

# OBLIGACIONES DE LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN UN CONVENIO DE PRÁCTICAS

Jossue Yesquén

En la universidad, conforme vamos avanzando en la malla curricular, las expectativas por obtener unas prácticas, en particular preprofesionales, hace que varios alumnos se aventuren a dar este importante paso pero, no en pocas ocasiones, sin antes saber bien cuáles son los beneficios mínimos que deberían exigir como parte de estas prácticas, así como también las obligaciones que realmente deben cumplir.

Pero ¿en dónde encontramos esta información? ¿Realmente manejamos la ley que regula este proceso formativo para poder reclamar nuestros derechos frente cualquier eventualidad? Pensemos un momento en ello.

Son muchas cosas las que encierra la ley sobre modalidades formativas laborales, Ley N° 28518 y, en especial, el últimamente tan sonado Decreto Supremo N° 003-008-TR, más conocido como la ley de los abogados. Son puntos específicos que debemos dominar sobre esta ley, en especial sobre la modalidad de prácticas preprofesionales, mediante la cual la mayoría de los que pertenecen a la Facultad se inserta en el campo laboral.

El por qué debemos manejarla se basa en que ello nos ayudará a administrar mejor nuestro tiempo, y no dejar de lado nuestras actividades primordiales, como es tener una vida universitaria completa.

Por ello, a continuación, se presentarán puntos básicos que deberíamos manejar –más que simplemente saber que existen–, en especial, sobre las obligaciones que le corresponde a cada una de las partes que intervienen en este proceso formativo.

Lo primero que se debe saber es dónde encontrar la información sobre las prácticas preprofesionales, y las encontramos en la ley N° 28518: Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.

Esta ley, en el capítulo 1, “De las Modalidades Formativas”, expresa, en el Artículo 2.- “Tipos de modalidades Formativa”, que las prácticas preprofesionales pertenecen al primer tipo de modalidad “De Aprendizaje”, específicamente en la modalidad “Con Predominio en el Centro de Formación Profesional”.

Se debe hacer esta aclaración debido a que tomaremos solo lo correspondiente a dicha modalidad de formación laboral, lo cual incluye las normas comunes a las modalidades formativas.

Para empezar, ¿qué entiende dicha ley como “aprendizaje”? En el Artículo 5, “Definición del Aprendizaje”, encontramos lo siguiente:



“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.”

Si bien aquí vemos de una forma no tan clara a las partes que intervienen en el proceso formativo, es en la definición del Convenio de Aprendizaje donde ya se termina de establecer dichas partes para luego poder describir sus obligaciones.

Dichas partes son:

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

Si bien esto puede parecer un tanto obvio, son muchas las personas las que actualmente practican en empresas sin tener un convenio respaldado por nuestra universidad. Esto se debe a que estas personas piensan que como nuestra Facultad no nos exige un mínimo de prácticas para poder egresar, no es necesario que la Facultad intervenga.

Esto se debe aclarar, ya que, según lo veremos a continuación, es el Centro de Formación Profesional el que puede interceder por el aprendiz velando por su bienestar, lo cual se puede inferir de las obligaciones descritas por esta ley a las que esta afecta el Centro de Formación Profesional; en nuestro caso, nuestra universidad representada por nuestra Facultad.

Pero, antes de describir cuáles son las obligaciones del

Centro de Formación Profesional, tenemos que hablar sobre la parte con mayor importancia en dicho convenio, es decir el practicante, el aprendiz.

Las obligaciones por parte de la persona en formación no son las únicas que se describen a continuación –las cuales son las descritas por la ley–, sino también depende de las obligaciones específicas establecidas en las cláusulas del convenio establecido entre las partes ya mencionadas. El Artículo 41 de la ley dice lo siguiente:

“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.”

Como se puede ver, no se le pide al practicante realizar algo más que simplemente acatar las tareas asignadas por la empresa en la cual ingresa a realizar sus prácticas.

Posteriormente, tenemos las obligaciones de la segunda parte interviniente en el convenio, la cual es La Empresa. Por lo que se verá a continuación, esta es la parte que tiene mayores obligaciones que cumplir, obligaciones dadas por esta ley en su Artículo 42:

“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 periodo de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.”

Como se ha descrito, la empresa tiene varias obligaciones, respaldadas por esta ley, que cumplir. Si bien son básicas las descripciones que se presentan en este Artículo 42, es totalmente necesario saber sobre ellas.

En el punto 10, ya se puede ver la relación que debería haber entre La Empresa y El Centro de Formación Profesional. Y es que la universidad debería hacer un seguimiento de sus alumnos en dichas empresas, por ello existe una Bolsa de Trabajo, ya que mediante ella los aspirantes a dichas prácticas deberían sentirse respaldados e incluso debería ser de un medio de retroalimentación para la facultad y así ver en qué puntos debería hacer cambios o mayor énfasis para que los alumnos que salgan de esta unidad académica sean más competitivos.

Todo esto lo podemos ver en el Artículo 43 de la ley ya mencionada:

“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.”

Son estas obligaciones las que menos se conocen, y por ende no son reclamadas. Esto genera una desventaja al practicante que no sabe a quién apelar en situaciones en las cuales debería ser respaldado por nuestra Facultad. En una pequeña encuesta realizada entre sus que actualmente se encuentran practicando, se llegó a la conclusión de que los encuestados solo sabían cuáles eran sus obligaciones y unas cuantas obligaciones por parte de La Empresa, pero nadie sabía cuáles eran las obligaciones por parte del Centro de Formación Profesional.

Si bien nuestra Facultad nos brinda ventajas, podríamos exigir un poco más de ella, y también a nosotros mismos teniendo la iniciativa de buscar y saber más sobre estos temas de vital importancia, ya que no es necesario que nos entreguen la información en las manos para recién prestarle interés. Como se mencionó al comienzo del presente artículo, la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales encierra mucho más temas de nuestra incumbencia; solo es cuestión de pedir la información y manejarla de tal forma que con ello generemos una ventaja a nuestro favor.