



SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1401 QUE APRUEBA EL RÉGIMEN ESPECIAL QUE REGULA LAS MODALIDADES FORMATIVAS DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO

Los Congresistas de la República que suscriben integrantes del **GRUPO PARLAMENTARIO ALIANZA PARA EL PROGRESO** a iniciativa de la Congresista **ELVA EDHIT JULÓN IRIGOIN**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente iniciativa legislativa.

PROYECTO DE LEY

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1401 QUE APRUEBA EL RÉGIMEN ESPECIAL QUE REGULA LAS MODALIDADES FORMATIVAS DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO

Fórmula Legal:

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar el Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.

Artículo 2. Modificación del Capítulo I artículo 5, el Capítulo II artículo 10 del Decreto Legislativo

Modifícanse el Capítulo I artículo 5°, el Capítulo II artículo 10° del Decreto Legislativo, conforme a los siguientes textos:

Artículo 5. Prácticas preprofesionales

5.2. Permite al estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, acorde con su programa de estudios.

5.3. El tiempo de la práctica preprofesional que el estudiante realice para optar a su título de profesional, tecnológico o técnico cuenta como experiencia laboral, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en la materia.

5.4 Se exceptúan de lo dispuesto en el presente artículo, las estudiantes que realicen practicas preprofesionales del sector salud.



Firmado digitalmente por:
MILY RODRIGUEZ Magaly
Rosmery FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/10/2021 18:32:35-0500

Artículo 10. Prácticas profesionales

(...)

10.2. Permite al egresado aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, acorde con su programa de estudios.

10.3 El tiempo de la práctica profesional que el egresado realice para optar a su título de profesional, tecnológico o técnico cuenta como experiencia laboral, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en la materia.



Firmado digitalmente por:
SOTO REYES Alejandro FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/10/2021 17:50:29-0500



Firmado digitalmente por:
JULON IRIGOIN Elva Edhit
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/10/2021 11:45:48-0500



Firmado digitalmente por:
TRIGOZO REATEGUI Cheryl
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/10/2021 17:58:10-0500



Firmado digitalmente por:
GARCIA CORREA Idelso
Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 26/10/2021 14:31:11-0500



Firmado digitalmente por:
TORRES SALINAS Rosio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/10/2021 14:58:38-0500



Firmado digitalmente por:
DIAZ MONAGO Freddy Ronald
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/10/2021 15:28:42-0500



Firmado digitalmente por:
ACUNA PERALTA Maria
Grimaneza FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/10/2021 17:25:45-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAMDES Eduardo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/10/2021 13:51:39-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAMDES Eduardo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/10/2021 13:52:05-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **03** de **noviembre** del **2021**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 601** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE.**
- 2. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

.....
HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.- ANTECEDENTES

La Constitución Política del Perú en su artículo 23° señala que el Estado debe promover condiciones para el progreso social y económico, mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

La Décimo Cuarta Política de Estado del Acuerdo Nacional, sobre el acceso al empleo digno y productivo, establece que el Estado se compromete a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y al acceso a la seguridad social para permitir una vida digna.

Por su parte en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2021, recoge como Objetivos Estratégicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo siguiente:

i) Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social, para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía.

ii) Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país.

Asimismo, el literal a) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como una función compartida con los gobiernos regionales y locales, entre otras, la de promover el empleo digno y productivo y la inserción en el mercado de trabajo, en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos vulnerables de la población, mediante la definición de planes, estrategias, programas y proyectos nacionales.

Cabe también señalar que el literal b) del numeral 8.2 del artículo 8 de la citada Ley, establece que en el marco de sus competencias, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cumple entre las funciones compartidas con los gobiernos regionales, la de establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional que permitan la promoción del empleo y la formación profesional, y a través de la articulación de servicios que comprendan capacitación para el trabajo, autoempleo, normalización y certificación de competencias laborales, reconversión laboral, intermediación laboral, el acceso a la información del mercado de trabajo, difusión en materia de promoción del empleo, investigación y estudios socio - laborales, promoción del empleo temporal, juvenil y de otros sectores vulnerables.

