



# Práctica Profesional

*Normativa aplicable en España y Uruguay*

## Autor

---

Pamela Cifuentes V.

[pcifuentes@bcn.cl](mailto:pcifuentes@bcn.cl)

---

Nº SUP: 141248

---

## Resumen

---

El siguiente informe tiene por objeto dar cuenta de cuál es la normativa que regula esta materia en España y en Uruguay. Ambos países regulan exhaustivamente cómo se llevan a cabo las prácticas profesionales, sin embargo, lo han hecho con distintos enfoques.

En España, las prácticas tienen un enfoque netamente formativo, por lo tanto, de su realización no se derivan, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral. En consecuencia, se encuentran normados en la Ley del Sistema Universitario, pero desarrollado principalmente en una disposición reglamentaria educativa: Real Decreto 592/2014. La normativa establece, por una parte, un decálogo no exhaustivo de derechos y deberes de los practicantes y, por otra parte, releva el rol de las tutorías como una institución fundamental de acompañamiento al estudiante en esta etapa, tanto dentro de la institución académica como en la institución donde se efectúa la práctica.

En Uruguay, en cambio, las prácticas profesionales se han legislado desde el ámbito laboral, principalmente dentro de leyes cuyo objetivo es fomentar el empleo juvenil dentro de un marco de derechos fundamentales y con un principio básico que es el derecho a un trabajo decente. Si bien la normativa no establece derechos ni deberes específicos de los practicantes, las tutorías también son consideradas relevantes en esta etapa. Asimismo, se da importancia a que las prácticas sean, por lo general, remuneradas y solo excepcionalmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar prácticas formativas no remuneradas. Pero, en ambos casos, los practicantes deben estar cubiertos, a lo menos, por seguros de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Finalmente, en ambos países la normativa establece que los convenios, entre la institución académica y la institución que recibe al estudiante en práctica, deben establecer condiciones básicas, tales como: el proyecto que la persona debe desarrollar en la práctica; la carga horaria que tendrá; pago de seguros por accidente, etc.

## Introducción

---

La práctica profesional es la primera experiencia del estudiante en el mercado laboral. Generalmente, forma parte de las actividades académicas y curriculares realizadas durante el proceso de formación en la universidad, siendo la mayoría de las veces exigidas para poder obtener el grado académico. Durante el periodo educativo, el 'practicante' es también un estudiante que, durante sus últimos años de universidad, realiza un periodo en una institución, ya sea privada o pública, con el fin de ejercitarse para un futuro laboral (Rueda A., 2014).

Por lo tanto, respecto a esta materia, nos encontramos en dos ámbitos legislativos, el laboral y el educativo. En **Chile**, sin embargo, no existe un marco legal específico sobre la transición de la educación superior al mundo del trabajo, de manera que las prácticas profesionales son establecidas habitualmente por las propias instituciones de educación superior, sin tener un marco normativo que las defina ni que establezca cómo se llevan a cabo, o bien cuáles son los derechos y obligaciones entre las partes.

En este sentido, el Código del Trabajo es la única disposición legal que se refiere a la materia, con el objetivo de señalar que las prácticas profesionales no dan origen a un contrato de trabajo y, por lo tanto, a los derechos y deberes emanados del contrato de trabajo, salvo derecho a colación, movilización o una asignación compensatoria, pero que en ningún caso constituye remuneración.

Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno (Artículo 8° del Código del Trabajo).

Es menester indicar también que la única profesión en que las prácticas profesionales se encuentran normadas es la profesión de abogado, donde su cumplimiento es un requisito obligatorio de titulación, en conformidad a lo establecido en el artículo 523 numeral 5° del Código Orgánico de Tribunales. La Ley N° 17.995 es la que concede personalidad jurídica a la Corporación de Asistencia Judicial, que es la institución que proporciona los medios para efectuar la práctica a los postulantes a obtener el título de abogado, mientras que el Decreto 265 de 1985 reglamenta la práctica. En este decreto se señala que la práctica profesional, tiene por objeto, en el orden social, la atención jurídica gratuita de las personas que no cuentan con los medios necesarios para sufragar los gastos de su defensa por abogados particulares, y en el orden didáctico, la aplicación de los conocimientos adquiridos durante sus estudios universitarios. Asimismo, establece las obligaciones de los postulantes, cómo se efectúan las defensas judiciales, la calificación de la práctica y las medidas disciplinarias.

