

Guía

Derechos de los practicantes pre y profesionales en el régimen laboral de la actividad privada



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

Conceptos que debes conocer:

Modalidades formativas laborales

Son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

Centro de Formación Profesional (CFP)

Son instituciones educativas públicas y privadas, que brindan servicios de Educación Técnico Productiva o de Educación Superior como universidades, centros, institutos, escuelas, servicios sectoriales de formación profesional u otros que se creen con igual finalidad; otras instituciones que brinden servicios de formación profesional debidamente autorizados por el sector de competencia, y a los que su ley de creación les otorgue tales atribuciones.

Normas aplicables a las prácticas pre y profesionales

Las prácticas pre y profesionales que se desarrollan en empresas del régimen laboral de la actividad privada, están sujetas a lo dispuesto en la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2005-TR, así como a la Ley General de Educación en lo que resulte aplicable y a otras normas vinculadas a la promoción y formación profesional.

Fuente: Art. 1 de la Ley N°28518, y arts.2 y 3 del Decreto Supremo N°007-2005-TR.



Prácticas preprofesionales

Es un tipo de modalidad formativa 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.

Se realiza mediante un convenio de prácticas preprofesionales que se celebra entre:

- Una empresa
- Una persona en formación (beneficiario) y
- Un Centro de Formación Profesional (CFP)

Disposiciones específicas para las prácticas preprofesionales

Duración	El tiempo de duración de este tipo de convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.
Estudios en el extranjero	Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, se encuentre cursando estudios fuera del país, y desee realizar prácticas pre profesionales, el convenio será suscrito por el representante del CFP o, en su defecto, por el funcionario que designe la embajada del país donde cursa los estudios o por la entidad que haga sus veces.
Programas de intercambio en Educación Superior	Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, participe en programas de intercambio u otros similares, y desee realizar prácticas pre profesionales, la suscripción del convenio corresponde al CFP que lo acoge.

Fuente: Art. 12 de la Ley N°28158, y arts. 9 y 10 del Decreto Supremo N°07-2005-TR.



Prácticas profesionales

Es el tipo de modalidad formativa que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Se realiza mediante un convenio de prácticas profesionales que se celebra entre:

- Una empresa
- Una persona que egresa de un CFP o Universidad, antes de la obtención del título profesional (beneficiario)

Disposiciones específicas para las prácticas profesionales	
Duración	El tiempo de duración de este tipo de convenio no es mayor a doce meses salvo que el CFP o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.
Carta de presentación	El egresado deberá ser presentado a una empresa por el CFP o universidad, quien deberá llevar el registro del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el período máximo de la práctica profesional. El egresado puede solicitar al CFP una carta a fin de ser presentado ante una empresa. El CFP otorgará la carta de presentación hasta que el beneficiario cubra el período máximo dispuesto por la Ley.
Estudios en el extranjero	Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, en su condición de egresado, desea realizar prácticas profesionales, el CFP otorgará la carta de presentación. Si la carta es otorgada en idioma extranjero, acompañará la traducción simple al idioma oficial, con la indicación y suscripción de quien oficie de traductor debidamente identificado.
Programas de intercambio en educación superior	Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, participe en programas de intercambio u otros similares, y desee realizar prácticas profesionales, el CFP que lo acoge será el encargado de otorgar la carta de presentación.

Fuente: Art. 13 de la Ley N° 28518, y arts. 11, 13 y 14 del Decreto Supremo N°007-2005-TR.



Disposiciones comunes para los practicantes pre y profesionales

Obligaciones de los practicantes

- Acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa.
- Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.
- Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo.
- Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa.



Obligaciones de la empresa

- Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.
- Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.
- Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.
- Otorgar un descanso de quince días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce meses.
- Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.
- No cobrar suma alguna por la formación.
- Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta por accidente¹.
- Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.
- Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el practicante.
- Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.

Fuente: Arts. 41 y 42 de la Ley N°28518

¹De ocurrir un accidente o enfermedad, la empresa que no haya contratado el seguro contra Enfermedad y Accidente, deberá asumir directamente el costo de estas contingencias.

Adecuación formativo laboral

Las labores que realicen los practicantes pre y profesionales deben estar relacionadas directamente con las áreas que correspondan a su formación académica y al desarrollo de sus capacidades.

Fuente: Art. 12 del Decreto Supremo N°007-2005-TR



Monto de la subvención económica mensual

La subvención económica mensual no puede ser inferior a una Remuneración Mínima (RMV) cuando la persona en formación cumple la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa.

