

## LOS CONTRATOS FORMATIVOS

MARIO PASCO COSMÓPOLIS\*

Abogado, Profesor Principal de Derecho Laboral  
Pontificia Universidad Católica del Perú

"La formación es hoy un componente central y estratégico de los sistemas de relaciones industriales"; así lo expresa acertadamente CINTERFOR, agencia especializada de la OIT, en "Formación, Trabajo y Conocimientos" (CINTERFOR-OIT, Montevideo, 1999).

En efecto, son muchos los elementos objetivos que demuestran que el tema de la formación es central en la preocupación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, como de los gobiernos e instituciones nacionales e internacionales, y que se traduce en la adopción constante de acuerdos y convenios que estimulan un tratamiento promotor, así como en la adopción de nuevas y novedosas reglas legales destinadas a la misma finalidad.

Héctor Hugo Barbogelata<sup>1</sup> destaca, sin embargo, que las leyes sancionadas en los últimos años adoptan definiciones que, "sin abandonar en todos los casos la consideración de finalidades educativas y las referencias a la contribución de la FP<sup>2</sup> a la realización y al desarrollo de los individuos y al mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores, parecen inclinarse mayoritariamente a priorizar los objetivos económicos, así como la inserción en el empleo". En efecto, las recientes leyes que han incidido en el tema en Argentina y Perú están estrechamente ligadas a objetivos de promoción del empleo, de donde se colige que, al parecer, las prioridades han sufrido un cambio: se procura facilitar la creación de puestos de trabajo con fines de empleo y, a través de ellas, formar al joven o aprendiz, y no, como era lo tradicional, formar primero al joven para que se inserte después, en mejores condiciones, al mercado laboral. Así, la LNE argentina, entre las medidas e incentivos para la generación de empleo, incorpora la de "desarrollar una asociación más estrecha entre la capacitación y formación de la fuerza laboral y el sistema productivo" (art. 22, inc. g); y en el Perú, los nuevos contratos formativos fueron introducidos por una Ley denominada, precisamente, de Fomento del Empleo (D.Leg. 728).

Con ello a la vista, el citado autor destaca que los objetivos que ahora se privilegian son de tres tipos, los que pueden a su vez ser "complementarios y de límites imprecisos y desde luego no excluyentes...: a) Satisfacer la necesidad de la respectiva comunidad nacional de contar con los recursos humanos aptos para mantener o impulsar su desarrollo económico; b) Satisfacer

\* El autor es socio del Estudio Deflino, Pasco, Izola, Avendaño, Abogados. Asimismo, es miembro de número de la Academia Peruana de Derecho y de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

1. BARBOGELATA, Héctor-Hugo, "Formación y Legislación del Trabajo", Cinterfor/OIT, Montevideo, 1999, pág. 8.

2. FP = Formación Profesional.

las necesidades de las empresas en cuanto a disponer de mano de obra cualificada, y consiguientemente, ubicación de éstas en el centro de atención de los sistemas de formación profesional; c) Ayudar a la inserción y reinserción en el mercado del empleo”<sup>3</sup>.

La formación profesional estuvo tradicionalmente enmarcada dentro del llamado “contrato de aprendizaje”, el cual se ligaba por lo general a las entidades de carácter estatal o paraestatal encargadas de impartir la capacitación laboral, y que estuvo inserto dentro del marco conceptual de la Recomendación 57 de la OIT de 1939. Más cercanamente en el tiempo, empero, recomendaciones como la 88 de 1950 (sobre formación profesional de adultos) y la 117 de 1962, representan en cierta forma un grado de evolución hacia modalidades que vinculan más estrechamente la formación al “desarrollo de las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social e influir sobre ellos” (Cfr. Convenio 142 de 1975 sobre la orientación y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos).

En su visión más moderna, se potencia la formación “en” el puesto, tanto o más que “para” el puesto de trabajo. Es decir, la formación dentro del taller y no sólo, o no tanto, en las escuelas o centros externos al mismo.