El Informe Legal N° 637-2011-SERVIR/GG-OAJ de fecha 25 de julio 2011¹, concluyó que se considera profesionales a aquellas personas que han obtenido el Grado Académico de Bachiller, por lo que, resulta válido que la experiencia que estos desarrollen califique como experiencia profesional. Asimismo, dicho informe precisó que este criterio puede ser utilizado en los regímenes o formas de contratación de servicios de personal que utilicen las entidades.

El Decreto Legislativo N° 1057, vigente a partir del 28 de febrero del 2012 se ha considerado la experiencia profesional como aquel tiempo, computado a partir de la obtención del grado académico de bachiller, durante el cual la persona ha acumulado experiencia laboral en la materia de su profesión.

El Informe Técnico N° 651-2015-SERVIR/GPGSC², de fecha 16 de julio de 2015, se indicó que se considera como profesionales a los servidores con título profesional o grado académico reconocidos por Ley N° 30220, Ley Universitaria, lo que incluye a los servidores no titulados que han egresado de la universidad y/o bachilleres, por lo que, resultará válido que la experiencia que estos desarrollen califiquen como experiencia profesional, criterio que también puede ser utilizado en los regímenes (Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057-CAS) o formas de contratación de servicios de personal (locación de servicios) utilizados por las entidades públicas.

El Informe Técnico N° 1311-2016-SERVIR/GPGSC, de fecha 16 de julio de 2016, señala en sus conclusiones:

3.3 De acuerdo, al numeral 2.4 del Anexo N° 01 de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH, la experiencia profesional se computa a partir de las prácticas profesionales en la condición de egresado y/o bachiller.

El Decreto Legislativo Decreto Legislativo N° 1401 Que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público señala en su marco normativo que son modalidades formativas son: a) Prácticas pre-profesionales; y b) Prácticas profesionales. Sobre las características de las prácticas

3.3. Las prácticas pre-profesionales, tiene por objetivo desarrollar capacidades de los estudiantes de universidades, institutos de educación superior, escuelas de educación superior y centros de educación técnico productivo (...)

¹ www.servir.gob.pe Informe-Tecnico-1311-2016-Servir-GPGSC

² www.servir.gob.pe Informe Técnico N° 651-2015-SERVIR/GPGSC

Las prácticas pre-profesionales no podrán extenderse más allá de un período de dos años, aún en el caso de que estas se desarrollen en más de una entidad.

El decreto también señala que la jornada semanal máxima de prácticas pre-profesionales no será superior a seis (6) horas cronológicas diarias o treinta (30) horas semanales, mientras que la jornada semanal máxima de prácticas profesionales no será superior a 8 horas cronológicas diarias o 48 horas semanales.

Por otra parte, también reconoce los siguientes derechos:

- i) una subvención mensual no inferior a la remuneración mínima, cuando la práctica cumpla la jornada formativa máxima;
- ii) descanso semanal y en feriados no laborables pagado;
- iii) descanso de quince días subvencionados cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce meses (y un pago parcial cuando no alcance ese tiempo) y
- iv) cobertura de riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado.

	Prácticas pre profesionales	Prácticas profesionales
1. ¿A quién corresponde?	Entidades de la Universidad, Institutos de Educación Superior, Centros de Educación Superior, Centros de Investigación.	Agradados de dichas instituciones.
2. ¿Qué duración pueden tener?	No más de dos años, salvo que el plan de estudios contenga un plazo máximo. Si el último año de prácticas se extiende, tiempo como estudiante profesional para el ingreso al Sector Público.	Desde meses (no equivalentes al año) hasta la totalidad del semestre; siempre con el consentimiento del organismo profesional para el ingreso al Sector Público.
3. ¿Cuál es la jornada semanal máxima?	Sesenta horas semanales y treinta horas diarias.	Cuarenta horas semanales o equivalentes y treinta horas diarias.
4. ¿Quiénes susciben el convenio?	Entidad - dentro de entidad - entidad pública.	Agremiado - entidad pública.
5. ¿Hay un pago adicional en cada semestre?	No.	Se paga un subsidio mensual (no más de tres veces el monto del sueldo básico) durante el primer semestre de la práctica profesional (pago que se hace durante el primer semestre de la práctica de ingreso al Sector Público).

