

# **REGLAMENTO DE PRÁCTICAS PREPROFESSIONALES Y PRÁCTICAS PROFESSIONALES DE LA SPDA**



# **REGLAMENTO DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES Y PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LA SPDA**

**Primera edición:** Febrero de 2024

**Elaborado por:** Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos

**Aprobado por:** Isabel Calle, Directora Ejecutiva

**Fecha de aprobación:** Febrero de 2024

# ÍNDICE

<b>Introducción</b>	4
1. <b>Principios generales</b>	5
2. <b>Comité de Prácticas preprofesionales y profesionales de la SPDA</b>	7
3. <b>Sistema de ingreso, rotación y mejora continua y promoción de practicantes preprofesionales y profesionales</b>	9
4. <b>Normas relacionadas al fomento y mantenimiento de la armonía laboral y con las personas practicantes</b>	12
5. <b>Del horario y jornada de prácticas</b>	13
6. <b>Del descanso vacacional</b>	14
7. <b>De los permisos y licencias</b>	15
8. <b>Inducción</b>	17
9. <b>Política Salarial</b>	18
10. <b>De los derechos específicos de las personas practicantes</b>	19



# INTRODUCCIÓN

La SPDA busca que el presente reglamento y el documento denominado Programa de Practicantes de la SPDA establezcan criterios básicos de comportamiento, derecho, deberes y obligaciones de los practicantes preprofesionales y profesionales, así como de la forma como los trabajadores y trabajadoras de la SPDA deben interactuar con ellos. En todo lo que no se encuentre regulado expresamente en el presente documento se aplicarán los Manuales, Políticas y procedimiento internos de observancia obligatoria y en especial, de forma supletoria el Reglamento de Interno de Trabajo vigente de la SPDA.

El sistema de prácticas preprofesionales y profesionales tiene como objetivo: capturar potencial capital humano y profesional, formar profesionales humanistas y sensibles a las realidades y problemas ambientales del país y del mundo, incrementar la llegada a la institución de personas inspiradas en un cambio, creativas, etc.

En todo lo que no se encuentre regulado en el presente reglamento interno son aplicables las políticas de la SPDA vigentes, que deben ser interpretadas de acuerdo al supuesto de hecho correspondiente a prácticas preprofesionales y profesionales.

Se debe tener en cuenta que el término “trabajador” del Reglamento Interno de Trabajo vigente de la SPDA no incluye a las personas practicantes preprofesionales y profesionales, por lo que era necesario incluir a estas personas dentro de un régimen que busca un clima laboral de armonía y de respeto mutuo, así como favorezca el aprovechamiento de las prácticas como mecanismo formativo y de aprovechamiento de los recursos y el logro de los objetivos trazados.

Para efectos del presente Reglamento, se utilizarán las siguientes denominaciones:

- **Practicantes:** se utilizará indistintamente el término practicante o practicantes para identificar a los hombres y mujeres que están bajo el régimen de prácticas pre y profesionales de la SPDA, con relación laboral vigente.
- **SPDA:** se utilizará dicha sigla para referirnos a la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental.

1

# PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO

**1º**

## Objetivo del Reglamento Interno de Practicantes (RIP)

El Reglamento Interno de Practicantes (RIP) es un conjunto articulado de normas y condiciones que regula las relaciones laborales existentes entre la SPDA y sus practicantes. Las disposiciones están orientadas a fomentar un clima laboral de armonía y de respeto mutuo, así como favorezca el aprovechamiento de las prácticas como mecanismo formativo y de aprovechamiento de los recursos y el logro de los objetivos trazados.

ARTÍCULO

**2º**

## Conocimiento general del RIP

Los y las practicantes que ingresen a la SPDA están obligados a sujetarse a las normas de este Reglamento, así como de las políticas institucionales impartidas, las disposiciones verbales y escritas que de ellas se deriven; en ningún caso se podrá alegar desconocimiento de las mismas.

ARTÍCULO

**3º**

## Relación con Nuevos Talentos SPDA

Nuevos Talentos SPDA es el programa de prácticas preprofesionales de la SPDA que busca atraer nuevos talentos y promover sus competencias profesionales, con la meta que puedan integrarse a la institución, una vez culminado su proceso formativo. Es un instrumento anual de planificación de la función formativa que tiene la institución y es presentado por el Comité de Prácticas a el/la directora/a Ejecutivo/a en el mes de noviembre de cada año para su aprobación. En dicho programa se especifican las necesidades, requerimientos concretos, oportunidades y se diseñan las diferentes medidas que serán implementadas en el año siguiente por parte de la SPDA.

