

EL ROL DE LAS UNIVERSIDADES EN LAS PRÁCTICAS PRE- PROFESIONALES: HACIA UNA NECESARIA REIVINDICACIÓN

Grupo de Investigación THEMIS* **

La Ley 28518 –Ley de Modalidades Formativas– quizás sea la norma a la que más acercamiento tiene todo estudiante de Derecho; debido a que las prácticas pre-profesionales son una parte crucial del paso de los alumnos por la facultad. Esta experiencia en el desempeño de las prácticas pre-profesionales suele generar un contexto especial en la vida del practicante que lo lleva a enfrentar una serie de adversidades.

Lo que se ha planteado en esta investigación es cómo la realidad ha terminado desbordando a la Ley 28518 y cuál es el rol que desempeña (y que debiera desempeñar) la universidad en este contexto que termina repercutiendo en la formación del alumno.

* El Grupo de Investigación que elaboró el presente artículo fue conformado por Guillermo Arribas, Juan Manuel Casalino, Fabio Núñez del Prado, Cindy Quispe y Rodrigo Rabines, alumnos de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú y miembros de THEMIS.

** Agedecemos al doctor Alfredo Villavicencio por permitirle utilizar información estadística proveniente de sus investigaciones.

I. INTRODUCCIÓN

Es tentador pensar, en especial cuando se es un joven estudiante de derecho, que las normas pueden solucionarlo todo. Sin embargo, no son pocas las veces que el desborde de la realidad nos hace despertar de ese idealismo. Lo dicho nos pasa a todos los estudiantes de derecho en un momento dado en la carrera, pero hay algunas realidades que nos golpean más que otras, tal como en el caso de Lucía.

Lucía es una joven que cursa el tercer ciclo de la carrera de Derecho. Ella siempre se ha esforzado y las notas siempre han sido buenas noticias, por lo que ahora quiere ver al derecho desde otra perspectiva, quiere practicar.

El deseo de Lucía se cumple cuando uno de sus prestigiosos profesores le ofrece una plaza en su Estudio. Ante la propuesta, Lucía alegre acepta. Ella no sólo quiere practicar porque sabe que es un prerrequisito para graduarse de la Facultad, sino porque sabe además que el mercado es duro y que para poder alcanzar sus objetivos tiene que ganar cierta experiencia antes de terminar la Universidad.

El tiempo transcurre y, por obvias razones, la vida de Lucía ha cambiado completamente. Ahora trabaja en el Estudio, cada vez tiene más responsabilidades porque sus jefes la consideran una excelente practicante y confían en ella. Pero hay un problema, ya no hay tiempo como antes para estudiar. Siendo sinceros, a Lucía le encanta su trabajo y no lo cambiaría por nada del mundo pero, como el día únicamente tiene veinticuatro horas, debe hacer lo imposible para poder, sin exagerar, estar en dos lugares al mismo tiempo (es decir, por un lado ser una buena practicante y cumplir con sus jefes, y por otro, asistir a clases y dedicarle el tiempo debido a todos sus cursos). En otras palabras, se aumentan las horas productivas y se reducen las horas de sueño.

Luego de haber acabado un primer ciclo agotador con más ojeras y alguna frustración por algún curso, casi al término de sus "vacaciones", Lucía tiene un nuevo desafío: debe inscribirse en los cursos que llevará en el próximo ciclo de la Facultad. Esto, que

a simple vista resultaría inofensivo para cualquier estudiante, no lo es para Lucía dado que debe tener en cuenta sus prácticas pre-profesionales. Sus jefes tienen que aprobar sus cursos, tiene que sacrificar buenos profesores por el horario, tiene que cumplir con las "30 horas" semanales en el Estudio, etc.; una verdadera pesadilla.

Así, Lucía, al igual que todos aquellos que practicamos o hemos practicado, se encuentra sola frente a su computadora despertando en una nueva realidad, la realidad que escapa de la Ley 28518. Una realidad en la que la mayor de las veces sentimos que no hay más apoyo que el propio. Esta indefensión solitaria, esta convivencia entre dos mundos divorciados -el de las prácticas pre-profesionales y el universitario- debe ser, tiene que ser, combatida desde algún frente; nosotros ponemos nuestra esperanza en la Universidad.