Disposiciones especiales	<p>Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional.</p> <p>En caso la jornada y horario habitual de la empresa prevista para los trabajadores dependientes, sea menor a la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa laboral, la subvención económica mensual no podrá ser inferior a una Remuneración Mínima Vital.</p> <p>Las subvenciones deberán ser otorgadas en dinero, utilizándose los medios de pago usuales en la empresa.</p>
Prohibición:	<p>No se podrá pactar una subvención menor a la establecida en la Ley o renunciar a su percepción.</p>

Fuente: Art. 45 de la Ley N°28518, y de los artículos 33,34 y 35 del Decreto Supremo N°007-2005-TR.



Gravámenes y descuentos

La subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo, y no está afectada al pago del Impuesto a la Renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de la empresa, salvo que ésta voluntariamente se acoja al régimen de prestaciones de EsSalud a favor del beneficiario, caso en el cual abonará la respectiva contribución.

Igualmente, la subvención económica mensual 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.

Fuente: Art. 47 de la Ley N°28518.

Subvención económica adicional

La empresa otorgará al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.

El pago se efectuará dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que el beneficiario cumpla los seis meses. A tal efecto, se tendrá en cuenta la acumulación de los periodos intermitentes que hubiera realizado la persona en formación en una misma empresa.



Fuente: Art. 34 del Decreto Supremo N°007-2005-TR.

Duración de la Jornada Formativa

La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder de los siguientes límites:

Prácticas preprofesionales

No mayor a seis horas diarias o treinta semanales.

Prácticas profesionales

No mayor a ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

Adolescentes de 14 años

No excederá de cuatro horas diarias ni de veinticuatro horas semanales.

Fuente: Art. 44 de la Ley N°28518.

Adolescentes entre los 15 y 17 años

No excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales, o treinta horas semanales en el caso de Prácticas preprofesionales.

Jornada formativa en horario nocturno

La Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o la dependencia que haga sus veces, autorizará la realización de actividades en las modalidades formativas laborales, en jornada u horario nocturno, siempre y cuando, ello no perturbe la asistencia al CFP o al Centro Educativo, y resulte necesario para cumplir con la finalidad formativa.

Para la autorización, la empresa deberá presentar una declaración jurada en la que señale expresamente que cuenta con una jornada y horario de trabajo nocturno y que el desarrollo de la actividad formativa en ese horario resulta necesaria para cumplir con la finalidad formativa.



Adolescentes

Los adolescentes no podrán realizar actividades en ninguna de las modalidades formativas laborales en horario nocturno.

Excepcionalmente, el Juez podrá autorizar la realización de actividades de las modalidades formativas laborales en horario nocturno, a partir de los 15 años hasta que cumplan 18 años, siempre que éste no exceda de cuatro horas diarias.

Fuente: Art. 30 de la Ley N°28518.

Tiempo de refrigerio

La empresa otorgará al beneficiario el tiempo de refrigerio en las mismas condiciones en el que es concedido a sus trabajadores.

Fuente: Art. 31 de la Ley N°28518.



Descanso por duración de la modalidad formativa superior a 12 meses

La empresa otorgará al beneficiario un descanso de quince días debidamente Subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce meses.

- 1 El descanso deberá disfrutarse dentro de los doce meses siguientes a la oportunidad en la que se adquirió el beneficio.
- 2 El pago de la subvención económica que corresponde a dicho descanso será efectuado antes del mismo.
- 3 Para el cómputo del descanso, se tendrá en cuenta la acumulación de los períodos intermitentes que hubiera realizado la persona en formación en una misma empresa.
- 4 El beneficiario cuyo convenio o prórroga finalice después de cumplidos doce meses de formación sin antes haber disfrutado del descanso, tendrá derecho al pago del íntegro de la subvención.

Fuente: Art. 42, numeral 5, de la Ley N°28518, y art. 32 del Decreto Supremo N°007-2005-TR.

Registro en planilla electrónica

Los beneficiarios de las de las prácticas pre y profesionales deben ser declarados como tales en la planilla electrónica, conforme a la normativa aplicable.

Fuente: Art. 48 de la Ley N°28518.

Restricción a la suscripción de convenios de modalidades formativas

No está permitido incluir como beneficiario de ninguna de las modalidades formativas a personas que tengan relación laboral común con sus empleadores, o que empresas de intermediación laboral destaquen personal bajo estas modalidades.

Fuente: Art. 50 de la Ley N°28518.

Desnaturalización de las prácticas pre y profesionales

Se desnaturalizan las prácticas pre y profesionales y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:

- La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.
- 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.
- 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 la Ley.
- Incluir como beneficiario de la modalidad formativa 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.
- La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.