Barbagelata<sup>4</sup>, al analizar la naturaleza jurídica de estos contratos formativos, destaca la existencia de “dos tesis opuestas, que derivan de las fórmulas consagradas por el derecho positivo y, entre ambas, múltiples variantes. Una de las posiciones polares, que se solía identificar como doctrina francesa, sostiene que el contrato de aprendizaje es diferente del de trabajo, y que, sólo por extensión, se le aplican ciertas normas del derecho laboral. Para ello, se atribuye carácter decisivo a la instrucción que el jefe de empresa imparte o hace impartir al aprendiz. Para la doctrina que en alguna época se designaba como alemana, el contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo, con algunas particularidades no esenciales.” Este debate ha tomado nuevo cuerpo a raíz de las recientes innovaciones legislativas adoptadas en Argentina y Perú.

Las reformas en estos dos países, en el campo concreto de los contratos formativos, reflejan una fuerte influencia conceptual y hasta terminológica de la legislación española de la década de los ochenta, en la época en que se introdujeron en ésta los contratos de trabajo “para la formación” y los contratos “en prácticas”. Dicha legislación, aunque inspirada en acuerdos-marco pergeñados a través de procesos de concertación social, despertaron severas críticas desde las trincheras de la doctrina, por un lado, y de los sindicatos, por otro, que las calificaron despectivamente de “contratos basura”. “La gran paradoja - en palabras de José Prado Laguna<sup>5</sup> - que representaba la regulación consistió en declarar formalmente como finalidad propia del contrato, la formación profesional de trabajadores sin cualificar, tanto en su vertiente teórica adquirida fuera del puesto de trabajo como en su vertiente práctica adquirida en el puesto de trabajo, para establecer seguidamente un régimen legal de su contenido que difería mucho de ese propósito, aproximándose a una pura modalidad temporal de inserción laboral”.

Este comentario es perfectamente aplicable a lo hecho por imitación en los países de nuestro

3 BARBAGELATA, Héctor-Hugo, op. cit., pág. 8.

4 BARBAGELATA, Héctor-Hugo, “Derecho del Trabajo. Los Contratos de Trabajo y sus Modalidades”, Tomo II, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1980, pág. 44.

5 PRADO LAGUNA, José Luis, “Los aspectos formativos en el nuevo contrato para la formación”, en revista de Derecho Social Nº 3, Alacete, España, Julio-Septiembre 1990, pág. 73.

Región. Como también lo es la descripción somera que a continuación hace Prado de tales contratos, resaltando sus aparentes incongruencias: "De tal forma que se ampliaron los límites de edad para contratar, se potenció la función del contrato de trabajo como instrumento de determinación de importantes aspectos de su contenido en detrimento del establecimiento colectivo de condiciones de trabajo, la duración del propio contrato y sus posibles prórrogas no guardaban relación alguna con los tiempos necesarios para adquirir una correcta capacitación según cual fuese el oficio o puesto contratado, los niveles de protección salarial y social quedaron muy por debajo del estándar de protección previsto para el contrato de trabajo común y, como último despropósito, la necesaria formación teórica quedó huérfana de contenido y la sanción por su incumplimiento no resultaba regulada claramente, pues a primera vista se agotaba con el pago de una indemnización al trabajador, sin perjuicio de la sanción administrativa correspondiente". *Mutatis mutandis*, todo este enfoque crítico es válido y aplicable a lo acontecido en Argentina y Perú en esta materia.

Peor aún, las normas argentinas sobre contrato de aprendizaje y sobre pasantías y becas, como las peruanas respecto de los convenios para la formación laboral juvenil y el convenio de práctica preprofesional, los privan de contenido y naturaleza laborales, y, sin calificarlos en manera alguna ni encuadrarlos dentro de una determinada categoría jurídica, los sitúan más bien dentro de una especie de "limbo", en el cual, no obstante verificarse dentro del convenio los elementos que la propia normativa define como tipificantes de la existencia de una relación laboral (trabajo personal, remuneración, subordinación, ajenidad), se concluye que estas modalidades contractuales no son de índole laboral. Lo curioso, en el caso peruano, es que ambas definiciones -la del contrato de trabajo y las de los convenios formativos-, no obstante su evidente implicancia, formaban parte de una misma norma legal, la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Legislativo No. 728)<sup>6</sup>.