II. MODALIDADES FORMATIVAS Y PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES

Hoy en día, debido a la implementación de nuevas tecnologías en el mercado, a los altos niveles de especialización exigidos y al crecimiento incesante de la demanda de empleo¹, se ha llegado a la convicción de que la formación profesional de todo trabajador es esencial para asegurarle una mejor posición para "batallar" en el mercado².

Bajo esta premisa, se torna una condición indispensable para todos los individuos desarrollar ciertas habilidades que coadyuven a desenvolverse de modo óptimo dentro de las relaciones laborales, siendo necesario que dichas habilidades se empiecen a desarrollar en el individuo lo antes posible. Así, actualmente es cada vez más importante que un egresado ingrese a un puesto de trabajo teniendo experiencia en las labores que debe realizar.

En esta línea, podemos afirmar que una herramienta para lograr este objetivo son las Modalidades Formativas Laborales que, de conformidad con nuestra legislación vigente representan "un tipo especial de Convenio Laboral que tiene como objetivo relacionar el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional"³. Es

¹ Al respecto, Elmer Arce afirma que "en la actualidad, la descentralización productiva, la vertiginosa introducción a nuevas tecnologías, el crecimiento de la temporalidad, y por ende, de la rotación de la mano de obra, el aumento del desempleo, etc. han potenciado la idea de que la formación profesional del trabajador es fundamental para su supervivencia en el mercado de trabajo". ARCE ORTIZ, Elmer. "Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias". Lima: Palestra Editores. 2008. p. 241.

² Resulta relevante mencionar que el periodo 1960-2000 fue realmente espectacular, siendo que en 1960 hubo 14,665 solicitudes de admisión a las universidades peruanas, mientras que en el año 2000 la cifra se elevó a 297,129. Es decir, el número de postulantes se duplicó veinte veces. En: Proyecto de Ley 02844. <http://www.unmsm.edu.pe/reforma/descargables/cesaracu%F1a.pdf> (Consultado el 11 de octubre de 2010).

³ "Artículo 1.- Modalidades formativas. Las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional".

decir, se busca complementar los conocimientos teóricos adquiridos en los Centros de Formación Profesional con una experiencia práctica en el mercado laboral. De esta forma, el estudiante experimentará situaciones que se le presentarán cuando culminen sus estudios y se convierta en profesional. Las prácticas pre-profesionales son una especie de estas Modalidades Formativas.

Al respecto, el artículo 2 de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales⁴, establece que dentro de las Modalidades Formativas se encuentra el Aprendizaje **con predominio en el Centro de Formación Profesional, que engloba las prácticas pre-profesionales**. Uno de los objetivos de la Ley⁵ es permitir al estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante su desempeño en una situación real de trabajo⁶.

Por lo expuesto, es evidente que nuestro ordenamiento considera que las Modalidades Formativas Laborales, entre ellas las prácticas pre-profesionales, constituyen una institución sustancial para el desarrollo del mercado laboral dado que a través de su implementación se genera la formación de nuevos agentes económicos, con capacidad y experiencia, para participar adecuadamente en él. Resulta entonces coherente que se contemple una protección especial para dicha Modalidad Formativa⁷.

Sin embargo, debemos advertir que desde la perspectiva del derecho laboral, tal protección es insuficiente. A pesar de que en la realidad se constata que las Modalidades Formativas Laborales implican una dualidad formativa-productiva; nuestro ordenamiento jurídico, específicamente la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Legislativo 728), niega la presencia del vínculo laboral en las Modalidades Formativas, incluidas las prácticas pre-profesionales⁸.