Bajo este contexto, el siguiente informe tiene por objeto dar cuenta de cuál es la normativa que regula esta materia en España y en Uruguay. Ambos países han sido seleccionados para este informe, pues regulan exhaustivamente las prácticas profesionales, sin embargo, lo han hecho con distintos enfoques. En España, las prácticas tienen un enfoque netamente formativo, por lo tanto, de su realización no se derivan, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral y, en consecuencia, se encuentran

normados en la Ley del Sistema Universitario, pero desarrollado principalmente en una disposición reglamentaria educativa (Real Decreto 592/2014). En Uruguay, en cambio, las prácticas profesionales se han legislado desde el ámbito laboral, principalmente dentro de leyes laborales, cuyo objetivo principal es fomentar el empleo juvenil dentro de un marco de derechos.

Así, el documento describe en forma separada la normativa de ambos países, centrándose principalmente en la definición de prácticas profesionales, los tipos de prácticas que se reconocen, las condiciones establecidas en la normativa para elaborar dichas prácticas, derechos y deberes de los practicantes, qué son las tutorías y, por último, qué beneficios establece la ley en favor de las empresas o instituciones que reciben estudiantes para práctica profesional.

Para respaldar la investigación, se utilizaron como fuentes la información legislativa de cada país, de agencias gubernamentales y sitios Web legales especializados.

## I. España

---

En España, recientemente se modificó la legislación universitaria, derogando la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, la cual fue reemplazada por la **Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario**. Dentro de sus principales modificaciones, la nueva ley universitaria incorpora modificaciones sustanciales como la consolidación y ampliación de los catálogos de derechos y deberes de los estudiantes, que hasta la dictación de esta ley de 2023 estaban solo reconocidos en una norma reglamentaria: el Real Decreto 1791/2010 que establece el Estatuto del Estudiante Universitario

Cabe destacar dentro de los derechos relativos a la formación académica (art. 33) que los estudiantes tienen derecho a:

- Las tutorías y al asesoramiento, a la orientación psicopedagógica y al cuidado de la salud mental y emocional.
- Una evaluación objetiva y a la publicidad de las normas que regulen los procedimientos de evaluación y verificación de los conocimientos, incluido el procedimiento de revisión de calificaciones y los mecanismos de reclamación disponibles.
- La orientación e información sobre las actividades que le afecten y, en especial, a un servicio de orientación que facilite su itinerario formativo y su inserción social y laboral.
- Un diseño de las actividades académicas que facilite la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar.
- El paro académico, respetando el derecho a la educación de los demás estudiantes.

Respecto a las ‘prácticas académicas’, que es el término ocupado en la normativa española, la nueva ley se refiere a ellas sólo a propósito de la estructura de las enseñanzas oficiales (artículo 9 numeral 5), donde se indica que las prácticas, en los estudios de Grado y Máster Universitario, constituyen “(...) una actividad de naturaleza plenamente formativa cuya finalidad es la de complementar la formación académica”. Por lo tanto, su desarrollo normativo es a nivel reglamentario, a través del Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, y

principalmente en el Real Decreto 592/2014, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

## 1. Definición de las prácticas académicas

El Real Decreto 592/2014 señala que las prácticas académicas externas constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir a éstos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento.

Asimismo, se indica que pueden realizarse en la propia universidad o en entidades colaboradoras, tales como, empresas, instituciones y entidades públicas y privadas en el ámbito nacional e internacional (art. 2), mediante Convenios de Cooperación Educativa.

Como señalamos, la normativa indica que las prácticas académicas tienen un fin únicamente formativo, por lo tanto, de su realización no se derivan, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido puede dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo. Tanto es así que se señala que, si al término de los estudios el estudiante se incorpora a la plantilla de la entidad colaboradora, el tiempo de las prácticas no se computa para efectos de antigüedad ni exime del período de prueba, salvo que en el oportuno convenio colectivo aplicable<sup>1</sup> estuviera expresamente estipulado algo distinto. Lo mismo es aplicable para la Administración Pública, en que las prácticas académicas no pueden tener la consideración de mérito para el acceso a la función pública, ni tampoco pueden ser computadas a efectos de antigüedad o reconocimiento de servicios previos

## 2. Tipos de prácticas

La normativa señala que las prácticas académicas, pueden ser curriculares y extracurriculares. Las **prácticas curriculares** se configuran como actividades académicas integrantes del Plan de Estudios de que se trate, las que duran lo que establezca el plan de estudios correspondiente a la carrera.

