

Características de la precarización en los convenios de prácticas preprofesionales en el Perú durante la última década

Andrea del Carmen Silva Hernández

Tercer puesto de Concurso de Ensayos de la Campaña “Prácticas Preprofesionales para el Futuro”

Los estudiantes, en su período universitario, pretenden adaptarse al método de trabajo del ámbito laboral en el que se integrarán a futuro. Por ello, recurren a convenios especializados en prácticas preprofesionales, para incrementar su pensamiento cognitivo y para cumplir con este requisito impuesto por los centros universitarios para el egreso de los estudiantes, tal como lo mencionan Spence, Akerlof y Schnedler (como se citó en De la Flor, 2018). No obstante, en el territorio peruano, los practicantes preprofesionales denuncian haber sido maltratados por sus empleadores, lo cual va acorde con la vulneración de sus derechos consagrados por ley (Oficina de prácticas preprofesionales & Secigra, 2020), de modo que es evidente la frecuencia de esta problemática en distintos sectores del país.

Asimismo, Miluska Cruzado menciona que se desvirtúa la figura de la modalidad formativa laboral, siendo así que los practicantes reciben pendientes que no son de su rol laboral. Frente a ello, los estudiantes tienen temor en exigir transparencia en el ejercicio corporativo, por el interés de persistir en su formación (2020:42). Cabe recalcar que, dentro de estos convenios de prácticas preprofesionales, se manifiestan diversos factores negativos, que en muchas ocasiones provienen del comportamiento que los empleadores suelen exteriorizar hacia los practicantes.

Por otro lado, se han desarrollado las consecuencias que acarrea la precarización de las prácticas preprofesionales desde otro tipo de perspectivas. En dicho sentido, Iván Valentín (citado en Miluska Cruzado), señala que, desde una perspectiva jurídica, en el Perú se evidencia dicha vulneración mediante el incumplimiento de las normas instituidas en la Ley N° 28518, la cual hace referencia a las Modalidades Formativas. (2020:66).

Además, desde una perspectiva de ética, David Torres (2015) añade que, al momento en que los estudiantes se integran en dichos convenios, pueden incurrir por orden de sus superiores, en delitos como tráfico de influencias, prevaricato, y patrocinio ilegal. Todo ello, se deriva de la desnaturalización respecto de las prácticas que los estudiantes deben ejercer, aspecto en el cual el papel de los superiores influye en demasía. Esto ocurre porque los practicantes recién están iniciando en dicho ámbito, y se limitan la mayoría de las veces, a seguir órdenes de sus superiores, pudiendo incurrir de manera no dolosa en delitos como los mencionados.

En el presente trabajo, se expondrán las características de la precarización en los convenios de prácticas preprofesionales en el Perú durante la última década. Resultará fundamental desarrollar algunos factores económicos que hacen referencia a la falta de una respectiva remuneración y un adecuado horario laboral respectivos para brindar a cada practicante. Por otro lado, se establecerán los factores psicosociales referentes a la priorización de las prácticas preprofesionales sobre la formación universitaria y al “derecho de piso” como una práctica negativa recurrente, de manera que estos tienen un gran impacto en la productividad del estudiante en la vida cotidiana.

Por un lado, como menciona Víctor Ferro, dentro del marco en el que el estudiante empieza a ejercer sus prácticas, se ha dispuesto legalmente una remuneración mínima vital que se debe otorgar a dichos universitarios (2014, p.2), siendo en la actualidad este monto de 1025 soles. Además, la ley prevé que, al cumplirse un semestre de prácticas, la empresa debe otorgar un sueldo adicional de media subvención económica. Sin embargo, a pesar de ser estos los derechos correspondientes a los practicantes, en el ejercicio se suelen presentar ciertos factores económicos negativos con relación a los mismos.