De este modo, el artículo 7 de la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, ha establecido que "las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad vigente, sino a la específica que la presente Ley contiene". Es decir, el legislador peruano ha optado por negar la naturaleza mixta de las modalidades formativas laborales buscando preponderar la formación y capacitación de tales personas. Es por ello que los practicantes se rigen únicamente por las normas establecidas en sus convenios y en la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales⁹.

En atención a lo expuesto, un sector de la doctrina considera que las Modalidades Formativas son relaciones "laborales excluidas" debido a que en éstas se presentan todos los elementos esenciales de la relación laboral. Sin embargo, debido a una decisión del legislador (política legislativa) éstas se encuentran excluidas del ordenamiento laboral. Como señala Javier Neves¹⁰, estos supuestos de

⁴ "Artículo 2.- Tipos de modalidades formativas.

Las modalidades formativas son:

1. Del aprendizaje:

(...)

b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional:

b.1 Prácticas Preprofesionales

(...)"

⁵ "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 (...)"

⁶ Al respecto, debemos tener en cuenta lo señalado por Jorge Toyama: "el objeto central de los convenios de prácticas (sean pre-profesionales o profesionales) radica en la necesidad de que los estudiantes o egresados de educación superior puedan poner en práctica los conocimientos adquiridos en las aulas. De esta forma, todo convenio de prácticas supone estudios previos de la persona contratada para que pueda ejercitar lo que ha aprendido en los centros de estudios". TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "Modalidades Formativas: capacitación y prácticas". En: "Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral". Lima: Editorial Gaceta Jurídica. 2008. p. 122.

⁷ En el mismo orden de ideas, Elmer Arce sostiene que el problema de la Ley peruana es que desde el texto original de la Ley de Fomento del Empleo, aprobada por Decreto Legislativo 728 en 1991, se viene negando sistemáticamente la naturaleza mixta. Señala que el legislador peruano ha sobredimensionado el valor formativo dentro de la empresa, hasta el punto de negar la existencia de trabajo efectivo del beneficiario de la capacitación. (Entrevista exclusiva para esta publicación.)

⁸ Sin embargo, Javier Neves hace explícita la postura contraria señalando que lo central está en el artículo 3 de la Ley sobre Modalidades Formativas que señala que "[l]as modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente, sino a la específica que la presente contiene". Manifiesta que al no excluirse expresamente de la naturaleza laboral a esta figura se puede sostener que se encuentra tácitamente incluida, aunque sujeta a un régimen especial". Señala finalmente que, de prosperar esta tesis, la marginación habría culminado. NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho Laboral". Lima: Fondo Editorial de la PUCP. 2007. p. 51.

⁹ En el mismo orden de ideas, Elmer Arce sostiene que el problema de la Ley peruana es que desde el texto original de la Ley de Fomento del Empleo, aprobada por Decreto Legislativo 728 en 1991, se viene negando sistemáticamente la naturaleza mixta. Señala que el legislador peruano ha sobredimensionado el valor formativo dentro de la empresa, hasta el punto de negar la existencia de trabajo efectivo del beneficiario de la capacitación. (Entrevista exclusiva para esta publicación.)

¹⁰ El autor señala que el factor formativo, por más que llegara a verificarse efectivamente, procurando un beneficio a quien carecía de él, no es suficiente para sustraer una prestación personal, subordinada y remunerada del ámbito del Derecho del Trabajo. NEVES MUJICA, Javier. Op. cit. p. 51.

exclusión son justamente aquellos que la ley descalifica como relación laboral a pesar de reunir todos sus elementos configuradores¹¹.

En resumen, lo cierto es que en las prácticas pre-profesionales confluyen todos los elementos esenciales de la relación laboral, esto es: (i) prestación personal, el practicante debe directamente ejecutar la prestación comprometida, (ii) subordinada, la empresa en la cual se desempeñan las prácticas tiene la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al practicante, y (iii) remunerado, el practicante recibe una subvención por la puesta a disposición de su trabajo que guarda un carácter contraprestativo¹².