De manera no limitativa, se incluye en dicho Programa:

- En caso de que sea posible, dependiendo del número de practicantes que ingresen, se podría contemplar su inclusión bajo el sistema rotativo.
- La disposición de ascenso de prácticas preprofesionales a prácticas profesionales.

**ARTÍCULO**

**4º**

## **Mejoramiento continuo**

Es política laboral de la SPDA, promover permanentemente el mejoramiento de su imagen institucional, por lo que todo practicante deberá desempeñar su labor con eficiencia y eficacia, cumpliendo sus funciones de acuerdo a los procedimientos establecidos, a las indicaciones recibidas de sus directores(as), coordinadores(as) o supervisores(as) y en concordancia con los objetivos fijados por la SPDA.

**ARTÍCULO**

**5º**

## **No limitación y conocimiento pleno del presente reglamento por los y las practicantes y el personal de SPDA**

Las disposiciones contenidas en este Reglamento no tienen carácter taxativo o limitativo; ante cualquier situación excepcional que no esté contemplada en este Reglamento y en las políticas impartidas, ésta será resuelta por el/la directora/a Ejecutivo/a.

**ARTÍCULO**

**6º**

## **Conocimiento del Reglamento Interno de Practicantes**

Los y las practicantes de la SPDA recibirán al momento de su ingreso un ejemplar de este Reglamento, así como el paquete de inducción que le brindará el Comité de prácticas pre y profesionales. En consecuencia, todos los y las practicantes estarán informados de la existencia y contenido del presente documento por lo que no se podrá invocar su desconocimiento, parcial o total, para justificar su inobservancia o incumplimiento, ya que sus normas tienen carácter obligatorio.

**2**

# COMITÉ DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES Y PROFESIONALES DE LA SPDA

ARTÍCULO  
**7º**

## Objetivo

El Comité de Practicas pre y profesionales es un ente Ad Hoc que colabora en establecer las condiciones necesarias para atraer, retener y establecer el ambiente laboral apropiado de estudiantes y egresados que postulan al programa de prácticas de la SPDA, recibe sus inquietudes o reclamos, canalizándolos oportunamente para darles solución y plantear las mejoras que se consideren necesarias así como brinda acompañamiento para el desarrollo de su línea de carreras al interior de la SPDA.

ARTÍCULO  
**8º**

## Composición del comité

El/la directora ejecutiva debe designar a sus integrantes, considerando la siguiente composición: 3 personas que serán un(a) director(a) / gerente / coordinador(a), un miembro de la SPDA y el(la) gestor(a) de talento humano de la SPDA, que dirigirán la marcha del comité y coordinarán con las personas que ejercen las mentorías.

El periodo de funciones del Comité es de dos (2) años, renovable por un (1) año adicional. Los miembros del Comité son elegidos por el/la directora/a Ejecutivo/a.

Las personas que conforman el comité tendrán el rol de actuar como mentores de los y las practicantes de la SPDA. En ese sentido deberán:

- Transmitir a las personas en prácticas la cultura organizacional de la SPDA.
- Inculcar y reforzar el cumplimiento de las diferentes políticas de la SPDA, en especial aquellas que tienen que ver con el bienestar institucional y la calidad de la estancia dentro de las prácticas.
- Buscar que se mejore continuamente el desempeño de las personas practicantes y el programa de prácticas.
- En el caso de los y las practicantes profesionales, dar seguimiento general y coordinación con los directores y coordinadores.
- Desempeñar las funciones explicadas en el artículo siguiente.

**ARTÍCULO**

**9º**

## Sobre la mentoría

Adicionalmente a los miembros del Comité de Prácticas pre y profesionales, la(el) gestor(a) de talento humano de la SPDA convocará a miembros de la SPDA para que voluntariamente se postulen como mentores de los y las practicantes. El objetivo es realizar el acompañamiento de los y las practicantes, así como guiarlos en la cultura institucional y orientarlos en su desarrollo profesional.

Las personas que ejercen la mentoría pertenecen a diferentes programas e iniciativas, así como de varias regiones. La selección entre el practicante y mentor o mentora será asignada por el comité de practicantes.

