TFL y las modalidades formativas laborales



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El Tribunal de Sunafil (TFL) en una reciente resolución que aprueba diversos precedentes de observancia obligatoria (Resolución de Sala Plena No. 007-2024-SUNAFIL/TFL) señaló que las modalidades formativas laborales no generan vínculo laboral entre las partes, debido a que, su naturaleza es formativa, en consecuencia, las personas contratadas bajo convenios de modalidad formativa no son consideradas trabajadores por lo que no les corresponde el pago de beneficios sociales y/u otros beneficios en seguridad social y pensiones. Se caracterizan por, (i) no generar vínculo laboral con la institución en la que se realizan, (ii) otorgan solamente los beneficios previstos en la legislación que las regula y en el convenio suscrito con el practicante, (iii) la subvención económica abonada no está sujeto a ningún tipo de retención, (iv) estar sujetos a una jornada formativa.

Añade el TFL que, en el marco de un procedimiento inspectivo, el inspector no puede considerar que la empresa incurre en la infracción de no registrar a trabajadores en el régimen de la seguridad social en salud respecto a los practicantes, pues carecen de relación laboral. Para que ello ocurra, el inspector debe analizar si se presenta algún supuesto de desnaturalización de la modalidad formativa previsto en la ley y que lo lleve a considerar a los practicantes como trabajadores de la empresa inspeccionada. El TFL señala que, si bien existe una obligación del empleador de asegurar a los practicantes ante un posible riesgo de enfermedad o accidente, esto puede brindarse mediante EsSalud o de un seguro privado. Por tanto, si la empresa no tomó el seguro a favor de los practicantes, ello constituye una infracción en materia de promoción y formación para el trabajo, pero no la relativa a la omisión en la inscripción en un sistema de seguridad social en salud (numeral 44-B.1 del artículo 44-B del reglamento de la Ley general de inspección del trabajo). Para que el inspector considere que la empresa inspeccionada debió inscribir a los practicantes en el seguro social en salud primero debió analizar si había operado algún supuesto de desnaturalización de su modalidad formativa y por ello calificaban como trabajadores del inspeccionado. Afirma el TFL en el fundamento 6.50 de la resolución bajo comentario que, en ninguna parte se había realizado "el análisis correspondiente, en virtud de la aplicación del principio de primacía de la realidad, y que, por tanto, se demuestre con suficiencia que el empleador tenía la obligación de inscribirlos en el régimen de seguridad social en salud". Al no haber existido dicho análisis, mal puede el inspector considerar a los practicantes como trabajadores afectados si no ha establecido de manera fehaciente que eran trabajadores de la empresa. Esta resolución nos permite reflexionar sobre la importancia de implementar un sistema adecuado de prácticas preprofesionales en la empresa que implique que las personas realicen sus prácticas en sus áreas de estudios o formación, se cumpla con la jornada formativa respectiva, se otorgue la subvención y beneficios previstos por la normativa, y se asegure al practicante con las coberturas de enfermedad y accidente legalmente exigibles.