Colombia, en cambio, no ha innovado legislativamente sobre el tema; subsisten las normas que han regulado, desde hace décadas, el contrato de aprendizaje, como una relación de trabajo jurídicamente normada como tal, bajo la égida del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, institución que alcanzó en su momento elevado prestigio nacional e internacional.

## 1. La Formación Profesional en las Constituciones y la Legislación

En la Constitución de Colombia (1991), el artículo 54, primer párrafo, consagra la obligación del Estado, como también de los empleadores, de "ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes la requieran"; y el artículo 70, el deber de aquél de promover y fomentar el acceso a la cultura "por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional".

La Constitución Política del Perú (1993), en lo relativo a la educación en general, indica que ésta prepara "para la vida y el trabajo" (art. 14) y señala que es deber del Estado "promover condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo".

<sup>6</sup> Posteriormente, por mandato de una disposición transitoria del Decreto Legislativo No. 855, la Ley de Fomento del Empleo fue dividida en dos partes: en una, titulada Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se incorporó todo lo relativo al contrato de trabajo, y en por ella, más allá de su título, una Ley del Contrato de Trabajo; en la otra, titulada Ley de Formación y Promoción Laboral, como su nombre refleja, aparecen los contratos formativos -de Formación Laboral Juvenil y el de Prácticas Pre-profesionales-, ambos calificados como no laborales.

## 2. El Contrato de Aprendizaje Clásico

El contrato de aprendizaje ha sido "la modalidad de formación más antigua y por mucho tiempo la única"<sup>7</sup> y consiste en la "adquisición de una calificación por un joven a través de un proceso que se cumple fundamentalmente dentro de una relación contractual, por el desempeño progresivo de tareas en una situación real de trabajo, bajo las instrucciones del propio empleador o de un trabajador experimentado".

En la **República Argentina** el contrato de aprendizaje está regido por la Ley N° 24.465, modificada por la Ley N° 25.013<sup>8</sup> (1998). El artículo 4to de la primera lo define como "una relación contractual especial que vincula a un empresario y a un joven sin empleo, generando las derechos y obligaciones que se especifican (en la presente), bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social." Su duración mínima es de tres meses y máxima de un año<sup>9</sup>, pero agotado su plazo máximo, no puede celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.

El número total de aprendices contratados no puede superar el 10% de los contratados por tiempo determinado en el establecimiento de que se trate. Si dicho total no supera los 10 trabajadores, se puede admitir un aprendiz, como también quien no tenga personal en relación de dependencia.

Intervienen, de una parte, empresarios inscritos en dicho Ministerio que cumplan los requisitos establecidos respecto de las diversas situaciones; y de la otra, jóvenes sin empleo entre 15 y 28 años<sup>10</sup>.

Por el contrato, que debe celebrarse por escrito, el empresario se debe obligar a satisfacer la finalidad formativa de la relación de aprendizaje, y a someterse al régimen aprobado por la autoridad de aplicación. Por su parte, el aprendiz se obliga a cumplir las tareas que se le encomienden, relacionadas con el aprendizaje, asistiendo regularmente al establecimiento durante el tiempo que determine la autoridad de aplicación, el que en ningún caso podrá superar 6 horas diarias o 40<sup>11</sup> semanales, incluidas las de formación teórica.

La remuneración no puede ser inferior al mínimo del convenio colectivo de trabajo aplicable a la tarea desempeñada; en ningún caso podrá ser menor al salario mínimo vital horario por cada hora de aprendizaje.

No pueden ser contratados como aprendices quienes tenían una relación laboral previa con el mismo empleador.

El contrato se extingue por cumplimiento del plazo pactado, supuesto en el cual el empleador no está obligado al pago de indemnización alguna. Sin embargo, el empleador debe cursar un preaviso con 30 días de anticipación al vencimiento del plazo o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo.

7 BARBAGELATA, Néstor-Rufo, op. cit., pág. 37.

8 La reforma cambió laboral.

9 Con anterioridad, el plazo máximo era de 24 meses.

10 En la Ley inicial los límites eran 14 y 25 años, respectivamente.

11 El límite anterior era de 30 horas semanales.

A la finalización del contrato, el empleador debe entregar al aprendiz un certificado que acredite la experiencia o especialidad adquirida.

No pueden hacer uso de contratos de aprendizaje las cooperativas de trabajo ni las empresas de servicios eventuales.