**ARTÍCULO**

**10º**

## Funciones y responsabilidades

- 10.1 En la selección del practicante:** una persona del Comité de Prácticas pre y profesionales (de acuerdo a la disponibilidad de tiempo y de común acuerdo) participa en la selección del practicante pre y profesional de cada Programa, junto con el/la gestor/a de talento humano y una (o más) persona(s) que designe el Programa o Unidad contratante.
- 10.2 En el acompañamiento de la línea de carrera del practicante, a través del sistema de mentorías con los y las practicantes pre-profesionales:** acompaña el seguimiento que realiza el jefe de práctica del programa o unidad, realizando una retroalimentación tanto al practicante como al jefe de práctica cuando corresponda.
- 10.3 En el acompañamiento en la evaluación de desempeño del practicante:** participa activamente en la evaluación de desempeño de los y las practicantes, así como en las sesiones de retroalimentación en función de los resultados de la evaluación de desempeño.
- 10.4 En la propuesta de reconocimientos del personal:** identifica y propone medidas de incentivos y/o reconocimientos que promuevan el crecimiento profesional de los y las practicantes (pre y profesionales).
- 10.5 En la gestión de reclamos o conflictos:** recibir y atender en primera instancia cualquier reclamo o situación de conflicto en los que estén involucrados los y las practicantes. De tratarse de reclamos o conflictos, de competencia de otros comités de la SPDA, canaliza en coordinación con el/la directora/a ejecutivo/a y las unidades correspondientes, y da seguimiento a los procesos de resolución.
- 10.6 En la retroalimentación para mejoras del programa de prácticas:** identificar y proponer mejoras al régimen de gestión de los y las practicantes y recién egresados (hasta un año).

3

# SISTEMA DE INGRESO, ROTACIÓN Y MEJORA CONTÍNUA Y PROMOCIÓN DE PRACTICANTES PREPROFESIONALES Y PROFESIONALES

ARTÍCULO  
**11º**

## Definición de prácticas pre profesionales

La práctica pre profesional es la modalidad que permite a la persona en formación, mientras es estudiante, aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo. Este aprendizaje se encuentra circunscrito por un convenio y plan de aprendizaje que incluye a la SPDA, la persona en formación y la Universidad. El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y las necesidades de la SPDA respecto del tipo de ocupación.

ARTÍCULO  
**12º**

## Definición de práctica profesional

La práctica profesional es la modalidad que busca consolidar aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional y ejercitarse en una situación real de trabajo. Estas actividades pueden ser realizadas por personas egresadas que no cuenten con título profesional. Este aprendizaje se realiza mediante un convenio de práctica profesional que se celebra entre la SPDA y la persona que egresa de un centro de formación profesional o universidad. El tiempo de duración no puede ser mayor a doce (12) meses.

ARTÍCULO

**13º**

## Modalidades de prácticas pre y profesionales

### 13.1 Programa Nuevos Talentos SPDA

La SPDA cuenta con un Programa de Prácticas pre profesionales que realiza una convocatoria anual donde identifica a practicantes para que realicen sus prácticas preprofesionales en los distintos programas, oficinas regionales, iniciativas o unidades. El programa Nuevos Talentos SPDA, siempre y cuando se determine inicialmente, te permite rotar por diferentes programas, acompañando líderes y recibiendo un plan de entrenamiento personalizado. El número de practicantes se define anualmente.

### 13.2 Practicantes ad hoc SPDA

Adicionalmente, las unidades o programas de SPDA realizan convocatorias específicas que se derivan de las necesidades de proyectos y acciones específicas, los mismos que serán identificadas por los(las) directores(as), gerentes y coordinadores(as) y remitidas al Comité para su inserción en el Programa.

ARTÍCULO

**14º**

## Proceso de selección

### 14.1 Aspectos generales

Los procedimientos de selección y contratación de practicantes se fundamentan en el respeto a los siguientes principios institucionales:

- Publicidad (convocatoria adecuada)
- Igualdad y equidad
- Meritocracia
- No discriminación
- Capacidades para desarrollar sus funciones
- Transparencia
- Confidencialidad
- Interculturalidad
- Igualdad de género

### 14.2 Convocatoria

Las convocatorias para contar con nuevos practicantes se canalizan a través de la sección oportunidades laborales de la página web de la SPDA, así como a través de sus redes sociales (Facebook, Instagram, Linkedin). Asimismo, cuando resulte pertinente, la convocatoria se publicará en la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Mintra), universidades y/u otras plataformas virtuales.