Siendo ello así, el inconveniente surge porque la realidad exhibe que la Ley de Modalidades Formativas Laborales es una norma ajena a la realidad. Actualmente, la balanza de la dualidad de las Modalidades Formativas Laborales¹³ se inclina más al trabajo efectivo y a la producción de patrimonio que a la formación propiamente dicha¹⁴. La ley niega la realidad y, como consecuencia de ello, los derechos de los practicantes pre-profesionales se ven disminuidos, colocándolos en un estado de disparidad e indefensión.

En ese sentido las expectativas de cualquier empleador, como consecuencia de la norma citada, son evidentes. Lo cierto es que los convenios de

formación laboral y de prácticas pre-profesionales no generan mayores costos que el pago de una subvención económica mensual y los beneficios consignados expresamente en la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales¹⁵. El régimen de las prácticas pre-profesionales es una alternativa atractiva para la producción de patrimonio de la empresa a bajo costo, lo que genera un perverso régimen de promoción del empleo¹⁶.

Sin embargo, el desfase de la norma no sólo se refleja en la negación de la existencia de una relación laboral¹⁷; sino que también son los propios sujetos, partícipes de esta relación, los que con su desinterés y apatía han contribuido al actual estado de indefensión en el que se encuentran los practicantes pre-profesionales, al mostrarse inactivos de cara a las responsabilidades que la Ley y el Reglamento de Modalidades Formativas les han asignado.

Nótese que la práctica pre-profesional es una Modalidad Formativa que le da predominio al aprendizaje en el Centro de Formación Profesional, poniendo sobre el tapete que el rol de las universidades resulta trascendental para el desarrollo de esta institución sustancial. Por ello es que en el Convenio de Aprendizaje se refleja la existencia de una relación tripartita que se suscribe entre (i) la empresa, (ii) una persona en formación, (iii) el Centro de Formación Profesional¹⁸.

¹¹ Sobre el particular, y siguiendo a Elmer Arce, llama la atención como el legislador, no obstante excluir a las Modalidades Formativas Laborales de la normatividad laboral, disponga en la Primera Disposición Complementaria de la Ley sobre modalidades formativas laborales que "los derechos y obligaciones derivados de la presente Ley se interpretan de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo". Al respecto, vale preguntarse como lo hace el citado autor "si no son relaciones laborales, ¿por qué existe una remisión a los convenios OIT?". En: ARCE ORTIZ, Elmer. "Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias". Op. cit. p. 246.

¹² NEVES MUJICA, Javier. Op. cit. pp 29-35.

¹³ Las Modalidades Formativas Laborales tienen un doble componente: formación y trabajo.

¹⁴ El profesor Arce señala justamente que el legislador no puede presumir la ausencia de finalidad productiva en el beneficiario de la formación, sobre todo cuando ésta acaba y la persona continua al servicio de la empresa. No se puede negar que las modalidades formativas mezclan capacitación y trabajo. Y por ende, el beneficiario tendrá derecho a tener un fin productivo en la parte de trabajo efectivo que preste. ARCE ORTIZ, Elmer Guillermo. "Naturaleza Jurídica de las modalidades formativas laborales en la empresa". En: Foro Jurídico 7. 2007. p. 245.

¹⁵ "Artículo 42.- De las obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la empresa:

(...)

5. Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses;

6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa;

(...)

8. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.

(...)"

¹⁶ Tal como lo indica Elmer Arce, "al señalar que el único objeto de un convenio de cualquier modalidad formativa es la capacitación, estamos asumiendo que el empresario sólo tiene un fin formativo. Falso. El empresario siempre tendrá un fin patrimonial, ya sea formando al beneficiario para obtener utilidades posteriores o ya sea con el fin de encontrar en la formación un campo de experimentación privilegiada para las contrataciones posteriores de recursos humanos de carácter estable que se haga". En: ARCE ORTIZ, Elmer. "Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias". Op. cit. p. 245.

¹⁷ "Artículo 3.- Derechos y beneficios.

Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente, sino a la específica que la presente contiene."

¹⁸ "Artículo 12.- Del aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional. Prácticas Pre Profesionales: (...)