A su vez, según Mario Ceroni (2007), en ciertas ocasiones, el sueldo mínimo vital que cada practicante preprofesional recibe por parte del convenio en el cual pertenece no coincide con el artículo referente a lo económico, siendo en la actualidad el N°. 45 de la Ley 28518 reglamentado por el DS 007 - 2005 - TR, debido a que esta suele ser menor a la establecida por la norma o en su defecto es nula. Dicho reglamento guarda relación con el derecho que los estudiantes poseen en relación con recibir un salario correspondiente por el desempeño que cada practicante preprofesional ejerce. En este caso, resulta ser necesario que se cumpla con el reglamento laboral, a fin de que no se vulneren los derechos laborales de los estudiantes universitarios; sin embargo, las empresas prefieren burlar la disposición normativa y hacer caso omiso a ello, de modo que no realizan el pago correspondiente a los practicantes, pues en la mayoría de los casos consideran que al ser aún estudiantes se encuentran en una situación de inferioridad.

Cabe destacar que, frente a esta problemática, Sunafil brinda la posibilidad de iniciar un proceso sancionador, de modo que dicho mecanismo consiste en que el convenio responsable al caso debe ser multado con el aporte de 112, 316 soles (como se citó en Balza, 2020). Según Jorge Toyama, en el supuesto en que no se pueda ejecutar ello, la corporación se ve determinada en suspender sus labores por un período establecido (en Carrizosa Ferrero 2020). Así, el propósito de estas medidas, se realizan con el objetivo de que la frecuencia de esta conducta ejercida por parte de diversas corporaciones pueda desvanecer dentro del territorio peruano, de modo que se intente mejorar con el cumplimiento de los derechos de un sector hoy en día vulnerable en el ámbito empresarial.

Los practicantes preprofesionales organizan su horario laboral para poder realizar en el lapso destinado para reposar diversos pendientes adicionales que reciben por parte de la universidad, puesto que en el tiempo restante deben cumplir con las funciones que se les asignan en las empresas donde desempeñan dicha modalidad formativa. En ese sentido, Monereo & Gorelli consideran importante mencionar que dicha situación genera una desintegración familiar en cada estudiante de modo inadecuado (como se citó en Ulloa, 2019). De esa manera, es posible mencionar que estos estudiantes cumplen un rol digno de compensar, puesto que ellos emplean en la práctica gran parte de conocimientos que han adquirido durante el transcurso universitario y resultan ser móviles de ganancia o de utilidad en la empresa en que realicen sus prácticas, siendo que además su tiempo y su esfuerzo invertido es digno de ser retribuido.

Por otro lado, la jornada máxima establecida en los convenios de prácticas preprofesionales resulta indispensable, puesto que permite lograr una adecuada organización durante el período del convenio. Sin embargo, en nuestro país, se visualiza que, ocasionalmente, esta gran parte de estudiantes recibe actividades de las cuales no se relacionan con sus estudios o se le asignan pendientes pese a que esta ya se encuentre fuera de la hora máxima determinada, lo cual manifiesta una violación a dicho derecho consagrado por ley (Ulloa, 2019). A partir de ello, cabe destacar que, la diversidad de los universitarios presenta secuelas, las cuales permiten que estos puedan encaminar de forma adecuada sus actividades.

Conforme con Chao (como se citó en López, 2019), la salud mental es importante en la vida de los estudiantes, puesto que ello ayuda a mejorar el mecanismo de las labores que se les encargan y a la interrelación que vinculan con la sociedad. No obstante, ello se desvanece en el transcurso de la práctica preprofesional, debido al estrés que se acumula a raíz de las horas extras laborales. Así, lo mencionado conlleva a la manifestación de diversas enfermedades psicológicas, a la pérdida de productividad dentro del estudio preprofesional y como estudiantes.

De acuerdo con Bettney (como se citó en López, 2019), los universitarios al mostrarse subordinados frente a los trabajos que el empleador determina a realizar fuera de horario, se evidencia un proceso de desinterés hacia ellos mismos en el ámbito personal. Incluso, se ha visualizado cómo los practicantes realizan distintas actividades que no se encuentran relacionadas con sus carreras, puesto al plazo que se les prolonga en exceso para ejercer dichos pendientes. Dicha situación no se condice con el artículo 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1958), en el cual se menciona la libertad que requiere cada individuo para el planteamiento de diversos objetivos y la recreación que le permite integrarse en la sociedad. Además, es primordial mencionar que cuando los estudiantes tienen el tiempo suficiente para enfocarse en su desarrollo personal se les facilita el desempeño en otras actividades referentes al estudio preprofesional. Sin embargo, en nuestro país los estudiantes reciben encargos fuera de la hora establecida por lo que no tienen el tiempo suficiente para enfocarse en su desarrollo personal. Ello contraviene no solo su derecho a una jornada laboral máxima sino también su derecho al libre desarrollo de la personalidad.