### 14.3 Selección de practicantes

Para ingresar a la SPDA como practicante, se debe aprobar el proceso de selección y evaluación de personal, reunir todos los requisitos y presentar todos los documentos que sean requeridos.

En el caso de los y las practicantes preprofesionales que ingresen en el marco del Programa Nuevos Talentos SPDA, se rigen por dicho programa.

ARTÍCULO

**15º**

## Adaptación del proceso de contratación (ver art. 7º último guión del RIT)

El acceso a las prácticas preprofesionales y profesionales a la SPDA por personas interesadas se basa en los principios institucionales generales descritos arriba y le son aplicables supletoriamente las regulaciones del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la SPDA en todo lo que le sea aplicable. Adicionalmente al proceso regular de establecido en las políticas de contrataciones de SPDA, se agregará la inducción y proceso de evaluación específica a practicantes, detallada en el presente reglamento.

Sin perjuicio de ello, la contratación se rige por las dos modalidades expuestas en el artículo 12º precedente, en tanto su ingreso sea por el Programa o con un interés ad hoc de alguna área de la SPDA.

ARTÍCULO

**16º**

## Rotación y mejora continua

Los y las practicantes preprofesionales del Programa de Nuevos Talentos, siempre y cuando se haya determinado en la planificación anual, tendrán un sistema de rotación entre los diferentes programas e iniciativas de la SPDA.

ARTÍCULO

**17º**

## Integración de practicantes a la institución

### 17.1 Futuro profesional en la SPDA

Para los participantes de Nuevos Talentos, al finalizar el año el comité de practicantes, en coordinación con el/la directora/a ejecutivo/a, evaluará a los participantes del programa y seleccionará a los o las practicantes que consideren aptos(as) para continuar como practicantes preprofesionales o profesionales (en caso hayan culminado sus estudios universitarios).

Para los y las practicantes que cumplan el plazo de las prácticas profesionales, su director(a), gerente o coordinador(a) en coordinación con el(la) gestor(a) de talento humano, solicitarán el pase a planilla por parte del Comité de Directores.

Los y las practicantes que no sean seleccionados a continuar en la institución, podrán ser contactados con otras organizaciones aliadas y se les brindará cartas de recomendación, por parte de su supervisor, con el objetivo de apoyarlos a posicionarse laboralmente siempre que cumplan las condiciones de un idóneo desempeño durante su periodo de prácticas.

### 17.2 Proceso de evaluación

Los y las practicantes del Programa de Nuevos Talentos recibirán 3 evaluaciones anuales respecto a su desempeño. Asimismo, los(las) practicantes Ad Hoc o los(las) practicantes que cuenten con más de 1 año en la organización, recibirán retroalimentación para su mejora continua a través del sistema de feedback anual general de la SPDA. Dichas evaluaciones permitirán determinar si los y las practicantes se integrarán a la SPDA bajo alguna modalidad al culminar su periodo de prácticas.

# NORMAS RELACIONADAS AL FOMENTO Y MANTENIMIENTO DE LA ARMONÍA LABORAL Y CON LAS PERSONAS PRACTICANTES

ARTÍCULO  
**18º**

## Aprendizaje y armonía laboral

El programa de prácticas define los conceptos específicos de las prácticas pre profesionales, así como establece los sistemas y responsabilidades de aprendizaje de la etapa formativa. Este programa, al ser revisado anualmente, permite que se aplique el concepto de mejora continua.

El programa de prácticas y la relación general entre trabajadores y practicantes pre profesionales y profesionales se basan en el cumplimiento irrestricto de las políticas institucionales de la SPDA, en especial aquellas asociadas a los recursos humanos, la política de género y diversidades, entre otras, en tanto las disposiciones de ellas sean aplicables al sistema de prácticas pre profesionales y profesionales en el caso de las normas laborales.

# DEL HORARIO Y JORNADA DE PRÁCTICAS

ARTÍCULO  
**19º**

## Horario de prácticas

La SPDA establece en la Sede Prolongación Arenales, Sede Camelias y en las Oficinas Regionales los horarios y turnos de labores de los y las practicantes, dentro de la jornada máxima legal, considerando el descanso semanal obligatorio, las necesidades y requerimientos del trabajo y las disposiciones legales vigentes. Por ningún motivo, los y las practicantes, deberán realizar sus prácticas los días de descanso semanal, es decir, sábado y domingo.

