

BARRERAS EN LAS PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD: LA DISCAPACIDAD COMO PRINCIPAL SOLUCIÓN

Eva Luz Milagros Salazar Alva

Solo el 21 por ciento de las personas con discapacidad tienen, o se encuentran cruzando estudios superiores en el Perú (INEI 2019). Dentro de este minoritario porcentaje me encuentro ubicada, porque sí, tengo discapacidad visual y aprovecho esta oportunidad para abordar un importante tema que versa sobre las ventajas y desventajas de las prácticas preprofesionales en personas con discapacidad, ya que desde mi corta experiencia practicando en un estudio jurídico, y a ello se le suma lo que he venido escuchando por compañeros con discapacidad, he constatado que no es fácil conseguir un centro de prácticas, e incluso cuando lo conseguimos, muchos de nosotros tenemos temor o miedo de que este lugar no sea un lugar que valore y brinde todas las herramientas necesarias para desempeñarnos en igualdad de oportunidades.

Como todos sabemos, un requisito principal para egresar de cualquier universidad es haber realizado prácticas preprofesionales, ya sea que optes llevarlas a cabo en el sector público o privado; es por esta razón, que nuestro ordenamiento ha establecido la Ley N° 28518 de Modalidades Formativas que establece los derechos y deberes tanto del practicante como del empleador.

Por parte del practicante preprofesional, contemplamos que no se encuentra bajo un contrato laboral ordinario, sino cuenta con un convenio de prácticas que establece una subvención económica, similar a una remuneración, que no debe ser menor de una remuneración básica, además en dicho documento debe contener las tareas y los horarios que va a cumplir el practicante.

Según la doctora Salazar (2022) “Los deberes del practicante, aunque no haya un vínculo de contrato laboral, está en la obligación de cumplir todas las indicaciones y reglamento interno del trabajo, así como con el programa que aplique la empresa. También debe obedecer las disposiciones formativas que reciba y realizar las tareas que se le encomiende, pero que estén de acuerdo con la especialidad en la que quiere practicar” (Par. 14).

Esto nos demuestra que al aceptar, el practicante pone a disposición sus servicios al empleador, y deberá de cumplir con todo lo asignado, debido a que es obligación del empleador - empresa formar al estudiante, a fin de ayudar a su formación como futuro profesional.

En el caso del empleador, este tiene la obligación de darle seguimiento al momento de otorgarle sus labores al practicante, así como de brindarle todas las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades y otorgarle todos los beneficios que han sido establecidos por la ley como el descanso anual por 15 días y darle un seguro de Essalud o uno particular.

Según Salazar (2022) “En caso de acciones o riesgos de enfermedad, la organización debe cubrirlos a través de Essalud o de un seguro privado. “El practicante recibirá una cobertura equivalente a catorce subvenciones mensuales en caso de enfermedad, y treinta por accidente. Si la empresa no contrata el seguro, deberá cubrir los gastos directamente”, refiere. Sobre la jornada de trabajo, la jurista dice que se debe considerar que, en las prácticas preprofesionales, esta no debe superar las 30 horas semanales; y, en las profesionales, las 48 horas semanales” (Par 10).

Ello nos muestra que el empleador no debe de sobre exigir al practicante que se exceda de las horas permitidas, además, la empresa está obligada a dar la formación técnica y las indicaciones para que el practicante pueda desempeñarse adecuadamente. Por consiguiente, al culminar el periodo de prácticas, el practicante recibirá un certificado en el que conste las capacidades que ha adquirido y que han sido verificadas en el desempeño de las labores encomendadas.

Habiendo hecho un recuento breve de cómo se regula en general las prácticas en nuestro país, es importante reflexionar que la Ley de Modalidades Formativas no regula una cuota de practicantes con discapacidad, solo menciona a este sector en el capítulo de Capacitación juvenil, a pesar que tenemos una norma especial que es la norma N° 29973 de la persona con discapacidad que establece en sus artículos 46 inciso 1 y 49 inciso 2 que el Estado Peruano debe promover la contratación de personas con discapacidad, e incluso establece exactamente una cuota del 3 y cinco por ciento en sectores públicos y privados, lo cual, es increíble que las empresas hasta la fecha no cumplan con esta cuota de empleabilidad.