Fuente: Art. 51 de la Ley N°28518.

Otras disposiciones importantes

Convenios, prórrogas y modificaciones

El convenio, la prórroga o la modificación, deben ser celebrados por escrito y suscritos por las partes antes del inicio de la ejecución de las actividades formativas.

El convenio debe ser puesto en conocimiento de la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o la dependencia que haga sus veces para su registro, dentro de los quince días naturales de la suscripción. Sólo podrá ser presentado de manera extemporánea durante su vigencia.

Fuente: Art. 50 del Decreto Supremo N°007-2005-TR



Contenido de los convenios

El Convenio se celebra con carácter individual y por escrito y debe contener como mínimo los siguientes datos:

1 Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa.

2 Nombre, edad, fecha de nacimiento y datos personales del participante que se acoge a la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores.

3 Ocupación materia de la capacitación específica.

4 Monto de la subvención económica mensual.

5 Duración del convenio. Fecha de inicio y de término.

6 Lugar de la ejecución de la actividad formativa laboral.

7 Correspondencia entre la especialidad del beneficiario y la actividad a desarrollar en la empresa, según la exigencia de la modalidad formativa laboral elegida.

8 Firma original de las partes.

9 Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

Fuente: Art. 51 del Decreto Supremo N°007-2005-TR.



Seguridad y salud en las prácticas pre y profesionales

Orientación y prevención

La empresa deberá orientar a los beneficiarios sobre los riesgos de seguridad y salud relacionados con su actividad económica, y las medidas de seguridad que deberán observar en su proceso formativo laboral.

Fuente: Art. 58 del Decreto Supremo N°007-2005-TR.



Equipos de protección

La empresa deberá proporcionar a los beneficiarios, cuando sea necesario, equipos de protección personal con relación a la actividad a realizar.

La empresa deberá cumplir las condiciones mínimas establecidas en las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la integridad de los beneficiarios durante el proceso formativo laboral.

Fuente: Art. 59 del Decreto Supremo N°007-2005-TR.

Actividades prohibidas para los adolescentes en formación

Se encuentra prohibido que los adolescentes realicen, bajo cualquier modalidad formativa laboral, actividades en subsuelo, labores que conlleven manipulación de pesos excesivos, sustancias tóxicas, actividades en las que su seguridad o la de otras personas esté bajo su responsabilidad o, en general, aquellas actividades contenidas en la “Relación de Trabajos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Física o Moral de los y las Adolescentes”, de acuerdo a lo regulado en el Código de los Niños y Adolescentes.

Fuente: Art. 60 del Decreto Supremo N°007-2005-TR.



Infracciones

Las infracciones que se originen por el incumplimiento de las disposiciones aplicables a las prácticas pre y profesionales se encuentran tipificadas en el Decreto Supremo N° 019-2006-TR que aprueban el reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Artículo	Infracciones graves
39.1	Carecer de los registros especiales de modalidades formativas debidamente autorizados por la autoridad competente de ser exigido o, no registrar a los beneficiarios de las modalidades formativas en los mismos o en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en los plazos y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada beneficiario afectado.
39.4	No cumplir con las obligaciones en materia de formación.
39.5	No brindar facilidades para que el beneficiario de las modalidades formativas se afilie a un sistema pensionario.
39.6	No emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional.
39.7	No otorgar el respectivo certificado de manera oportuna y con los requisitos previstos.

Artículo	Infracciones muy graves
40.1	La falta de pago y disfrute, el pago o disfrute parcial o inoportuno, o el pago o disfrute inferior a los mínimos previstos, de la subvención y los beneficios a los que tienen derecho los beneficiarios de las modalidades formativas.
40.2	El incumplimiento de las disposiciones referidas al horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas.
40.3	No cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.
40.4	No asumir directamente el costo de las contingencias originadas por un accidente o enfermedad cuando la empresa que no haya cubierto los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.
40.7	El uso fraudulento de las modalidades formativas.
40.8	No celebrar los convenios de modalidades formativas por escrito y con los requisitos previstos.
40.9	El uso de castigo físico y humillante contra las personas que se encuentran sujetas a alguna modalidad formativa laboral, de conformidad con la Ley N° 30403, Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes.

Fuente: Arts. 39 y 40 del Decreto Supremo N°019-2006-TR.



Si deseas conocer las normas que regulan las relaciones laborales en el sector privado, puedes ingresar al Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado.

[Descargar](#)



Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe



CONSULTA GRATUITA
0800 16 872