

PRECISIONES. LEGISLACIÓN EXIGE FORMALIZACIÓN MEDIANTE CONVENIO DE APRENDIZAJE

Regulación especial de las prácticas preprofesionales

◆ Al practicante no le corresponden derechos ni beneficios sociales

◆ Sin embargo, toda desnaturalización al acuerdo es muy castigada

JAIME CUZQUÉN CARNERO

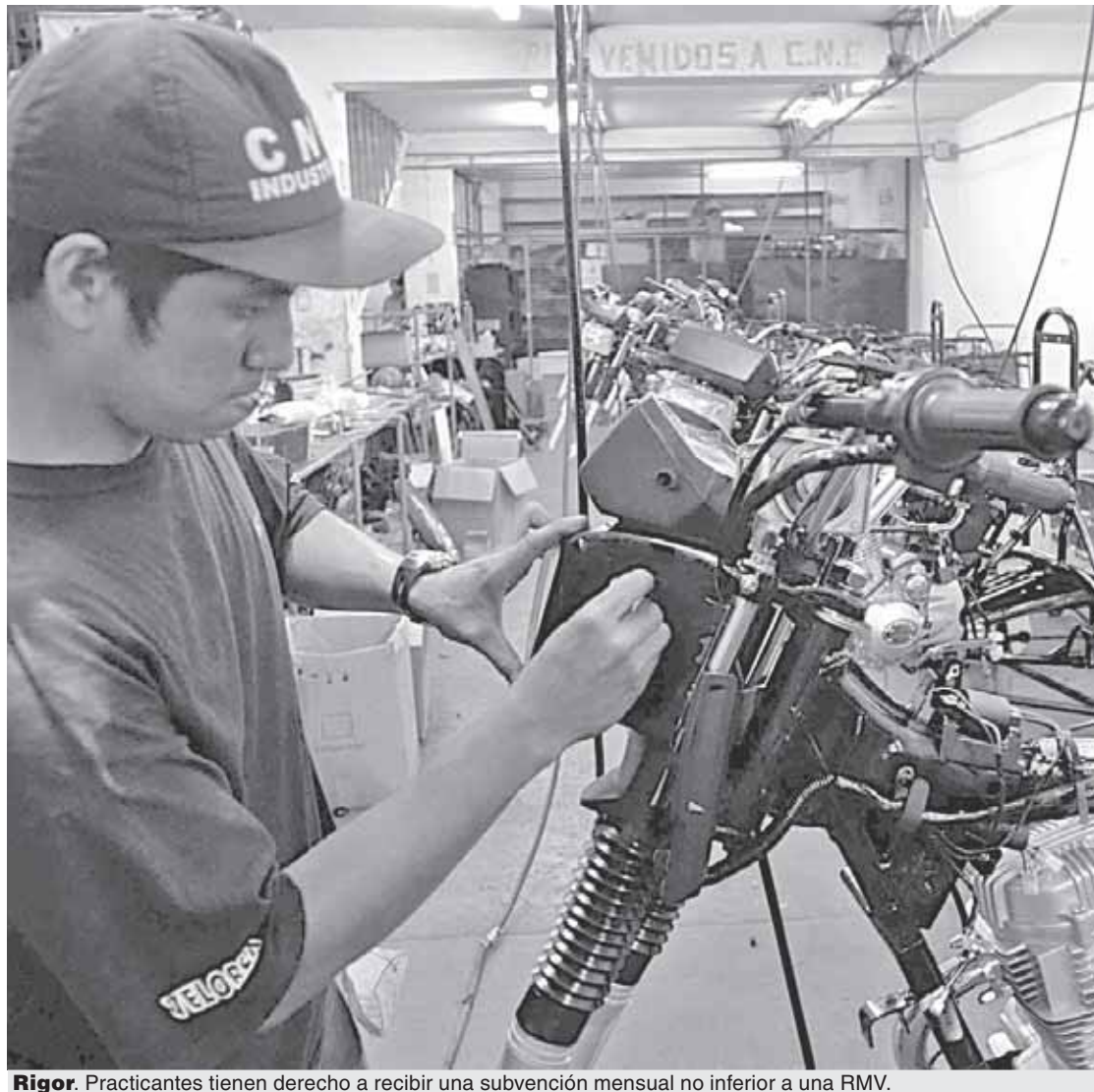
Abogado (*)

Es común que a poco tiempo de terminar una carrera, los jóvenes se encuentren preocupados por realizar sus prácticas preprofesionales. Sin embargo, pocos tienen una idea clara de sus obligaciones y derechos. Por eso empezaremos señalando que de acuerdo a la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales (Ley N° 25818), la práctica preprofesional 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.

La realización de la práctica se formaliza mediante un Convenio de Aprendizaje, por escrito, entre una empresa, la persona en formación y el Centro de Formación Profesional donde estudia el practicante. Este acuerdo se debe registrar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El tiempo de duración del convenio debe ser proporcional a la de la formación y al nivel de la calificación del practicante. Asimismo, las tareas que realiza el practicante deben estar relacionadas directamente con las áreas que corresponden a sus estudios y al desarrollo de sus capacidades.

La práctica preprofesional, como cualquier otra modalidad formativa, no se encuentra regulada por la legislación laboral y, por tanto, al practicante no le corresponden los derechos y beneficios establecidos a los trabajadores del régimen laboral privado.



Rigor. Practicantes tienen derecho a recibir una subvención mensual no inferior a una RMV.

Los derechos que sí les corresponden son aquellos expresamente señalados en la norma líneas arriba señalada. Así pues, son derechos de los practicantes preprofesionales: recibir una subvención mensual que no puede ser inferior a una Remuneración Mínima Vital (S/. 600.00) cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista. El pago debe ser en efectivo. Para el caso

de jornadas formativas de duración inferior, el monto de la subvención es proporcional. El practicante no puede renunciar, parcial o totalmente, a la subvención.

Luego, la subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo. No está afecta al pago del Impuesto a la Renta, ni a otro tributo a cargo de la empresa, salvo que ésta voluntariamente se acoja al régimen

de prestaciones de Essalud a favor del beneficiario. En este caso, la empresa deberá cumplir con abonar la respectiva contribución. Igualmente, 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. Sin embargo, para la empresa, la subvención económica constituye gasto deducible para efec-

de interés

Más derechos

Además, de los derechos mencionados en este artículo, al practicante también le corresponden los siguientes beneficios:

1 Gozar de un descanso de 15 días debidamente subvencionados cuando la duración del convenio sea superior a doce meses. La subvención deberá ser entregada antes del inicio del descanso.

2 Recibir media subvención económica mensual por cada seis meses de duración continua de la formación; así como, estar cubierto contra los riesgos de enfermedad y accidentes a través de Essalud o de un seguro privado con una cobertura de equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad y 30 por accidente.

3 Igualmente, obtener un certificado, al término del período de formación, que precise las capacidades adquiridas y verificadas durante la práctica en la empresa.

4 De ser necesario, contar con equipos de protección de seguridad otorgados por la empresa; y, ser inscritos en un libro especial a cargo de la empresa y autorizado por el MTPE.

“ El Ministerio de Trabajo es la entidad encargada de la fiscalización de estas normas a través de su sistema inspectivo.”

tos del Impuesto a la Renta.

Además, la jornada formativa, tratándose de convenios de prácticas preprofesionales no podrá ser mayor a seis horas diarias o 30 semanales; tener el mismo horario de refrigerio de los trabajadores; y, acceder al descanso semanal y en día feriados debidamente subvencionados.

(*)LABORALISTA. ESTUDIO ECHECOPAR