

El precio de aprender: la vulnerabilidad de los practicantes ante el acoso laboral en su formación profesional

Astrid Maricela Bárraga Ochoa

Primer puesto de Concurso de Ensayos de la Campaña "Prácticas Preprofesionales para el Futuro"

Las prácticas preprofesionales representan nuestro primer contacto con el mundo laboral, pero lamentablemente, también pueden convertirse en nuestras primeras experiencias de maltrato laboral. Un ejemplo representativo es el caso de "Telmo", que se volvió viral en las redes sociales en 2020 al exponer unos audios donde se evidenciaban los maltratos verbales que sufría este practicante por parte de su jefa. Este incidente desencadenó una serie de casos similares que se difundieron por redes sociales, con estudiantes narrando de manera anónima o bajo su propio nombre sus experiencias personales de maltrato en sus lugares de prácticas.¹

Casi cuatro años después del caso Telmo, surge la interrogante sobre si ha habido algún cambio en nuestra normativa respecto a la regulación de los maltratos a los practicantes durante su etapa formativa, o si, por el contrario, se ha normalizado y naturalizado cierto tipo de pensamientos congelados, tal como señala Del Mastro (2022), como el de "el maltrato es válido si les ocurre a todos".

En las aulas siempre se nos dice que las prácticas son el primer acercamiento al mundo laboral, donde los estudiantes aplican sus conocimientos, habilidades y aptitudes en una situación real de trabajo. ¿Pero es esto realmente así? En la realidad, las prácticas van mucho más allá de aplicar la teoría aprendida en la universidad en un entorno real. Para muchos, es el primer contacto con las complejas dinámicas del mundo laboral, un ámbito que no exime a los practicantes preprofesionales de enfrentarse a situaciones de maltrato laboral.

Al respecto, cabe preguntarnos: ¿qué mecanismos puede invocar un practicante preprofesional cuando se encuentra ante este tipo de situaciones? ¿La Ley N° 28518 regula algún tipo de protección para los practicantes preprofesionales? ¿Cuál es el rol de los centros de prácticas y los centros de formación para regular estas situaciones?

Es evidente que existe un vacío normativo en la Ley Nro. 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, y su Reglamento, Decreto Supremo Nro. 007-2005-TR, en cuanto a los mecanismos de protección o tutela para el practicante preprofesional que se encuentra en una situación de acoso laboral y necesita acudir ante estas situaciones.

En este contexto, resulta pertinente reflexionar sobre el acoso laboral en los centros de prácticas y el papel que diversos actores desempeñan en su prevención y erradicación. Este tipo de acoso constituye una forma de violencia en el trabajo que no solo impacta negativamente en la salud mental y el bienestar de los practicantes, sino que también afecta la productividad y el ambiente laboral en general.

¹ "Campaña realizada por el Centro Federado de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú bajo el lema #EsAbusoSi #NoAlAbusoEnLasPrácticas, en la cual se recopilaban los testimonios de practicantes preprofesionales que indicaban haber sufrido algún tipo de maltrato durante su periodo de prácticas." Disponible en: <https://www.facebook.com/share/BPD8demncXLRfnc/?mibextid=WC7FNe>

Aunque aún no existe una definición específica de acoso laboral o mobbing en nuestro ordenamiento jurídico, según Molina Navarrete (en Molero, 2008), este fenómeno implica conductas de uno o más individuos dirigidos a acosar, hostigar, molestar o perseguir a otros en el ámbito laboral. Por su parte, Coloma (2021) describe el acoso laboral como una serie de comportamientos en los cuales una persona o un grupo ejercen violencia psicológica externa (agresión psicológica) de manera sistemática y prolongada sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT),² el acoso laboral se define como cualquier acción verbal o psicológica de carácter sistemático, repetido o persistente, mediante la cual, en el lugar de trabajo o en relación con este, una persona o un grupo de personas causa daño, humilla, ofende o intimida a una víctima.

Con relación a este tema, es importante contextualizar cómo se manifiesta el acoso laboral en las prácticas preprofesionales. De acuerdo con el artículo 12 de la Ley Nro. 28518³, las prácticas permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en una situación de trabajo real. Tanto los estudiantes de primeros como de últimos años de carrera tienen la oportunidad de poner en práctica lo aprendido en estudios jurídicos, empresas o instituciones públicas.