Por su parte, se debe considerar el artículo 8 del Decreto Legislativo 1401 sobre Modalidades Formativas, el cual menciona que las jornadas ordinarias establecen como rango máximo 6 horas diarias o 30 horas semanales como una duración máxima para ejercer las respectivas funciones laborales. A pesar de existir dicha disposición, Daniel Ulloa, menciona que, en diversos casos en centros corporativos de nuestro país, se ha visualizado frecuentemente la contradicción de dicha norma legalizada (2019, p. 2). Siendo ello así, se evidencia que en la práctica los derechos de los practicantes son en muchas ocasiones invalidados, de modo que, a pesar de existir sanción frente a ello, las empresas siguen haciendo caso omiso a dichos mandatos, no considerando a los practicantes como sujetos que cuentan con distintos derechos en su calidad de estudiantes que desempeñan una modalidad formativa.

Con relación a los aspectos psicosociales, estos incluyen la priorización de las prácticas preprofesionales sobre la formación universitaria. Tal como menciona Elmer Arce (2016), dicha problemática hace referencia a la obligación que los estudiantes tienen, en muchas ocasiones, de realizar como primera opción y como prioridad los pendientes que los empleadores les encargan en los convenios de prácticas preprofesionales, de modo que existe un relego de aquellos que les encargan en la universidad, los cuales deben realizarlos posteriormente. La manifestación de este comportamiento por parte de los empleadores tiene gran impacto sobre los estudiantes pertenecientes a nuestro país puesto que se evidencia una subordinación a dichos practicantes por conveniencia de la empresa, lo cual frustra y perjudica sus metas universitarias.

Por otro lado, cabe mencionar que esta problemática guarda relación con la jornada máxima laboral, ello a razón de que, en diversas ocasiones, los empleadores prolongan el horario establecido en el cual los universitarios deben ejercer sus prácticas. Sin embargo, ello es una propuesta errónea, considerando que, tal como se cita en el escrito de Daniel Ulloa, se limita el derecho al ejercicio de otras actividades que no corresponden a lo laboral, lo cual genera que dicho derecho tenga potestad del empleador de una manera negativa en el ámbito universitario (2019, p. 4).

Frente a los factores que conllevan a que se origine esta problemática, las prácticas no deben ser una priorización para los estudiantes, al contrario, deben ser un complemento de la formación universitaria que ellos se encuentran desarrollando, de manera que les permite incrementar sus capacidades y en un futuro tener una mejor orientación de acuerdo con la carrera que se van a enfocar. Sin embargo, ello no se condice con la realidad, pues conforme a una encuesta semestral del año 2015, se evidenció que un 70% de convenios especializados en las prácticas preprofesionales no respeta los horarios de clases universitarias establecidos a cada practicante con tal de que efectúen los pendientes otorgados en dichas empresas formativas (Arce, 2016).

Como siguiente punto, como señala César Almeyda, en muchas ocasiones, se visibiliza que en los centros formativos laborales avizoran a los estudiantes universitarios “pagar derecho de piso”. Ello tiene un gran impacto en el desarrollo del estudiante puesto que, consiste en que, para lograr un futuro de éxito en determinada profesión, en la actualidad se deben realizar “sacrificios”, que en realidad se traducen en el incumplimiento de los derechos de los practicantes preprofesionales (2018, p.39). Esto se relaciona con la vulneración a una subvención mínima vital, en tanto los empleadores ofrecen a los estudiantes el acceso a las prácticas bajo la condición de que les otorguen un sueldo menor al asignado por ley o incluso en muchas ocasiones este resulta ser nulo (Arce, 2016). Dicho comportamiento que los empleadores demuestran con los practicantes manifiesta una contradicción con el artículo 45 de la Ley N°. 28518 referente al derecho que los practicantes preprofesionales adquieren para recibir una respectiva subvención.