Las **prácticas extracurriculares** son aquellas que los estudiantes podrán realizar con carácter voluntario durante su periodo de formación y que, aun teniendo los mismos fines que las prácticas curriculares, no forman parte del correspondiente Plan de Estudios, las cuales deben tener una duración preferentemente no superior al cincuenta por ciento del curso académico, sin perjuicio de lo que fijen las universidades, procurando el aseguramiento del correcto desarrollo y seguimiento de las actividades académicas del estudiante.

En cuanto a los horarios en que se hacen las prácticas, se establece de acuerdo con las características de las mismas y las disponibilidades de la entidad colaboradora. Sin embargo, se pone énfasis en que se debe procurar que sean compatibles con la actividad académica, formativa, y de representación y participación desarrollada por el estudiante en la universidad.

---

<sup>1</sup> En España, de acuerdo a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, es habitual que los representantes de los trabajadores y los empresarios, acuerden mediante estos convenios fijar las condiciones de trabajo y productividad.

### 3. Condiciones para elaborar la práctica

Para la realización de las prácticas académicas, las universidades o, en su caso, las entidades gestoras de prácticas a ellas vinculadas, deben suscribir **Convenios de Cooperación Educativa** con las entidades colaboradoras (empresas, instituciones y entidades públicas y privadas en el ámbito nacional e internacional). Estos convenios deben establecer el marco regulador de las relaciones entre el estudiante, la entidad colaboradora y la universidad. En sus estipulaciones básicas o en los anexos que las desarrollen debe contener al menos:

- a. El proyecto formativo objeto de la práctica a realizar por el estudiante. Éste debe fijar los objetivos educativos y las actividades a desarrollar. Los objetivos se establecen considerando las competencias básicas, genéricas y/o específicas que debe adquirir el estudiante. Asimismo, los contenidos de la práctica se definen de forma que aseguren la relación directa de las competencias a adquirir con los estudios cursados. En todo caso, la normativa señala que se debe procurar que el proyecto formativo se conforme siguiendo los principios de inclusión, igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.
- b. El régimen de permisos a que tenga derecho con arreglo a la normativa vigente.
- c. Las condiciones de rescisión anticipada de la práctica en caso de incumplimiento de sus términos.
- d. En su caso, el régimen de suscripción y pago de seguros, tanto de accidentes como de responsabilidad civil, o garantía financiera equivalente.
- e. La existencia, en su caso, de una bolsa o ayuda de estudios para el estudiante y la forma de su satisfacción.
- f. La protección de sus datos.
- g. La regulación de los eventuales conflictos surgidos en su desarrollo.
- h. Los términos del reconocimiento de la universidad a la labor realizada por los tutores de la entidad colaboradora.

Se debe, también, considerar que el estudiante no debe mantener ninguna relación contractual con la empresa, institución o entidad pública o privada o la propia universidad en la que se van a realizar las prácticas, salvo autorización con arreglo a la normativa interna de cada Universidad.

Finalmente, la entidad colaboradora debe elaborar un Informe de seguimiento intermedio y un informe final del estudiante a cargo. Estos informes deben contener el número de horas realizadas por el estudiante y una valoración de las competencias genéricas como las específicas, previstas en el correspondiente proyecto formativo.

### 4. Derechos y deberes de los estudiantes en prácticas

La normativa española establece un decálogo de derechos y obligaciones, no exhaustivos —ya que en el Convenio u otra normativa podrían fijarse otros—, que los estudiantes tienen durante la realización de las prácticas académicas.

#### 4.1. *Derechos*

- a. Derecho a tutela por un profesor de la universidad y por un profesional que preste servicios en la empresa, institución o entidad donde se realice.
- b. Derecho a evaluación de acuerdo con los criterios establecidos por la Universidad.
- c. Derecho a la obtención de un informe por parte de la entidad colaboradora donde ha realizado las prácticas, con mención expresa de la actividad desarrollada, su duración y, en su caso, su rendimiento.
- d. Derecho a percibir la aportación económica de la entidad colaboradora, en concepto de bolsa o ayuda al estudio, en los casos en que así se estipule.
- e. Derecho a la propiedad intelectual e industrial, en los términos establecidos en la legislación reguladora de la materia.
- f. Derecho a recibir, por parte de la entidad colaboradora, información de la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.
- g. Derecho a cumplir con su actividad académica, formativa y de representación y participación, previa comunicación con antelación suficiente a la entidad colaboradora.
- h. Derecho a disponer de los recursos necesarios para el acceso de los estudiantes con discapacidad a la tutela, a la información, a la evaluación y al propio desempeño de las prácticas en igualdad de condiciones.
- i. Derecho a conciliar, en el caso de los estudiantes con discapacidad, la realización de las prácticas con aquellas actividades y situaciones personales derivadas o conectadas con la situación de discapacidad.