ARTÍCULO  
**20º**

## Jornada de prácticas

La jornada laboral para los y las practicantes preprofesionales es de 6 horas diarias, es decir, 30 horas semanales; mientras que para los y las practicantes profesionales es de 8 horas diarias o 40 horas semanales. En ambos casos, no deberán realizar horas extras.

La Jornada Ordinaria de trabajo para el personal de la SPDA tiene como hora de ingreso de las 9:00 horas y como hora de salida las 18:00 horas, con una hora de refrigerio de 13:00 a 14:00. Este horario se cumplirá de lunes a viernes. Es preciso señalar que, los y las practicantes preprofesionales, podrán adaptar su horario de clases a la jornada ordinaria de manera que no afecte ninguna de sus responsabilidades.

Los horarios de trabajo específico de los y las practicantes serán fijados en coordinación con los directores de programa o coordinadores regionales. Los y las practicantes deberán cumplir con llenar el cuadro de asistencias, según lo establecido por la ley, a la hora de ingreso y a la hora de salida, esto con la finalidad de sustentar la cantidad de horas ante su centro de formación académica.



6

# DEL DESCANSO VACACIONAL

ARTÍCULO

**21º**

## Descanso vacacional para practicantes

En el caso de los y las practicantes preprofesionales, según indica la ley, tendrán derecho a quince (15) días calendario de vacaciones por año completo de prácticas en la SPDA, siempre y cuando cumplan con treinta (30) horas semanales de prácticas durante un (1) año.

En el caso de los y las practicantes profesionales, tendrán derecho a quince (15) días calendario de vacaciones por año completo de prácticas en la SPDA, siempre y cuando cumplan cuarenta (40) horas semanales de labores durante un (1) año.

Las fechas de descanso vacacional serán fijadas de mutuo acuerdo entre el practicante y el(la) director(a), gerente o coordinador(a) de la Oficina descentralizada.

# DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO  
**22º**

## Artículo 22º.- Permisos

Los permisos de trabajo son los períodos de tiempo en que el practicante, por razones personales, requiere ausentarse en el curso de su día laborable de su centro de trabajo. Estos deberán ser previamente autorizados por el(la) director(a), gerente o coordinador(a), quien otorgará los mismos de acuerdo a su criterio y siempre que las necesidades operativas del servicio así lo permitan, salvo los casos de extrema urgencia debidamente acreditados por el practicante.

Los permisos pueden ser:

- **Permisos a Compensar:** Son aquellos permisos personales otorgados dentro del horario laboral y que deben ser compensados con horas adicionales de trabajo. El practicante autorizado deberá registrar en el Registro de Control de Asistencia, la entrada y/o salida de su permiso.
- **Permisos No Compensables:** Son aquellos permisos personales otorgados dentro del horario laboral y que no requieren ser compensados con horas adicionales de trabajo (caso enfermedad del practicante, citas médicas del practicante, capacitación otorgada por la SPDA, otros). El practicante autorizado deberá marcar a la entrada y/o salida de su permiso.
- **Permiso por exámenes parciales y finales:** Son aquellos permisos otorgados a partir del cronograma de exámenes del practicante pre profesional y que serán acordados con el(la) director(a), gerente o coordinador(a) del programa, iniciativa, proyecto, unidad u oficina descentralizada. Los(las) practicantes brindarán su cronograma 1 semana antes de la ocurrencia de los exámenes y, con ello, el(la) supervisor(a) podrá brindar facilidades de trabajo remoto y permisos para asistir a sus exámenes.

Las solicitudes de permiso deberán ser presentadas por el practicante al o la director(a), gerente o coordinador(a), con copia al gestor/a de Talento Humano de la SPDA.

En caso de que un(una) practicante no se presente a laborar y no comunique a la SPDA que tuvo que atender un tema personal urgente, dicha inasistencia no justificada será considerada a cuenta de vacaciones o descontada de su remuneración mensual; esto sin perjuicio de que el(la) practicante pueda justificar el motivo de su inasistencia y la razón por la cual no fue comunicada oportunamente.

**ARTÍCULO**

**23º**

## Licencias

La licencia es la autorización que se concede a un practicante para dejar de asistir a su centro de trabajo, por un lapso no menor a un día.