Infografía: tomada del artículo ¿Cómo están reguladas las prácticas en el Sector Público? de Ángel Portugal Vargas

2.- MARCO NORMATIVO

- ✓ Constitución Política del Perú
- ✓ Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ✓ Ley N° 30220, Ley Universitaria

- ✓ Decreto Legislativo N° 1401 Que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público
- ✓ Decreto Legislativo N° 1057 Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios
- ✓ Decreto Legislativo N° 728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.

3.- FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La presente norma busca facilitar el acceso al ámbito laboral de aquellas personas que realizan su practicas pre profesionales y profesionales y de aquellas que habiendo culminado su formación de educación técnica, tecnológica o universitaria; al reconocer como experiencia laboral aquellas prácticas que se hayan realizado como opción para adquirir el título.

Se deber entender que las practicas pre profesionales y profesionales desarrolladas por un estudiante o un egresado, en la cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral y que sirve como opción para culminar el proceso educativo, se considerarán como experiencia laboral.

Paralelamente a la educación universitaria y/o posterior a ella, se encuentran las prácticas preprofesionales y profesionales. Siendo estas una de las modalidades formativas, reconocidas por la normativa nacional, que armoniza tanto el aprendizaje teórico como el aprendizaje práctico del estudiante de educación superior mediante el desempeño de actividades de formación profesional.

El objetivo de las prácticas es el aprendizaje, y no la prestación laboral. "De ahí que, nuestra legislación niegue, en todos los supuestos, la presencia del vínculo laboral en las modalidades formativas"³ Como consecuencia de ello se generan las siguientes implicancias: (i) reducción de derechos, (ii) falta de representatividad sindical, (iii) detrimento en las condiciones laborales, (iv) eliminación de estabilidad laboral, (v) eliminación de CTS, (vi) eliminación de utilidades, (vii) eliminación de asignación familiar, (viii) eliminación de indemnización por despido, entre otras. Bajo este enfoque, el ordenamiento jurídico solo se ha dirigido a crear relación precaria.

Según data del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), solo en Lima Metropolitana, el 13% de jóvenes de 14 a 24 años dejó de ser población económicamente activa (PEA) durante el primer trimestre móvil del 2021, a diferencia de otros grupos de edad con menor disminución porcentual, como los de 25 a 44 años (con 3,3%) y los de 45 a más años (con 9,4%).

Los jóvenes tuvieron un mayor descenso con 24,9% (214.300 personas). En la población de 25 a 44 años fue de 11,1% (269.900 personas), y para los de 45 a

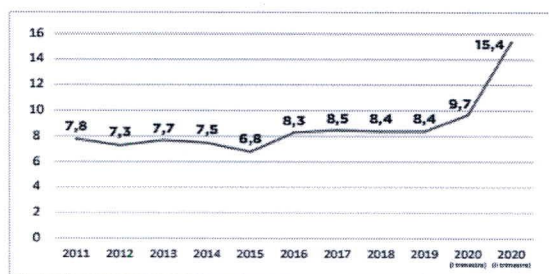
³ <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18470/18710>

más años bajó en 14,7% (222.900 personas). De la población ocupada, solo el 15,7% son jóvenes.