Sin embargo, es relevante señalar que tanto la Ley como el Reglamento de Modalidades Formativas en el Perú no contemplan ningún apartado específico sobre el acoso laboral ni sobre mecanismos de protección para los practicantes. Esto significa que, a pesar de la importancia de las prácticas preprofesionales para el desarrollo académico y profesional de los estudiantes, la normativa actual no aborda directamente este problema.

En consecuencia, la ausencia de disposiciones claras sobre el acoso laboral deja a los practicantes en una posición vulnerable, sin un marco legal que los proteja de posibles situaciones de hostigamiento o abuso en el lugar de trabajo durante sus prácticas.

No obstante, a pesar de la ausencia de una regulación específica sobre el acoso laboral en el contexto de las prácticas preprofesionales, nuestra actual normativa laboral relacionada a la hostilidad laboral no establece distinciones en cuanto a los mecanismos de protección entre trabajadores y practicantes. Según el análisis realizado por Constantino, Del Campo, Swayne e Ibarra (2024), nuestro ordenamiento laboral dispone de los siguientes mecanismos de protección:

“Al contrario, el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 019-2006-TR, no distingue si las infracciones son cometidas contra practicantes o trabajadores, se aplicará la sanción administrativa que corresponda. Asimismo, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que todo el personal que presta servicios -incluidos los sujetos bajo modalidades formativas- en las instalaciones del centro de trabajo tiene derecho a desarrollarse en un ambiente seguro y saludable. En cuanto a este término, también se comprende que el ambiente de trabajo no sea hostil.”

Es evidente que nuestra normativa no establece una distinción entre trabajadores y practicantes, lo que nos lleva a concluir que, independientemente de su clasificación como "trabajadores" según el derecho laboral, nuestra normativa laboral les otorga el mismo nivel de protección tanto a los practicantes como a los trabajadores.

² Disponible en:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf

³ Artículo 12.- Del aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

A pesar de los mecanismos de protección existentes en nuestra legislación laboral, considero fundamental que la Ley N° 28518 incorpore un apartado específico para regular el acoso laboral en el caso de los practicantes. Esto es aún más necesario debido a las particularidades que presentan estas modalidades de trabajo, como el fenómeno conocido como "pagar el derecho de piso". Bajo esta premisa, los maltratos a los que se ven sometidos los practicantes a menudo se invisibilizan, normalizan y silencian, justificados con frases como "es el precio por aprender" o "todos pasamos por eso".

Cuando un practicante se enfrenta a una situación de acoso laboral, ya sea por parte de sus jefes (vertical) o de sus compañeros (horizontal), surgen interrogantes cruciales: ¿qué consecuencias enfrentaré si presento una queja? ¿mi universidad me respaldará? ¿existen disposiciones legales que me protejan? ¿cómo afectará esto a mi futuro? Estas interrogantes, cargadas de incertidumbre y temor, pueden desmotivar a los estudiantes en prácticas a hablar en contra del acoso que están enfrentando.

Un ejemplo claro de esta realidad es el caso de Telmo, cuya experiencia de maltrato por parte de su jefa se difundió ampliamente en junio de 2020 a través de la plataforma Twitter. Este suceso desencadenó una serie de testimonios conmovedores de otros estudiantes que realizaban sus prácticas que también habían sido víctimas de situaciones similares. Frente a esta ola de denuncias, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos⁴ emitió un comunicado condenando estos actos de hostilidad laboral en los centros de prácticas. Sin embargo, surge la pregunta: ¿es suficiente esta respuesta institucional? Considero que no.

Pese a este "vacío" normativo, en junio de 2023 entró en vigencia el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este convenio, en el numeral 1 del artículo 2, incluye a los practicantes preprofesionales⁵ –considerados como personas en formación– dentro de su ámbito de aplicación, estableciendo que el Estado peruano debe implementar medidas para la prevención, atención y reparación ante la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Según Correa (2021), uno de los principales avances del Convenio 190 de la OIT ha sido la inclusión de una definición de acoso y violencia en el trabajo, la cual se establece en el artículo 1.1.a) del Convenio:

“a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y (...).”