La Ley 188/59, modificatoria del Capítulo 2 del Título II del CST de Colombia lo define así: "Art. 1<sup>o</sup>: Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinada, y le pague el salario convenido."

Como destacan Rafael Forero Rodríguez y Rafael Forero Contreras<sup>12</sup>, "El contrato de aprendizaje es una especie de contrato laboral, en el que la nota predominante es la finalidad perseguida de aprender, por parte del trabajador, y la obligación de enseñar, a cargo del patrono".

El contrato puede ser celebrado por personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestran poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los términos y bajo las restricciones fijadas por el CST. Tales términos implican que el contrato se perfeccione con la intermediación del SENA, a través de la alternancia de periodos de enseñanza y de práctica, la primera a cargo de dicha institución y la segunda, del empleador.

Las empresas, de todas las actividades, con capital de cien mil pesos o superior, o que ocupen un número de trabajadores permanentes no inferior a 20, están obligadas a contratar como aprendices, para los oficios que requieran formación profesional metódica y completa, en número no superior al 5% del total de ocupados. Las cuotas para cada empresa son reguladas por el SENA.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y en el mismo deben constar el nombre de ambas partes (empleador y trabajador), el oficio materia del aprendizaje, programa y duración del contrato, las obligaciones de las partes, el salario a pagar y escala de aumentos a aplicar durante su vigencia, las condiciones de trabajo y periodos de estado, la cuantía de las indemnizaciones en caso de ruptura anticipada y las firmas de las partes.

La duración máxima del contrato - sujeto a un periodo de prueba inicial de tres meses - no puede exceder de 3 años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones publicadas por el Ministerio de Trabajo.

El salario inicial del aprendiz no puede ser inferior a 50% del mínimo convencional o del que rija en la respectiva empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables o aquél para el cual reciba formación profesional en el SENA. Esta remuneración debe aumentar proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva de aprendizaje, por lo menos igual al total del salario utilizado como referencia.

Los aprendices tienen derecho a la totalidad de las prestaciones de los trabajadores

12. CCEJA. Informe general sobre legislación laboral comparada de España, Portugal y países hispanoamericanos. Barcelona, 1999.

ordinarios, lo que refuerza lo señalado acerca de la naturaleza laboral del contrato. A partir de la Ley 100/93, los aprendices fueron incorporados a plenitud dentro de la seguridad social.

Al término del respectivo contrato, la empresa autorizada por SENA debe expedir un certificado de aptitud profesional, en el que conste una relación de las áreas específicas de formación impartida, con la intensidad horaria.

No son muy distintas, en lo esencial, las normas del Perú. El contrato de aprendizaje estuvo normado inicialmente por la Ley No. 14945, y ha sido posteriormente recogido por la hoy denominada Ley de Formación y Promoción Laboral; es definido por ésta como aquel por el cual "el aprendiz se obliga a prestar servicios a una empresa, por tiempo determinado, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional sistemática e integral de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado y le abone la asignación mensual convenida". Repite así textualmente el que era el artículo 32 de la norma original.

No está previsto un tiempo máximo para el contrato, el cual tiene como edades límite, 14 años en el mínimo y 24 años en el máximo, siempre y cuando acrediten haber concluido sus estudios primarios. Las empresas están obligadas a patrocinar la formación profesional de un aprendiz por cada veinticinco trabajadores que tengan.

La asignación mensual del aprendiz no puede ser inferior al monto de la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad del pago.

El aprendizaje tiene dos modalidades: dentro del taller, en la forma señalada en el párrafo anterior, o en una institución formativa especializada, de las que hay varias con carácter oficial, entre ellas, como las más notorias, el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), para las actividades comprendidas en la Gran División 3 de la Clasificación Industrial Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU), el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), el Centro de Formación en Turismo (CENFOTUR), que se financian con aportes obligatorios de los empleadores, así como instituciones privadas.

El aprendiz es asegurado obligatorio de la seguridad social, en términos idénticos al trabajador común.