Asimismo, en una publicación de la Secretaria Nacional de la Juventud del Ministerio de Educación denominado "Así nos encontró: las juventudes peruanas ante la pandemia"⁴ señala que, en nuestro país, al 2019, el 61,4 % de la población joven era parte de la PEA (población económicamente activa) y el

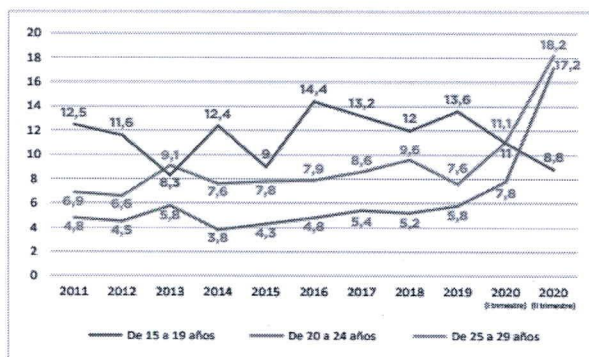
38,6 % lo era de la PEI (población económicamente inactiva) (INEI, 2020b). En los últimos años se registra un sostenimiento de la tasa de desempleo juvenil con una leve tendencia al alza. Sin embargo, los datos sugieren que las medidas de emergencia sanitaria han impactado negativamente en la situación laboral de las juventudes. Así, la tasa de desempleo en jóvenes se incrementó progresivamente de 8,6 % en el 2019 a 15,4 % en el segundo trimestre de 2020.

Tasa de desempleo juvenil (%) 2011-2020



Fuente: SENAJU (2019) e INEI (2020b, 2020c, 2020d). Elaboración propia.

Tasa de desempleo juvenil según grupo etario (%), 2011 – 2020



Fuente: INEI (2020b, 2020c, 2020d). Elaboración propia.

Los artículos 1, 10 y el Título III del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral se evidencia que la capacitación y la formación laboral

⁴ <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Las-juventudes-peruanas-ante-la-pandemia-2.pdf>

son concebidas como un mecanismo de mejora para la productividad del trabajador (Decreto Supremo 003-97-TR, 1997, artículo 1 y 10). Entonces, ¿qué tanta diferencia existe entre la capacitación del practicante con el del trabajador? Realmente, no hay grandes diferencias.

Si queremos proponer una propuesta legislativa para que las prácticas preprofesionales y profesiones se consideren como parte de la experiencia profesional debemos entender que el estudiante o egresado libremente pone en práctica, a través de su fuerza de trabajo productivo, los conocimientos adquiridos en su Centro de Formación Profesional.

Pero también se debe entender que los que los practicantes también producen beneficios económicos a su centro laboral a partir de las actividades que realizan: elaboración de gestiones administrativas, informes en general, seguimiento de procedimientos administrativos o judiciales, efectuar registro de facturas de los proveedores, etc.

Lamentablemente eso no se refleja en la realidad de las prácticas, ya que se prioriza el trabajo efectivo y la producción de patrimonio antes que la formación del practicante. En esa línea, "si bien las modalidades formativas que generen utilidad empresarial no pueden dar lugar a contratos de trabajo típicos, sí podría aceptarse que generen contratos de trabajo especiales"⁵

Para determinar que las prácticas cumplen con una naturaleza laboral es necesario examinar el cumplimiento de sus tres elementos:

Prestación personal. - En el ejercicio de las prácticas, se cumple con este elemento, ya que el trabajador sería el practicante que cursa sus ciclos de la carrera profesional o ya los ha finalizado y cuenta con el grado académico de bachiller. Siendo el mismo practicante quien ofrece la fuerza de trabajo y quien los presta. En palabras sencillas, el practicante contratado es el mismo que realiza las funciones encomendadas.

Subordinación. - Un practicante en la entidad privada o entidad estatal siempre cuenta con una persona que lo dirige y coloca en un estado de sujeción. Siendo el empleador el que tenga la facultad organizativa, fiscalizadora y de sanción. En tanto, el practicante no cuenta con personas a su cargo, ya que se encuentra en un rango inferior en la jerarquía de organización de la entidad. Vale aclarar que la subordinación no es equivalente a maltratos, humillaciones o algún acto que vulnere los derechos de los practicantes.