Es así que los sujetos que forman parte del Convenio de Aprendizaje son titulares de derechos y deberes que se condicen con el rol que cada sujeto desempeña en la relación. Es por ello que el Centro de Formación Profesional se encuentran obligado a: (i) planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del Sector Productivo; (ii) dirigir y conducir las actividades de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con la empresa; (iii) supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas; y (iv) coordinar con la empresa el mecanismo de monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el beneficiario¹⁹. Mientras que el practicante se encuentra obligado a: (i) desarrollar sus prácticas profesionales con disciplina; (ii) cumplir con el desarrollo del Plan de Prácticas que aplique la empresa; y (iii) sujetarse a las disposiciones administrativas internas que le señale la empresa²⁰.

Al respecto, Elmer Arce señala: "(...) en la actualidad los Centros de Formación Profesional (vg. sobre todo universidades) poco o nada han hecho para convertirse en planificadores y conductores de la capacitación en la modalidad de prácticas pre-profesionales, a pesar de las obligaciones que le impone el artículo 43 de la Ley 28518. Según este artículo, los Centros de Formación Profesional deberían ser los responsables de planificar y desarrollar los programas formativos, así como de supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas. En el Perú, las Universidades y los Centros Superiores no ofrecen a las empresas planes básicos de capacitación y menos aún fiscalizan el compromiso formativo de la actividad empresarial"²¹.

Según se observa, quizás el único problema en las

prácticas pre-profesionales no es que sean una "labor excluida" sino más bien es la escasa actuación de los Centros de Formación Profesional en el desarrollo de las prácticas pre-profesionales, los cuales no vienen cumpliendo con sus obligaciones establecidas en la Ley de Modalidades Formativas Laborales.

Teniendo en cuenta que la finalidad de la práctica pre-profesional es aprender, no se entiende la razón por la cual la Ley no contempló un rol más activo para el Centro de Formación Profesional, cuando es este el responsable de acreditar las capacidades, conocimientos y habilidades de los profesionales que educan.

En ese mismo sentido, tampoco se entiende porqué las universidades no tienen una participación más activa si es que como agente social tienen la responsabilidad de acreditar la competencia, capacidades y conocimientos de sus egresados, garantizando que la educación que brindan se enlaza con las necesidades y requerimientos del mercado laboral²².

III. EL ROL RECLAMADO DE LAS UNIVERSIDADES

Como ya se ha mencionado, nuestro centro de análisis es el accidentado funcionamiento de las prácticas pre-profesionales en la carrera de Derecho. Así, nosotros consideramos que una de las causas de esta tara es la insuficiente o casi nula participación de los Centros de Formación Profesional, bajo el firme entendido que esta situación se optimizaría con la asunción de un rol más activo de su parte.

Lo antes señalado no sólo se basa en que se entienda que los Centros de Formación Profesional

Este aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

1. Una empresa
2. Una persona en formación
3. Un Centro de Formación Profesional (...)"

¹⁹ "Artículo 43.- De las obligaciones de los Centros de Formación Profesional.

Son obligaciones del Centro de Formación Profesional:

Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del Sector Productivo.

Dirigir y conducir las actividades de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con la empresa.

Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas.

Coordinar con la empresa el mecanismo de monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el beneficiario."

²⁰ "Artículo 41.- De las obligaciones de las personas en formación: Son obligaciones de las personas en formación al suscribir el respectivo convenio con la empresa:

Obligarse a acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa.

Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.

Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo.

Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa."

²¹ ARCE ORTIZ, Elmer. "Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias". Op. cit. p. 252.

²² Para mayor información sobre el tema, consultar: Proyecto de Ley 02844. En: <http://www.unmsm.edu.pe/reforma/descargables/cesaracu%F1a.pdf>. (Consulta realizada el 11 de octubre 2010.)

son partes activas dentro de la relación jurídica entre el estudiante y la empresa, sino también porque sus intereses dentro de dicha relación no contemplan el afán productivo presente en las empresas, sino que éstas tienen como único interés el asegurar y acreditar que la formación del estudiante se lleve en las condiciones más óptimas y sin menoscabo de sus derechos.