Las Licencias pueden ser:

### Licencia con goce de haber

Será solicitada al jefe inmediato, Director Ejecutivo y gestor/a de Talento Humano, quienes evaluarán y aprobarán o no su procedencia, en los siguientes casos:

- Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, se concederá hasta cinco (05) días consecutivos.
- Por capacitación y desarrollo profesional, previa sustentación documentada de la capacitación y la opinión favorable del jefe inmediato, Director Ejecutivo y la Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos.
- Por motivos personales, hasta tres (03) días al año, previa autorización del jefe inmediato, Director Ejecutivo y Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos.

En el caso de licencias con goce de haber por incapacidad temporal para el trabajo derivadas de enfermedad o accidente, o por maternidad o paternidad de él o la practicante, éstas serán otorgadas de acuerdo a las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

### Licencia sin goce de haber

Será otorgada el/la gestor/a de Talento Humano, previa aprobación del Jefe Inmediato, quien mediante documento escrito deberá emitir opinión favorable, indicando además el plazo de la licencia a ser otorgada, y adjuntar la solicitud del trabajador que sustente las razones por las que solicita licencia.

Su otorgamiento se sujetará a las siguientes condiciones:

- A las necesidades del servicio, siendo su concesión potestad exclusiva de la SPDA.
- Deberá ser solicitado y aprobado por escrito, antes del uso del mismo.
- El uso se efectuará una vez que haya sido autorizado, no siendo suficiente la presentación de la solicitud para su goce.

8

# INDUCCIÓN

**ARTÍCULO  
24º**

## Inducción

El comité de prácticas pre y profesionales asignará a un miembro para hacer la inducción al Reglamento Interno de Practicantes (RIP).

El o la directora de Programa o Unidad, o el o la coordinadora de la Oficina Regional que requiera una contratación de un practicante es encargado de la inducción técnica al programa o proyecto.

El/la gestor/a de Talento Humano tendrá a su cargo la coordinación para la inducción de los procedimientos de recursos humanos, administrativos y contables. Dicha inducción deberá llevarse a cabo dentro de las dos (2) primeras semanas de contratación.





9

## POLÍTICA SALARIAL

ARTÍCULO  
**25º**

### Salario o estipendio a las personas practicantes preprofesionales y profesionales

La SPDA cuenta con una "Política salarial"; para información sobre ella, revisar dicho documento. Las bandas salariales para los y las practicantes pre y profesionales son las siguientes:

**Practicantes  
preprofesionales**

S/ 1400

**Practicantes  
profesionales**

S/ 1800

**10**

# DE LOS DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS PERSONAS PRACTICANTES

ARTÍCULO  
**26º**

## Derechos de las personas practicantes

De conformidad con la Ley 28518, denominada Ley de Modalidades Formativas Laborales, los y las practicantes tienen derecho a:

- Recibir una subvención económica no menor a la mínima vital.
- En cuanto a los horarios, la jornada laboral para los y las practicantes preprofesionales es de 6 horas diarias, es decir, 30 horas semanales; mientras que para los y las practicantes profesionales es de 8 horas diarias o 40 horas semanales. En ambos casos, no deberán realizar horas extras ni trabajar los días de descanso laboral.
- También deben tener 15 días de vacaciones pagadas. Esto se da cuando el practicante tiene una duración igual a 12 meses continuos.
- Tienen derecho a una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual siempre y cuando el(la) practicante cumpla con los seis meses de duración continua de la modalidad formativa.
- Firmar un convenio de prácticas pre y profesionales entre la organización, el centro de estudios y el practicante. Este acuerdo especificará las pautas a seguir, de acuerdo al aprendizaje que va a obtener.
- Contar con un seguro médico que tenga una cobertura mínima de 14 subvenciones mensuales para enfermedades y 30 para accidentes.
- Se debe de cumplir con el plan de aprendizaje. Por ejemplo: si un practicante firmó su convenio para la realización de experiencias formativas en el área audiovisual, tiene que realizar tareas relacionadas a ello. De lo contrario, se desnaturalizaría el acuerdo.



**Sociedad Peruana de Derecho Ambiental**

Prolongación Arenales 437, San Isidro, Lima, Perú

Teléfono: (+51 1) 6124700

[www.spda.org.pe](http://www.spda.org.pe)