Remuneración. - Esta característica también se presenta en el caso de las prácticas, ya que mensualmente los practicantes, en la misma fecha en que se paga a los demás trabajadores, reciben una subvención que no puede ser menor a la remuneración mínima vital. La excepción a esta regla se da cuando el

⁵ (Arce, 2007, p. 172).

practicante cumple una jornada inferior a la de seis horas diarias o a la de treinta horas semanales. En estos casos el pago es proporcional.

Es por ello por lo que se debe entender que las prácticas califican como una relación laboral, pero el marco normativo ha decidido excluirlas de esa calificación con evidentes efectos negativos en los derechos de los practicantes. Sin embargo, la noción de que las prácticas son trabajo ha sido respaldada por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo. A ello se añade que a los practicantes se les reconoce similares derechos que, a los trabajadores, los cuales, curiosamente, deben ser interpretados de conformidad con los Convenios de la OIT (Ley 28518, 2005, Disposición complementaria primera).

Los derechos de los practicantes

Las prácticas funcionan en parte porque incrementan la probabilidad de que los estudiantes accedan a un mejor primer empleo y esto, a su vez, se traduce en mejores resultados laborales en trabajos futuros.

Sin embargo, especialistas han escrito y analizado que en los hechos las prácticas, son una relación laboral, pero no son asumidas bajo esta categoría por el ordenamiento jurídico peruano. "Esta desprotección provoca que los practicantes no puedan acceder a beneficios sociales legales propios de una relación laboral, como la compensación por tiempo de servicios, la participación de utilidades, entre otros" (Toyama, 2008, p. 104). De igual manera, los practicantes no gozan de estabilidad laboral, es decir, de protección contra la extinción unilateral del convenio de prácticas.

Es por ello que los practicantes no pueden exigir el cumplimiento del derecho de igualdad ante la ley para alegar el otorgamiento de un beneficio o condición de trabajo percibido por los trabajadores, pues no existe reconocimiento normativo de estos derechos para ellos.

Actualmente la legislación vigente no provee una regulación efectiva sobre la formación y capacitación del practicante: no existe fiscalización en el cumplimiento del plan de aprendizaje del practicante, no existen lineamientos para determinar el contenido de la capacitación (lo que genera la flexibilidad de este contenido) y no existen sanciones para los casos de deficiente formación profesional. Incluso, algunas entidades públicas se niegan a presentar al centro de formación profesional un plan de aprendizaje, ya que la legislación no los obliga. En otros casos, es materialmente imposible que el centro de formación profesional realice supervisión a todos los practicantes.

Las practicas han pasado por un proceso en el tiempo es así que durante el tiempo se han dado normativas que las regula, en un inicio estas se encontraban reguladas por la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Legislativo N° 728, 1991). En un segundo momento, las prácticas fueron reguladas sólo bajo la aplicación

de la Ley de Formación y Promoción Laboral. Luego, fueron reguladas con la Ley sobre modalidades formativas laborales (Ley N° 28518, 2005) y su reglamento (Decreto Supremo N° 007-2005-TR, 2005). Y actualmente se encuentran bajo la normativa del Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público (Decreto Legislativo N° 1401, 2018)

Un proceso distinto tiene aquellos profesionales de las Ciencias de la Salud, titulados o colegiados, quienes deben realizar el SERUMS como requisito indispensable para poder trabajar en el sector público. Este programa se encuentra regulado por la Ley N° 23330 y el Decreto Supremo N° 005-97-SA. Se lleva a cabo en puestos, centros de salud, hospitales de apoyo e instituciones no públicas, los cuales se encuentran ubicados en zonas rurales y urbanas de menor desarrollo en Perú.