De acuerdo con Correa (2021), el Convenio 190 de la OIT aborda de manera integral diversas formas de acoso en el ámbito laboral, incluyendo aspectos de índole moral, sexual y de género, lo que sirve como punto de referencia para la elaboración de definiciones legales por parte de cada Estado. Además, este convenio específicamente menciona a "las personas en formación", es decir, a los practicantes preprofesionales, dentro de su ámbito de aplicación.

⁴ Disponible en:

<https://www.gob.pe/institucion/minjus/noticias/188416-minjusdh-rechaza-todo-acto-de-hostigamiento-o-maltrato-en-espacios-formativos-como-centros-de-practicas-preprofesion>

⁵ Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Asimismo, el Convenio 190 estipula que los Estados deben establecer mecanismos efectivos de denuncia y protección para los trabajadores que sean víctimas de violencia o acoso laboral. Por lo tanto, al ratificar este convenio, el Estado peruano se compromete a adoptar medidas legislativas, administrativas y de sensibilización necesarias para prevenir y sancionar la violencia y el acoso laboral en todos los sectores, incluidas las prácticas preprofesionales. Esto implica la creación de un marco normativo adecuado, la promoción de una cultura organizacional libre de violencia, y la implementación de mecanismos efectivos de denuncia y protección para los practicantes que sean víctimas de acoso laboral.

Ante ello, la célebre cita atribuida a George Steiner, "Aquello que no se nombra no existe", nos invita a reflexionar sobre el poder de visibilizar un problema al nombrarlo. En este sentido, otorgar un apartado y un artículo específico en la Ley N° 28518 al acoso laboral durante las prácticas preprofesionales sería fundamental para reconocer y abordar esta problemática de manera efectiva.

Por ello, en el trayecto hacia la salvaguarda efectiva de los practicantes preprofesionales contra el acoso laboral, es esencial reflexionar sobre los progresos alcanzados y los desafíos que aún enfrentamos.

Al evaluar estos aspectos, se hace evidente la necesidad de cerrar las brechas normativas que exponen a los practicantes a situaciones de vulnerabilidad. Es fundamental tener presente el respaldo que brinda el Convenio 190 de la OIT, el cual establece un sólido marco para fomentar entornos laborales seguros y respetuosos.

De esta manera, erradicar el acoso laboral es una tarea conjunta que involucra a diversos actores. Por ende, es crucial que las universidades continúen realizando campañas de concientización y supervisando los centros de prácticas para garantizar entornos laborales seguros. Asimismo, los centros de prácticas también deben establecer normativas y planes de aprendizaje adecuados, así como establecer políticas de sanción en este tipo de casos. Además, el Estado debe intervenir para cubrir vacíos normativos y promover políticas de protección.

Finalmente, los practicantes tienen un papel fundamental en visibilizar y denunciar cualquier forma de acoso laboral que enfrenten, contribuyendo así a un ambiente laboral más seguro y respetuoso para todos.

Bibliografía

Caycho, R. A. C., del Campo Tarmeño, P., Salazar, C. S., & Serván, N. D.I. (2024). La integridad profesional como parte del deber de ser ejemplo en la abogacía: Reflexiones a partir del "Caso Telmo". *Pensar-Revista de Ciencias Jurídicas*, 29 (1), 1-13.

Cieza, E. C. (2021). El acoso laboral: una forma de violencia en las relaciones de trabajo. *Soluciones Laborales*, (163), 11-18.

Correa Carrasco, M. (2021). El elemento teleológico (intencionalidad lesiva) en el concepto de violencia y acoso laboral contenido en el Convenio 190 OIT. *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio N° 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la agenda 2030)*. - (Carlos III. Instituto Figuerola), 17-27.

Del Mastro Puccio, F. (2022). Pensar y sentir de estudiantes de derecho en su contacto con el mundo profesional. *THEMIS Revista de Derecho*, (81), 135-148.

Suárez, M. M. (2008). El acoso psicológico (mobbing) en la legislación laboral peruana: el desarrollo de un concepto. *Ius et Veritas*, (36), 340-365.