### 3. Los Nuevos Contratos Formativos

Argentina y Perú han innovado profundamente en la materia en el curso de la presente década. Lo más llamativo es aquello que Adrián Goldín<sup>13</sup> califica de "deslaboralización subjetiva" de los contratos, "que deriva de colocar una cierta relación laboral al margen de las normas del Derecho del Trabajo", o del proceso de "huida del Derecho del Trabajo, orientado a tratar como no dependientes a vínculos y prestaciones que se reconociera otrora la condición que hoy se procura eludir."<sup>14</sup>

En la **República Argentina**, tales contratos formativos fueron estructurados en dos

13. GOLDÍN, Adrián, "El trabajo y los mercados. Sobre las relaciones laborales en Argentina", Eudeba, Buenos Aires, 1997, pág. 131.

14. GOLDÍN, Adrián, "El futuro del derecho del trabajo", en: El futuro del derecho del trabajo. En homenaje al Colegio Nacional de Buenos Aires, Ed. Zavala, 1997, pág. 66.

modalidades: el contrato de práctica laboral para jóvenes y el contrato de Trabajo-Formación (suprimidos ambos por la ley 25.013 de 1998), existiendo además regulación especial para pasantías.

El contrato de práctica laboral, regulado por la Ley Nacional de Empleo [24.013], reglamentada por Decreto 2725/91, estaba dirigido a jóvenes de hasta 24 años de edad, con formación previa en busca de su primer empleo, para aplicar y perfeccionar sus conocimientos.

El contrato, que debía ser habilitado por convenio colectivo, tenía que especificar la formación acreditada previamente por el trabajador para lo cual el empleador debía exigir la certificación respectiva por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y las tareas que se obligaba a cumplir, las que debían ser adecuadas al nivel de formación. No podían tener una duración mayor a un año.

Los trabajadores tenían derecho a una remuneración similar a los trabajadores "típicos".

A su término, por vencimiento de su plazo, no se generaba pago de indemnización, lo cual, empero, sí se devengaba en caso de conclusión *ante tempus*, a razón de medio sueldo<sup>15</sup>. El contrato estaba eximido de pago de contribuciones patronales por jubilaciones, asignaciones familiares y al INSSPyJ.

Culminada la práctica, el joven recibía un certificado que acreditaba la formación recibida, refrendado por la autoridad administrativa.

El contrato de trabajo-formación, instituido también por la LNE, tenía por objeto otorgar la oportunidad de adquirir una formación teórico-práctica a jóvenes de hasta 24 años de edad, sin formación previa y en busca de su primer empleo, a través del desempeño en un puesto de trabajo.

El contrato -que requería habilitación por vía colectiva- podía tener una duración mínima de 4 meses y máxima de 24 meses, y la formación se obtiene previa aprobación de un plan general de alternancia de formación y trabajo por la autoridad administrativa de trabajo, siendo retribuido el tiempo de trabajo por el empleador, por lo relativo al tiempo de permanencia en la empresa, y el de formación por el Fondo Nacional de Empleo. El tiempo de formación debía ocupar entre el cuarto y la mitad de la jornada. El pago retributivo estaba exento de contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones, al INSSPyJ y a las cajas de asignaciones y subsidios familiares.

El contrato cesaba en su vigencia por cumplimiento del plazo pactado; en tal supuesto, el empleador no estaba obligado al pago de indemnización alguna, salvo el caso de terminación prematura, que se indemnizaba con medio sueldo.

En todos los casos el empleador debía extender un certificado a la conclusión del contrato, en el que se acreditase la experiencia adquirida en el puesto de trabajo y la formación recibida por el trabajador, el que era validado por la autoridad administrativa de aplicación.

Subsisten en cambio las pasantías, reguladas inicialmente por el decreto 340/92 y modificado

<sup>15</sup> La norma remite, en esta materia, a la regulación usual sobre terminación de contrato, la cual no sería aplicable en lo relativo a plazos mayores a un año, por ser el límite legal a este tipo de contratación.

por la Ley No. 25.013 y que han sido recientemente modificadas por la ley 25.165 de 1999. Se aplican a las prácticas de alumnos como modo de complementar su educación y formación, bajo la organización y control de la institución educativa a la que pertenece. Se desarrolla a través de la concurrencia asidua de los alumnos y/o docentes a las entidades públicas o privadas y empresas del sector productivo y de servicios, sin generar vínculo para el pasante, salvo el que existe entre éste y el Ministerio de Cultura y Educación, mas no con el organismo o empresa donde efectúa su práctica educativa, la cual es voluntaria y gratuita. Ello no obstante, puede el estudiante percibir una retribución voluntaria de la empresa o entidad en calidad de asignación o estímulo para viáticos y gastos escolares.