Por otro lado, Hong Tan y Waheed (como se citó en Chauvel, 2022), consideran que el hecho de “pagar derecho de piso” tiene un gran impacto sobre dichos estudiantes, de manera que estos suelen optar por sacrificarse con la finalidad de obtener reconocimiento para un futuro. Sin embargo, ello no es la solución, puesto que no permite que el practicante pueda ejercer sus pendientes diarios con cierto bienestar, en tanto deben cumplir con obligaciones que exceden los límites establecidos por ley.

Como recapitulación, en este escrito se describió acerca de las características de la precarización en los convenios de prácticas preprofesionales en el Perú durante la última década y el impacto que ha tenido sobre los estudiantes universitarios. En esa misma línea, dos aspectos que se manifiestan de manera frecuente fueron los económicos y los psicosociales. Además, ello genera que los practicantes deban sobre esforzarse para lograr un futuro mejor, provocando que el estudio universitario se traslade a un segundo plano.

Bibliografía

Almeyda, C. (2018). El trabajo decente: Descanso y sobre carga laboral [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Ica]
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/345/1/CESAR%20ALMEYDA%20AVALOS%20-%20EL%20TRABAJO%20DECENTE%20DESCANSO%20Y%20SOBRE%20CARGA%20LABORAL.pdf>

“El practicante que “paga derecho de piso ””, por E. Arce, 2016, IUS ET VERITAS
<https://ius360.com/el-practicante-que-paga-derecho-de-piso/>

Balza, F. (3 de abril de 2020). Sunafil: ¿Qué sucede si una empresa no cumple con el pago de los sueldos de sus trabajadores?. *El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/economia/peru/coronavirus-en-peru-sunafil-que-sucede-si-una-empresa-no-cumple-con-el-pago-de-los-sueldos-de-sus-trabajadores-remuneraciones-salarios-noticia/>

“Las prácticas preprofesionales”, por M. Ceroni, 2007, *SciELO*, 2(73)
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2007000200001

Chauvel, A. (2022). *Satisfacción laboral en practicantes preprofesionales: un estudio en empresas privadas de Lima Metropolitana* [Tesis para optar el título profesional de licenciado en Psicología, Universidad de Lima]
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15632/Chauvel_Satisfacci%c3%b3n-laboral-practicantes%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruzado, M. (2021). *Convenio de práctica preprofesional en el Perú: Una mirada desde su negociación laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1264?show=full>

De la Flor, L. (2018). La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo - Un estudio en las ciudades capitales del Perú. *GRADE*, 16 – 58.
<https://www.grade.org.pe/publicaciones/la-importancia-de-las-practicas-preprofesionales-en-la-transicion-al-empleo-un-estudio-en-las-ciudades-capitales-del-peru/#:~:text=Uno%20de%20los%20mecanismos%20mediante,resultados%20laborales%20en%20trabajos%20futuros>

Ferro Delgado, V. (2014). La Flexibilización del Derecho Laboral Peruano. *Themis*, 55-59.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/9599/10005>

López, D. (2019). *Estrategias de autocuidado y Estrés Percibido en practicantes de Psicología Clínica y de la Salud* [Tesis para optar por el título de licenciado en Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú]
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17469/L%c3%93PEZ_VALDIVIESO_DANIEL_ARMANDO%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oficina de prácticas preprofesionales & Secigra. (2020). PUCP sobre maltrato a practicantes: Nadie tiene que “pagar derecho de piso” por nada”. *Pasión por el Derecho*.
<https://lpderecho.pe/pucp-maltrato-practicantes-nadie-pagar-derecho-piso/>

Torres Pachas, D. (2015). *Corrupción y prácticas preprofesionales*. IDEHPUCP.
<https://idehpucp.pucp.edu.pe/opinion/1/corrupcion-y-practicas-preprofesionales/>

Ulloa Millares, D. (2019). La Relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad. *IUS ET VERITAS*, 4-16.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/21283>