#### 4.2. *Deberes*

- a. Cumplir la normativa vigente relativa a prácticas externas establecida por la universidad.
- b. Conocer y cumplir el Proyecto Formativo de las prácticas siguiendo las indicaciones del tutor asignado por la entidad colaboradora bajo la supervisión del tutor académico de la universidad.
- c. Mantener contacto con el tutor académico de la universidad durante el desarrollo de la práctica y comunicarle cualquier incidencia que pueda surgir en el mismo, así como hacer entrega de los documentos e informes de seguimiento intermedio y la memoria final que le sean requeridos.
- d. Incorporarse a la entidad colaboradora de que se trate en la fecha acordada, cumplir el horario previsto en el proyecto educativo y respetar las normas de funcionamiento, seguridad y prevención de riesgos laborales de la misma.
- e. Desarrollar el Proyecto Formativo y cumplir con diligencia las actividades acordadas con la entidad colaboradora conforme a las líneas establecidas en el mismo.
- f. Elaboración de la memoria final de las prácticas, prevista en el Artículo 14° de Real Decreto mencionado previamente y, en su caso, del informe intermedio.
- g. Guardar confidencialidad en relación con la información interna de la entidad colaboradora y guardar secreto profesional sobre sus actividades, durante su estancia y finalizada ésta.
- h. Mostrar, en todo momento, una actitud respetuosa hacia la política de la entidad colaboradora, salvaguardando el buen nombre de la universidad a la que pertenece.

#### 5. Tutorías durante las prácticas

Para la realización de las prácticas, los estudiantes deben contar con tutores, tanto de la universidad como de la entidad en que la realicen.

### 5.1. Tutores

El **tutor de la entidad colaboradora** debe ser una persona vinculada a la misma, con experiencia profesional y con los conocimientos necesarios para realizar una tutela efectiva. No puede ser la misma persona que desempeña las funciones de tutor académico de la universidad.

Respecto al **tutor académico de la universidad**, su nombramiento se hace de acuerdo a lo siguiente:

- Para las prácticas curriculares, el tutor debe ser un profesor de la universidad, con preferencia de la propia facultad, escuela o centro universitario en el que se encuentre matriculado el estudiante y, en todo caso, afín a la enseñanza a la que se vincula la práctica.
- En el caso de las prácticas extracurriculares, el tutor académico debe ser preferentemente un profesor de la universidad que imparta docencia en la misma rama de conocimiento de la enseñanza cursada.

Asimismo, las universidades deben facilitar a los tutores de estudiantes con discapacidad la información y la formación necesarias para el desempeño de esta función.

### 5.2. Derechos y deberes del tutor

Se establece expresamente que el tutor académico de la universidad tiene determinados **derechos**:

- a. Al reconocimiento efectivo de su actividad académica en los términos que establezca la universidad, de acuerdo con su normativa interna, sin que de dicho reconocimiento puedan derivarse en ningún caso efectos económico- retributivos.
- b. A ser informado acerca de la normativa que regula las prácticas externas, así como del Proyecto Formativo y de las condiciones bajo las que se desarrollará la estancia del estudiante a tutelar.
- c. Tener acceso a la entidad para el cumplimiento de los fines propios de su función.

Asimismo, tiene los siguientes **deberes**:

- a. Velar por el normal desarrollo del Proyecto Formativo, garantizando la compatibilidad del horario de realización de las prácticas con las obligaciones académicas, formativas y de representación y participación del estudiante.
- b. Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas coordinándose para ello con el tutor de la entidad colaboradora, y vistos, en su caso, los informes de seguimiento.
- c. Autorizar las modificaciones que se produzcan en el Proyecto Formativo.
- d. Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del estudiante tutelado.
- e. Guardar confidencialidad en relación con cualquier información que conozca como consecuencia de su actividad como tutor.
- f. Informar al órgano responsable de las prácticas externas en la universidad de las posibles incidencias surgidas.

