



Conozca sus derechos y deberes durante una práctica laboral

Para unos es la oportunidad de conocer su campo profesional, para otros una pesadilla.

“No teníamos almuerzos, no nos daban nada, no nos pagaban un peso, pero sí nos exigían como a cualquier trabajador de planta”. Así recuerda sus prácticas laborales un joven que, como muchos colombianos más, tuvo que cumplir con este requisito para graduarse.

¿Recuerda usted su práctica? En el papel, la práctica permite que el estudiante aplique lo aprendido en la universidad, que conozca su campo profesional y desarrolle habilidades. La Universidad debe acompañar este proceso y calificarlo, pero hay quienes la critican porque el alumno debe pagar el valor del semestre completo, en tanto muchas veces ese requisito se hace en condiciones laborales inadecuadas.

Por eso, para que la práctica no se convierta en una experiencia lejana de lo que puede ser la realidad o de lo que debe ser este primer acercamiento al mundo laboral, resulta clave que el estudiante conozca cuáles son sus derechos, pero también los compromisos que adquiere.

Las empresas, por lo general, regulan las prácticas laborales por medio de un contrato de aprendizaje. La Ley 789 de 2002 (artículos 30 al 42) establece las características de la relación de aprendizaje, incluso su selección.

Este tipo de contrato es una forma especial del derecho laboral que busca “facilitar el desarrollo de los aprendizajes adquiridos durante la etapa de formación teórica, de aprendices y estudiantes universitarios, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación”, dice el Ministerio del Trabajo.

Los practicantes deben estar afiliados al sistema de seguridad social en salud, tomando como base de cotización un salario mínimo. Durante la fase práctica, deben estar afiliados al sistema de riesgos laborales (ARL).

¿Se les debe pagar a los practicantes? Sí. La empresa debe dar un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo, en la fase lectiva, el equivalente al 50 por ciento de un salario mínimo y en la fase práctica, el equivalente, al menos, del 75 por ciento de un salario mínimo (737.717 pesos mensuales). Pero cuando la cifra anual de desempleo sea de un dígito, los estudiantes que tengan contrato de aprendizaje, recibirán por apoyo de sostenimiento el cien por ciento de un SMLV.

“El contrato de convenio se hace entre la universidad y la empresa, para que el estudiante entre bajo un régimen distinto y no figure como un trabajador, quedando bajo la



legislación educativa y no laboral, por eso es que alumno y universidad eligen las características de su práctica”, explica Iván Jaramillo, investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. En caso de existir alguna queja en el ejercicio de las prácticas laborales, la institución educativa debe intervenir.

Responsabilidades compartidas

Las universidades saben de las quejas de los estudiantes e incluso de los padres de familia. En el desarrollo de la práctica laboral, muchas veces no se respetan los horarios y se abusa del estudiante al darles responsabilidades que no les corresponden. “Tenía que pagarle los recibos a mi jefe y si no lo hacía, se ponía brava”, detalló una expracticante de Publicidad.

“Lo que se busca es garantizar proceso de aprendizaje, teniendo coherencia curricular y que el estudiante cuente con una experiencia laboral previa, para que cuando salga como graduado haya fortalecido competencias y definido su orientación en un campo profesional de su carrera escogida”, indicó Diana Molano, jefe de Prácticas de la Facultad de Comunicación de la Universidad de la Sabana.

A esto se suma que en algunos casos el acompañamiento de la universidad no es efectivo y sí lo es el cobro del semestre. “Existe una crítica del pago del semestre de prácticas y yo pienso que eso responde a las políticas académicas de cada institución, porque no en todos los casos se da así”, apuntó Óscar Herrera, vicerrector académico de la Universidad Central.

Son miles de personas las que deben pasar por este proceso. Según los registros de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (Pila), para 2016 se tuvieron unos 250.000 aportantes en los cotizantes 19 y 23, que corresponden al desarrollo de prácticas laborales en todos los niveles de formación.

Con el programa Estado Joven, el Gobierno busca que los jóvenes puedan vincularse a las empresas oficiales y hacer carrera allí. El piloto de la propuesta se inició en 2016, en Bogotá y Arauca.