

¿CUÁNTO SABES DE LA LEY 28518?

por Christian Navarro*



¿En qué ciclo te encuentras? ¿Ya eres casi un egresado y nunca has practicado? Bueno, eso no es un pecado, pero es comprensible tu desesperación por empezar de una buena vez.

Lo cierto es que aprenderás mucho durante ese período y podrás aplicar tus conocimientos teóricos: esa es una buena noticia. La mala noticia es que los primeros días de prácticas sentirás la presión laboral al ciento por ciento y tú, que deseas quedar bien con todos, renunciarás a lo que más te gusta por complacer a tus superiores (horas extras, trabajo sobrecargado que no tiene relación alguna con tu proceso de aprendizaje, etc.).

Es bueno que aprendas a valorar el trabajo y cómo se gana el primer sueldo (¡con mucho, pero mucho esfuerzo!), mas debes saber que existen leyes que te protegen y otorgan beneficios por ser practicante.

La Ley sobre modalidades formativas laborales, Ley 28518, publicada el 24 de mayo del 2005, busca crear un ambiente justo para aquellas personas que desean complementar sus conocimientos con una adecuada experiencia práctica.

La ley menciona cinco tipos de modalidades formativas: el aprendizaje con predominio en la empresa o con predominio en el centro de formación profesional, las prácticas profesionales, las capacitaciones juveniles, las pasantías y las actualizaciones para reinserción laboral.

Nos enfocaremos en el primer y segundo tipos, específicamente la modalidad de aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional y las prácticas profesionales, que son los temas que mejor se relacionan con nuestra realidad.

El convenio de aprendizaje

La modalidad formativa de aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional, como su nombre lo indica, hace referencia a las prácticas que realizan aquellos estudiantes que pasan la mayor parte de su tiempo en un centro de estudios, la universidad por ejemplo; y permite al alumno aplicar sus conocimientos teóricos, habilidades y aptitudes en situaciones reales de trabajo. Para hacer efectiva esta modalidad formativa se requiere celebrar un convenio de aprendizaje entre la empresa, el aprendiz y el centro de formación profesional (en el caso de las prácticas profesionales, se trata de un convenio de práctica profesional en el que solo interviene la empresa y el egresado), el tiempo de duración no debe ser mayor de doce meses, a menos que el centro de formación profesional determine lo contrario al momento de presentar el aprendiz a la compañía.

Pero, ¿qué es un convenio de aprendizaje? Es un acuerdo de voluntades entre las tres partes involucradas anteriormente mencionadas que debe especificar los datos de la empresa, datos del aprendiz, fechas de inicio y término del convenio; un plan de aprendizaje donde se debe indicar las actividades que desarrollará el estudiante, el lugar, la correspondencia entre su especialidad y la actividad por desarrollar; además se debe indicar el monto de la subvención, las causales de modificación, suspensión o anulación del convenio, y finalmente las firmas de las partes implicadas.

Un tema derivado del convenio que nos interesa como practicantes o futuros practicantes se refiere a los beneficios sociales a los que tenemos derecho; por ejemplo, exigir el pago puntual de la subven-

ción mensual convenida y que esta no sea menor a la remuneración mínima vital, que actualmente asciende a S/. 500.00 mensuales de acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo 016-2005. A su vez, tenemos derecho a un seguro público o privado que cubra riesgos de enfermedad y accidentes con una base equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) en caso de accidente; además la compañía se ve obligada a otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionados cuando el tiempo de permanencia en dicha entidad sea mayor de un año, y realizar un pago adicional equivalente a medio sueldo cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa. Finalmente, debemos añadir que la ley fija explícitamente la duración de la jornada formativa con un máximo de seis (6) horas diarias o treinta (30) semanales para el caso de los convenios con predominio en el centro de formación profesional.

Después de todo lo que hemos visto, la pregunta que salta a la vista es: si somos un capital social tan «costoso», ¿por qué las empresas buscan practicantes? ¿Sangre fresca? ¿Ahorro tributario? Nadie sabe, lo cierto es que la subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo según la ley, y por ende no está afecta al pago del impuesto a la renta, ni otros impuestos, contribuciones o aportaciones a cargo de la empresa, es decir constituye un gasto deducible para efectos de determinación del impuesto a la renta. Pero este es otro tema que será tratado con mayor detalle en la próxima publicación.

*Christian Navarro es alumno del octavo ciclo de la Facultad de Administración y Contabilidad