- g. Supervisar, y en su caso solicitar, la adecuada disposición de los recursos de apoyo necesarios para asegurar que los estudiantes con discapacidad realicen sus prácticas en condiciones de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

## 6. Beneficios para las entidades colaboradoras de las prácticas

Por último, la normativa señala que el Sistema Interno de Garantía de Calidad de cada universidad articulará los procedimientos que otorguen una **Garantía de calidad de las prácticas externas** que realicen los estudiantes. Los citados procedimientos incluirán mecanismos, instrumentos y órganos o unidades dedicados a la recogida y análisis de información sobre el desarrollo de las prácticas y la revisión de su planificación. Asimismo, el actual Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, en colaboración con las Comunidades Autónomas y el Consejo de Universidades, junto con el consentimiento de las entidades colaboradoras, promoverá la difusión pública de la relación de las entidades colaboradoras en las que realicen prácticas académicas externas los estudiantes de cada universidad, así como el reconocimiento público de aquellas empresas, instituciones o entidades cuyas prácticas alcancen mayores niveles de calidad.

## II. Uruguay

---

En Uruguay, las prácticas profesionales, denominadas 'prácticas formativas', están reguladas a nivel legislativo y desde el ámbito laboral, específicamente, a través de la Ley N° 19.973 de 2021, que estableció normas de fomento, no sólo para el empleo juvenil, sino también para personas con discapacidad y trabajadores mayores de 45 años.

El objetivo principal de la ley fue el desarrollo de políticas activas de empleo dirigidas a favorecer el acceso a una actividad laboral remunerada, ya sea por cuenta propia o ajena, de los jóvenes entre 15 y 29 años, de los trabajadores mayores de 45 años y de personas con discapacidad, poniendo especial énfasis en facilitar su ingreso o reinserción en el mercado de trabajo, promoviendo su capacitación y formación profesional.

La ley estableció que la dirección y ejecución de los beneficios contenidos en la ley corresponde principalmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con las demás Secretarías de Estado, organismos públicos o personas públicas no estatales, en cuanto corresponda la articulación de las ofertas educativas y formativas, así como el seguimiento del tránsito entre educación o capacitación, y trabajo, estableciendo acciones de orientación e intermediación laboral, y asegurando la calidad en el empleo.

Dentro de ese marco, la normativa promueve la realización de prácticas laborales, sustentadas en dos principios fundamentales:

- a. El trabajo decente y sus diversos componentes de respeto y promoción de los derechos laborales fundamentales: empleo e ingresos justos; la no discriminación; la protección social y el diálogo social.
- b. El tripartismo, y la responsabilidad, participación y compromiso de las diversas instancias involucradas. Vale decir:

- Sector público. En la planificación, orientación y supervisión de los planes y programas en materia de formación profesional y empleo juvenil.
- Empresas y organizaciones del sector privado. En la generación de empleo decente y en la colaboración en materia de formación.
- Organizaciones de trabajadores. En la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores jóvenes.
- Instituciones de formación. En el diseño, capacitación, seguimiento y apoyo a los programas de trabajo y empleo.
- De las personas jóvenes. En el desarrollo de sus competencias y en la definición e implementación de sus trayectorias laborales y educativas, y en la elevación de su nivel de instrucción general y de calificación profesional.

## 1. Definición de la práctica formativa

El artículo 29 de la ley señala que la práctica formativa en empresas, es aquella que se realiza en el marco de propuestas o cursos de educación, formación o capacitación laboral de entidades educativas o formativas, con el objeto de profundizar y ampliar los conocimientos, de forma que permita al joven aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en la formación y que son requeridas por el mercado de trabajo.

## 2. Tipos de prácticas

La ley permite que la práctica formativa sea remunerada o no remunerada. Las **prácticas remuneradas** son la regla general y se dan en el marco de la formación dual, la cual es una modalidad de enseñanza-aprendizaje que incorpora el espacio en la empresa como complementario y potenciador del espacio de aula, haciendo de la experiencia de práctica formativa en empresa parte integral de la propuesta. En ese caso, la ley señala que los jóvenes contratados deberán ser inscritos en los organismos de seguridad social, gozando de todos los derechos y beneficios establecidos en las normas laborales vigentes y de todas las prestaciones de seguridad social, incluyendo el seguro de enfermedad. La reglamentación (art. 24° bis) señala que será remunerada con el 75% del valor de la categoría y actividad que corresponda con un piso de un Salario Mínimo Nacional, en proporción a las horas estipuladas.

Excepcionalmente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar **prácticas formativas no remuneradas** en empresas privadas y personas públicas no estatales, las cuales no podrán exceder de un máximo de 120 horas, ni representar más del 50% en la carga horaria total del curso o carrera. Asimismo, las instituciones educativas que desarrollen propuestas de práctica formativa no remunerada que requieran más de 120 horas o representen más del 50% de la carga horaria total del curso o carrera, deberán solicitar autorización al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debiendo justificar por escrito las razones de dicha extensión. La petición debe ser evaluada por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Educación y Cultura a efectos de su eventual autorización.