Son las propias universidades quienes deberían garantizar y certificar que los egresados de sus casas de estudios cumplan con los requisitos mínimos indispensables para el desempeño profesional. Es por ello que deben asegurarse que a través de las prácticas pre-profesionales sus alumnos adquieran los conocimientos prácticos necesarios y que esto no signifique el perjuicio de sus estudios universitarios.

De conformidad con la Ley Universitaria²³, las universidades otorgan los títulos a nombre de la nación, elaborando éstas la currícula correspondiente a cada disciplina o carrera. Es decir, ellas son las que garantizan el nivel de conocimientos, capacidades y destrezas con que cuenta cada egresado, para lo cual se encuentran en la libertad de aplicar los sistemas de aprendizaje que consideren los más adecuados.

Siendo así las cosas resulta innegable que existe un deber de parte de las universidades de supervisar²⁴ y apoyar el desenvolvimiento de las prácticas pre-profesionales. No cabe duda que esto ayudaría a que las relaciones entre empresas y practicantes no se desnaturalicen contribuyendo a que se concrete el aspecto formativo de las prácticas pre-profesionales.

¿Cómo se puede entender que una práctica pre-profesional tenga carácter únicamente formativo, pero que la institución que garantiza la calidad de educación del practicante, es decir la universidad, tenga una muy reducida participación dentro del desarrollo de esta?

Consideramos que es imprescindible que las

universidades, en tanto Centros de Formación Profesional, realicen acciones encaminadas a garantizar el contenido de las prácticas pre-profesionales en las que se desempeñan sus estudiantes, asegurando que éstas efectivamente contribuyan con su formación. Asimismo resulta necesaria una constante coordinación entre las empresas y las universidades para apuntalar que sus alumnos cumplan con los estándares que requiere el mercado, y corroborar que la formación que se les viene brindando sea la requerida para ingresar al mercado laboral.

IV. EL DESBORDE DE LA REALIDAD: ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA

En las secciones anteriores expusimos nuestro punto de vista respecto a la forma en que se desarrollan las prácticas pre-profesionales en nuestro país, así como sus defectos. Sin embargo, con el propósito de reflejar lo descrito con información concreta, decidimos abordar la realidad vivida en nuestra propia Casa de Estudios: la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Para tal efecto, repartimos una Encuesta²⁵ entre los estudiantes de nuestra querida Facultad de Derecho con el objeto de obtener de primera mano, información detallada sobre su experiencia como practicantes.

Asimismo, para darle mayor peso a los resultados de la Encuesta, utilizaremos un Resumen Estadístico de los Convenios de Prácticas Pre-Profesionales en la carrera de Derecho²⁶, para así contrastar la imagen de las Prácticas, formalmente constituida en los convenios, con el escenario realmente acontecido en el día a día del practicante.

A. Género

El Resumen Estadístico señala que del total de la población de practicantes pre-profesionales en la facultad de Derecho, el 55% pertenece al género femenino, mientras que el porcentaje restante (45%) pertenece al género masculino.

²³ "Artículo 18.- Cada Universidad señala los requisitos para la obtención de los grados académicos y de los títulos profesionales correspondientes a las carreras que ofrece (...)"

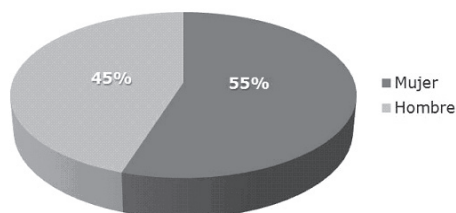
"Artículo 22.- Sólo las Universidades otorgan los grados académicos de Bachiller, Maestro y Doctor. Además otorgan, en nombre de la Nación, los títulos profesionales de Licenciado y sus equivalentes que tienen denominación propia, así como los de segunda especialidad profesional (...)"