Estos contratos se enmarcan dentro de convenios que, a su vez, suscriben las entidades y empresas con los organismos centrales de conducción educativa.

En el **Perú** estos contratos -a los que, con afán de diferenciación, se los denomina "convenios"- se encuentran regulados por la Ley de Formación y Promoción Laboral<sup>18</sup> bajo el título de "capacitación para el trabajo" y adoptan dos formas: de formación laboral juvenil y de prácticas PRE-profesionales.

El convenio de formación laboral juvenil tiene por objeto proporcionar a los jóvenes entre 16 y 25 años de edad, que no han culminado sus estudios escolares, o que habiéndolo hecho no siguen estudios técnicos o superiores, o que haciéndolo no los han concluido, los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica. Como límites se prevé que el convenio no puede tener una duración mayor a doce meses y que el número de jóvenes en formación no exceda del 10% del total del personal de la empresa pudiéndose incrementar este último porcentaje en un 10% adicional pero condicionado a la contratación de jóvenes discapacitados o mujeres con responsabilidades familiares<sup>17</sup>.

El pago en los convenios de formación laboral juvenil, que no es calificado como remuneración sino como subvención, no puede ser menor a la remuneración mínima vital cuando se cumple el horario habitual establecido en la empresa; en caso de ser inferior, será proporcional.

La formación laboral juvenil se puede realizar fuera de la jornada y horario habitual de la empresa y, en caso se dé en jornada u horario nocturno, sólo procede previa autorización expresa de la Autoridad Administrativa de Trabajo<sup>18</sup>.

Para el convenio de prácticas pre-profesionales, el practicante no requiere haber finalizado su carrera profesional; al contrario, se define al practicante como joven que estudia y trabaja a la vez, obteniendo formación especializada o superior en las áreas que correspondan a su formación académica. En el caso de los egresados, la práctica no puede ser mayor al plazo

18. La Ley RP 27404, del 21 de enero de 2001, ha modificado diversas entidades de la Ley de Formación y Promoción Laboral, estableciendo una duración del convenio no mayor a doce meses y reduciendo el porcentaje de personal bajo esta modalidad de 40% a 10% procediendo de manera excepcional el incremento en un 10% adicional siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales y mujeres con responsabilidades familiares.

17. Los límites mencionados han sido fijados recientemente a través de la Ley No 27404, del 21 de enero de 2001, modificatoria de la Ley de Formación y Promoción Laboral, y que entró en vigencia el 21 de marzo de 2001.

18. Aspecto modificado por la Ley 27404.



exigido por el centro de estudios como requisito para obtener el grado o título respectivo; generalmente esto equivale a un año. Requisito indispensable para celebrar estos convenios es que la institución de enseñanza a la que pertenece el estudiante emita una carta de presentación.

La subvención del practicante no puede ser inferior al mínimo legal o a la proporción correspondiente al tiempo efectivo de permanencia, con excepción de los consultorios profesionales asociados, los cuales deben pagar a sus practicantes una subvención mensual no menor al 50% de la establecida para el régimen general.

Se prevé como obligación de la empresa, a la finalización de los convenios mencionados - tanto de formación como de prácticas - otorgar un certificado de capacitación laboral o de prácticas pre-profesionales, según corresponda. Asimismo, las personas contratadas por estos convenios tienen opción preferencial de admisión en las empresas en que hayan realizado su capacitación, pero ello no es automático sino que debe existir una previa evaluación de la empresa. En la práctica, esta opción preferencial no constituye más que una buena intención de la norma.

Al no encontrarse vinculados laboralmente, el aprendiz, practicante o joven en formación no tienen derecho a las prestaciones de la seguridad social ni a la protección de las normas laborales. Sólo se prevé la contratación, a cargo de la empresa contratante, de un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes en el trabajo, o asuma directamente el costo de esas contingencias, supuesto que ocurre mayormente.