En todo caso, tantos los estudiantes que realicen prácticas formativas, remuneradas o no remuneradas, están cubiertos por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

### 3. Condiciones para elaborar la práctica

La institución educativa y la empresa deben acordar por escrito las condiciones de trabajo de la persona joven, debiendo ser aprobadas por la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para eso, ambas instituciones deben establecer a lo menos (art. 27 del Decreto 115/2015):

- a. El contenido curricular del curso que la persona joven desarrolle.
- b. La carga horaria diaria y total del curso.
- c. Una descripción de las acciones formativas que la persona joven desarrollará en la práctica formativa en la empresa.
- d. La carga horaria total que dicha práctica genera.
- e. Inscripción de la persona joven en el Banco de Seguros del Estado.
- f. El contrato de trabajo a celebrarse entre la empresa y el/la joven.

Al finalizar la práctica formativa, la empresa debe otorgar una constancia de la realización de la misma, así como una evaluación de su desempeño, la que deberá ser remitida a la institución educativa correspondiente.

### 4. Tutorías en la práctica

La ley señala que las empresas que participen en la modalidad de prácticas formativas remuneradas deberán contribuir en la formación del joven durante el desarrollo de dicha modalidad, para lo cual deberán contar con un tutor que apoye el proceso formativo del estudiante.

Las instituciones educativas deben, a su vez, contar con un referente educativo que contribuirá a la formación en el centro educativo y será responsable de la articulación y vínculo permanente con la empresa formadora. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en coordinación con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, es el que define la formación necesaria tanto para los tutores como para los referentes educativos.

### 5. Beneficios para las empresas colaboradoras

Las empresas que contraten a un joven en la modalidad de prácticas formativas pueden recibir un subsidio de hasta el 50% del salario mínimo nacional que corresponda del trabajador, que constituya materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social. Asimismo, cuando las empresas privadas reciban un mínimo de estudiantes, que se determinará en cada caso, podrán recibir un subsidio por el tutor que deben asignar, de hasta el 50% del salario mínimo nacional de la categoría que corresponda a las tareas que desempeñe el tutor, por un máximo de sesenta horas mensuales.

En todo caso, se establecen ciertos requisitos para las empresas tales como:

- Estar al día con el pago de obligaciones de leyes sociales (Banco de Previsión Social, BPS), obligaciones tributarias (Dirección General Impositiva, DGI) y Planilla de trabajo (MTSS).
- Cumplir con las leyes y convenios colectivos vigentes.

- No tener despidos o envíos a seguro de desempleo por la misma categoría laboral, durante los noventa (90) días anteriores a la contratación. Se podrá solicitar excepcionalidad a MTSS por este requisito.
- No tener parentesco con los/as jóvenes a contratar.
- Hay un tope de contratación, la empresa podrá contratar hasta el 20% de su plantilla permanente, salvo excepciones autorizadas por MTSS. Empresas con menos de 10 trabajadores, pero más de 5 pueden contratar hasta 2 estudiantes en práctica, mientras que Empresas de 1 a 5 trabajadores pueden contratar 1 joven.

## Referencias

---

Código del Trabajo. DFL 1 Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Disponible en: <https://bcn.cl/2f6o9>

Código Orgánico de Tribunales. Ley 7421 de 1943. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=25563>

Decreto 265 de 1985 Reglamento de práctica profesional de postulantes al título de abogado. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=11709>

Rueda Rodríguez, Alma (2014). Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada. Disponible en: <http://bcn.cl/3jl11>

### España

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. Disponible en: <http://bcn.cl/3jl13>

Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Disponible en: <http://bcn.cl/3jl14>

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. Disponible en: <http://bcn.cl/3jl15>

### Uruguay

Ley N° 19.973 de 2021. Regulación de políticas activas de empleo dirigidas a favorecer el acceso a una actividad laboral remunerada, de los jóvenes entre 15 y 29 años, trabajadores mayores de 45 años y personas con discapacidad. Disponible en: <http://bcn.cl/3jl17>

Decreto N°115/2015. Reglamentación de la ley 19.133 relativo al fomento del empleo juvenil. Disponible en: <http://bcn.cl/3jl16>

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Uruguay. Práctica formativa en empresas para jóvenes de 15 a 29 años. Disponible en: <http://bcn.cl/3jl10>

### Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Attribution 3.0  
(CC BY 3.0 CL)