

Modalidades formativas laborales

Caso práctico N.º 1

Prácticas preprofesionales y profesionales

El señor Carlos Alberto Rojas, representante de Corporación Mendiola SAC, desea incorporar un practicante en su empresa. En ese sentido, nos consulta cuál es la diferencia entre suscribir un convenio de prácticas preprofesionales de uno profesional.

Solución

Para la presente interrogante observamos que, conforme lo establece la Ley N.º 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, en su artículo 12, se señala lo siguiente:

a) Prácticas preprofesionales

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.

Asimismo, se establece que el tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.

b) Prácticas profesionales

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.

De igual forma que en el supuesto anterior, se establece que el tiempo de duración del convenio de prácticas profesionales no debe ser mayor a doce (12) meses, salvo que el centro de formación profesional o universidad determine una extensión mayor.

Caso práctico N.º 2

Obligaciones de la empresa

La representante de la empresa de servicios Hatun SA, Nelly Pacheco Torres, nos menciona que desea incorporar un practicante preprofesional a su empresa, pero desea conocer a qué se encontraría obligado como empleador.

Solución

Conforme lo establece el artículo 42 de la Ley N.º 28518, la empresa que suscriba un convenio de modalidad formativa laboral se encuentra obligado a lo siguiente:

1. proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio;
2. pagar puntualmente la subvención económica mensual convenida;
3. otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados;
4. otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionados cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses;
5. otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis (6) meses de duración continua de la modalidad formativa;
6. no cobrar suma alguna por la formación;
7. cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de Essalud o un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente;
8. brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario;
9. emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el centro de formación profesional en que cursa estudios el practicante;
10. otorgar el respectivo certificado al término del periodo de la formación que precise las capacitaciones adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa

Caso práctico N.º 3

Desnaturalización de las modalidades formativas

La señora Juliana Echevarría de la empresa Consultores y Asesores Company nos consulta en qué supuestos se incurriría en desnaturalización de la modalidad formativa laboral.

Solución

El artículo 51 de la Ley N.º 28518 establece que se desnaturalizarán las modalidades formativas y se entenderá 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 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 existencia de simulación o fraude a la ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa;
6. el exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

Caso práctico N.º 4

Obligaciones de las personas en formación

El representante de la empresa Tumi cuenta con un practicante profesional en su estudio de abogados. Bajo ese supuesto nos hace la consulta sobre cuáles son las obligaciones a las que se encuentra sujeto dicho practicante.

Solución

Son obligaciones de las personas en formación, según lo establece el artículo 41 de la Ley N.º 28518, 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.