Asimismo, en el caso de profesionales de medicina humana existe el SINAREME. Este programa se encuentra regulado por la Ley N° 30453 y el Decreto Supremo N° 007-2017-SA. Básicamente, este programa se realiza en las instituciones prestadoras de servicios de salud acreditadas por CONAREME.

Tal como se había señalado en líneas arriba existe un máximo de la jornada laboral, el número máximo de horas para las prácticas preprofesionales, tanto para el ámbito público y privado, y SECIGRA es de 6 horas diarias o 30 horas semanales de acuerdo con lo que se establece en el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1401. En el caso de prácticas profesionales, sea en el ámbito público o privado, el número máximo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales de acuerdo al artículo 13° del Decreto Legislativo 1401. También debemos señalar que el Decreto Supremo 003-2008-TR dicta medidas sobre jornadas máximas de modalidades formativas en la carrera de Derecho y de internado en Ciencias de la Salud.

Como se explica en la exposición de motivos las prácticas preprofesionales y profesionales constituyen una parte esencial en la formación académica de los estudiantes.

Pero si queremos darle la posibilidad a estos profesionales para que tengan una oportunidad laborar se debe considerar a las prácticas como experiencia laboral ya que la regulación actual en materia de prácticas preprofesionales y profesionales no plantea un reconocimiento de estas como trabajo.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley no contraviene ninguna norma del ordenamiento jurídico ni constitucional, ya que propone modificar el Capítulo I artículo 5°, el

Capítulo II artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1401 añadiendo al citado decreto:

5.3. El tiempo de la práctica preprofesional que el estudiante realice para optar a su título de profesional, tecnológico o técnico cuenta como experiencia laboral, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en la materia.

5.4 Se exceptúan de lo dispuesto en el presente artículo, los estudiantes que realicen prácticas preprofesionales del sector salud.

Asimismo, modifica el artículo 10 del citado decreto legislativo incluyendo un inciso que señala lo siguiente:

10.3 El tiempo de la práctica profesional que el egresado realice para optar su título de profesional, tecnológico o técnico cuenta como experiencia laboral, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en la materia.

Esta norma busca insertar en el ámbito laboral con experiencia a los estudiantes y egresados que realizan practicas preprofesionales y profesionales y que muchas veces el tiempo que las realizaron no cuentan como experiencia laboral, lo que disminuye sus oportunidades para cubrir una plaza laboral que pueden aplicar por no tener el tiempo se servicio.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no irroga gasto al erario nacional al contrario les permite a las instituciones del Estado contar con profesionales que habiendo realizado practicas en sus instituciones y que por su desempeño puedan optar por una plaza, cuenten con la experiencia laboral que se demande para ocupar la plaza.

Los sectores que serán beneficiados con esta propuesta se muestran en el siguiente cuadro.

Actores involucrados	Beneficios
Instituciones del Estado	Esta Ley permitirá beneficiar a los jóvenes estudiantes y egresados de universidades, institutos de educación superior, escuelas de educación superior y centros de educación técnico-productiva, al contribuir en la formación y desarrollo de sus capacidades y promover el conocimiento de las actividades que realizan las entidades del Sector Público, ya que el tiempo que han realizado sus prácticas preprofesionales y profesionales serán contabilizadas como experiencia laboral.

Jóvenes	Permitirá que las instituciones puedan contar con personal joven que desarrollan sus prácticas preprofesionales y profesionales y que demostraron capacidad y gestión en las funciones encomendadas y que se les puede contratar porque ya cuentan con la experiencia laboral que el cargo puede demandar.
Efectos monetarios	La propuesta normativa no tiene impacto en el presupuesto público.
Efectos no monetarios	Contribuye a mejorar las oportunidades de empleabilidad de los profesionales egresados al momento de postular a una posición laboral requerida por el sector público o privado.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

El presente proyecto guarda relación con el Acuerdo Nacional en lo referido a la décimo cuarta política de Estado relacionada Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo que entre sus objetivos plantea:

Mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna.

(b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; ((p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.