Asimismo, si hacemos una analogía entre la contratación de practicantes con discapacidad y la cuota de empleabilidad, podemos indicar que es complicado poder cubrir con la cuota del 3 y 5 por ciento, ya que si las empresas no aceptan a estudiantes que se encuentran en los últimos ciclos de la carrera, ¿cómo vamos a pedir que la persona con discapacidad tenga experiencia laboral para alcanzar una vacante cuando egrese de su formación? Ello es imposible, porque es obligación del estado primero que capacite a las diferentes empresas, a fin de quitar prejuicios sobre las personas con discapacidad, y por parte de las empresas es prioritario que otorguen la oportunidad de tener en sus planillas a este sector, ya que aprender y adoptar las herramientas necesarias será enormemente útil para un crecimiento conjunto.

Finalmente, quiero hacer un énfasis sobre mi experiencia como persona con discapacidad visual al momento de postular y ejercer mis funciones como practicante en un estudio jurídico. Para empezar, es complicado poder conseguir un centro de prácticas que acepte a una persona con discapacidad

tanto en el sector privado como público, y ello lo vemos reflejado en la siguiente cita de Verano Calero, M; Flores Huamaní, A & Constantino Caycho, R (2020):

“El temor de los estudiantes tiene relación con aspectos económicos, falta de vacantes y contactos. De igual manera, las principales barreras para estudiantes con discapacidad estaban basadas en el temor a no encontrar prácticas en el área de interés en Derecho y que no sean aceptados por la implementación de los ajustes razonables. Resulta comprensible en un contexto en el que la legislación vigente no protege a los estudiantes con discapacidad de sus empleadores” (Par. 45).

Conforme hemos visto en la anterior cita, sí existe un gran temor que impide que tomemos la decisión de postular, pero no todo es negativo porque, en efecto, es natural que el temor y el miedo existan, aunque debemos de enfrentarlo, y mi caso fue así, postulé e ingresé; no obstante, me topé principalmente con barreras respecto al desarrollo de mis actividades asignadas por el empleador, por ejemplo, el sistema que usan al procesar la información del estudio, el uso de algunas plataformas como el Outlook o el Teams, las que me llevaron a tener un diálogo con el empleador que terminó con adaptaciones, a través de los ajustes razonables, por ejemplo, en lugar de usar el sistema de información del estudio, los abogados decidieron enviarme los documentos por correo, o como me sucedió con el Teams que por medio de capacitaciones logré aprender su manejo.

En síntesis, a pesar que nos encontremos con deficiencias en nuestro ordenamiento jurídico respecto a la regulación de practicantes con discapacidad, ello no implica que dejemos de seguir tocando puertas para lograr alcanzar nuestros objetivos, y dirigiéndome a las empresas, incito a que se abran a dar oportunidades, porque si empiezan a contratar a personas con discapacidad van a lograr entender que somos una pieza fundamental que ayudará a enriquecer la cultura laboral y pre laboral en el marco de inclusión social que ya es tarea de todos y de todas.

Bibliografía

Salazar, B. (01 de mayo de 2022). ¿Cuáles son los derechos y obligaciones de los practicantes? Recuperado de: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2022/05/cuales-son-los-derechos-y-obligaciones-de-los-practicantes/>

Verano Calero, M; Flores Huamaní, A & Constantino Caycho, R. (19 de octubre de 2020). Difícil para unos, utópico para otros: la deficiente regulación de las prácticas formativas y su impacto negativo en las personas con discapacidad. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/23071/22127>

Ley N° 29973. Ley General de la Persona con Discapacidad. Recuperado de:

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>