²⁴ Sobre las implicancias de la supervisión de las universidades, cómo señala el doctor Fernando Cantuarias, estas resultan más que necesarias si entienden cómo retroalimentación para las universidades; para que estas conozcan que opina el mercado del perfil de los alumnos, para saber si los futuros profesionales tienen las características que el mercado requiere. (Entrevista exclusiva para esta publicación.)

²⁵ Está encuesta fue realizada a alumnos de la facultad de derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú que cursaban el ciclo 2010-I y 2010-II y realizaban prácticas pre profesionales. De un universo de 1166 alumnos que tienen convenios de prácticas pre-profesionales firmados en el 2010, se obtuvo una muestra de 179 encuestas de un grupo representativo de alumnos de la facultad. Esto da una muestra con 95% de confiabilidad y con una posibilidad de error estadístico de 0.015.

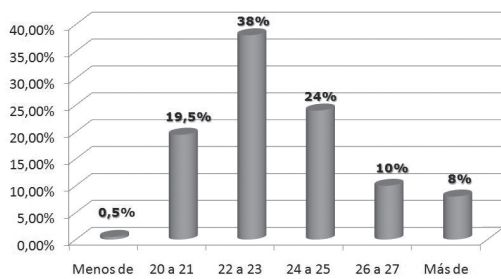
²⁶ Este Resumen Estadístico refleja los detalles de los 1166 Convenios de Prácticas Pre-Profesionales registrados durante el 2010. En: VILLAVICENCIO, Alfredo. "Las Prácticas pre-profesionales en la Facultad de Derecho". Ponencia realizada con motivo del VI CIDE, 2010.

Gráfico 1



Asimismo, el Resumen Estadístico también revela que el 81.5% de los practicantes tiene una edad que oscila entre los 20 y los 25 años.

Gráfico 2



Estos resultados resultan reveladores, pues confirman un hecho casi evidente dentro del mercado laboral en la carrera de Derecho: el género femenino no sólo ha incrementado su participación en las aulas universitarias en la carrera, sino que también está asumiendo un rol más activo dentro del mercado laboral, al integrarse a él desde temprana edad²⁷.

De otro lado, de lo expuesto podemos inferir que si en promedio los alumnos ingresan a la Facultad de Derecho a los 19 años, la población de practicantes está compuesta por estudiantes de todos los ciclos. Es decir, existen alumnos que practican desde su primer ciclo en la Facultad, aun cuando la política de nuestra universidad es recomendar que estas no se realicen sino hasta culminar con todos los cursos obligatorios. Esto se explica por la lógica del mercado y el alto nivel de competitividad que en él se exigen. Actualmente los jóvenes estudiantes tienen la idea de que mientras más temprano empiecen a practicar, mejores profesionales serán.

Pese a lo expuesto, y aun cuando las universidades reconozcan la validez de las practicas realizadas desde los primeros ciclos, parece que la Facultad no ha sabido conciliar los tiempos necesarios

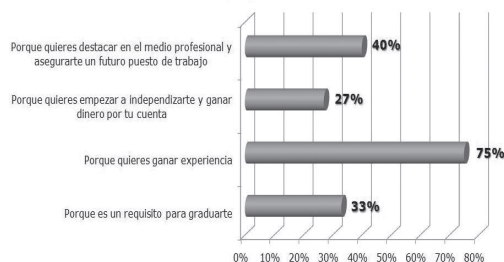
para que ambas actividades (prácticas y clases) se puedan complementar adecuadamente. De otra forma, no se explica por qué mantiene una plana curricular diseñada para llevar 7 asignaturas por ciclo hasta el último año de carrera. Teniendo en cuenta que los estudiantes practican a lo largo de toda la carrera, queda claro que la reacción natural es que se absorba por completo a los estudiantes, no queda espacio para desarrollar otras actividades y tienen que dejar de llevar cursos.

