

Mauricio Raffael: Beneficios de las prácticas pre y profesionales

De acuerdo a la Ley de Modalidades Formativas Laborales Ley N° 28518 y su respectivo Reglamento, D.S. 007-2005-TR, los practicantes y otros comprendidos en la ley antes mencionada no son trabajadores subordinados. Sin embargo, tienen derecho a una subvención económica no menor a la remuneración mínima vital (RMV), así como a un seguro contra enfermedades y accidentes, entre otros beneficios.

Para el caso de los practicantes pre profesionales se establece que deben tener una jornada semanal no mayor a 30 horas o seis horas diarias, a diferencia de los practicantes profesionales que tienen derecho a una jornada máxima de 48 horas. Además de percibir una subvención económica que no puede ser inferior a la RMV, también reciben media subvención económica por cada seis meses de servicios y tienen derecho a 15 días de descansos subvencionados al año de prácticas realizadas.

De igual manera, deben contar con un seguro de salud pagado por la empresa contratante, con las herramientas correspondientes para el buen desempeño de sus funciones (como infraestructura) y que se verifique el plan de aprendizaje, entre otros.

En ambos casos, no cuentan con estabilidad laboral, por lo que el empleador puede cesar el convenio de prácticas en cualquier

momento. Tampoco cuentan con CTS, utilidades, gratificaciones, indemnización por despido, licencia pre y post natal, y de paternidad.

Por último, sugerimos tener cuidado con algunas de las siguientes modalidades que pueden desnaturalizar un convenio de prácticas: (i) La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito; (ii) la continuación de las prácticas después de la fecha de vencimiento del convenio; (iii) la presentación de documentación falsa para acogerse a beneficios; (iv) la existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa; (v) el acuerdo de realizar horas extras; (vi) entregar vales de alimentos, entre otros.

¿La empresa debe entregarme una constancia de cese?

Sí. Conforme al artículo 45 del T.U.0 de la Ley de la CTS (D.S 01-97-TR), existe la obligación del empleador de entregar al trabajador la constancia de cese, dentro de las 48 horas de ocurrido el mismo. El incumplimiento de ello, constituye una infracción leve sancionada con multa, conforme al artículo 23 del Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, sin perjuicio de acudir al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que le otorgue la constancia.

¿Puedo deducir gastos por

alojamiento?

Con el DS N° 248-2018-EF se precisó que son deducibles, el 15% (incluido el IGV) de los importes pagados por los servicios de alojamiento y comidas y bebidas en los que incurren los perceptores de rentas de trabajo. Para ello, se debe exigir la respectiva boleta electrónica.

¿Cómo se realiza la afiliación a la EPS?

Según el Art. 53° del D.S. N° 009-97-SA, los trabajadores nuevos tendrán cinco días hábiles de iniciadas las labores, para manifestar por escrito a la empresa, si optan por el seguro a cargo del EsSalud o de la Entidad Prestadora de Salud (EPS) contratada por la empresa. Si el trabajador no escoge el régimen, la empresa lo incorpora al plan a cargo de la EPS, de ser el caso.