B. Motivo para practicar

Otro dato interesante arrojado por la Encuesta es el relacionado a las causas que motivan a los estudiantes de Derecho a practicar. Según los resultados, entre las opciones propuestas, el 75% de los encuestados opinó que lo hace para ganar experiencia, mientras que el 40% afirmó hacerlo porque quiere destacar en el mercado profesional y cree que las prácticas es el modo de asegurarse un futuro puesto de trabajo.

En contraste, existen quienes se encuentran inspirados por razones extra-académicas, pero que no por ello dejan de ser importantes. En efecto, frente a la misma consulta, el 27% afirmó que practica porque de esta manera empieza a ganar su independencia económica (recordemos que por Ley las prácticas deben ser remuneradas), mientras que el 33% reconoció hacerlo únicamente por ser un pre-requisito para graduarse²⁸.

Gráfico 3



En primer lugar, resulta significativo observar que la gran mayoría (75%) de los encuestados respondió que practica por el simple deseo de ganar experiencia, pues demuestra que la realidad va acorde con la propia finalidad de la modalidad formativa llamada "práctica pre-profesional" (al menos en cuanto al interés del practicante), en tanto que lo que busca es, precisamente, aportar conocimiento práctico profesional para contribuir con la formación del estudiante.

²⁷ En efecto, durante mucho tiempo las carreras profesionales, y entre ellas la de Derecho, estuvieron monopolizadas por el género masculino. Sin embargo, hoy observamos cómo las necesidades del mercado y el espíritu emprendedor de las jóvenes mujeres está transformando esa situación, generando un mayor ambiente de sana competencia.

²⁸ En gráficos como el "Gráfico 3" la encuesta permitía marcar más de una opción por lo que los porcentajes muestran la cifra de incidencia de la respuesta respecto del de la muestra estadística por variante.

Es relevante destacar que las prácticas pre-profesionales constituyen una herramienta para complementar la formación de una manera más verídica, pues a diferencia de lo aprendido en las aulas universitarias, donde la experiencia es simulada, el practicante tiene un constante contacto con los problemas de la vida real. En efecto, las prácticas pre-profesionales enriquecen al alumno, de tal forma que configuran un requisito indispensable para su crecimiento profesional.

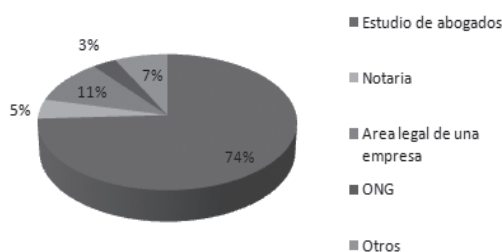
También es importante observar que más allá del deseo de continuar con su formación lo que persigue el practicante es ir consolidando su posición en el mercado laboral, pues sabe que las prácticas son el paso previo para su inserción al mundo profesional, el mercado ha transformado las prácticas pre-profesionales en parte de la línea de carrera del abogado.

C. Sector de prácticas

Por otro lado, el Resumen Estadístico revela que la suma de los practicantes que trabajan en Estudios de Abogados, Notarías y Entidades Privadas (es decir, en el sector privado) llega a un resultado del 80% de practicantes, estando el 20% restante trabajando en el sector público.

Al respecto, debemos indicar que dentro del sector privado, podemos encontrar a las distintas instituciones que funcionan como empleadores, tales como Estudios de Abogados (74%), Notarías (3%), Área Legal de una Empresa (11%), ONG's (5%), y otras entidades (7%).

Gráfico 4



Es sugerente observar que a pesar de que la imagen del empleador más estricto en la carrera de Derecho se suele identificar con los Estudios de abogados, son estos los que cuentan con mayor

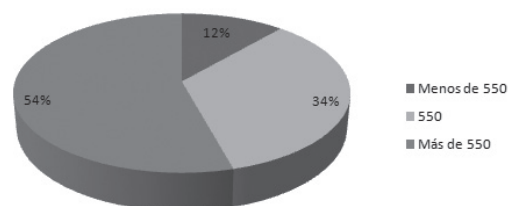
participación entre la población de empleadores en las prácticas pre-profesionales. Una posible explicación a dicho escenario es que los estudiantes suelen visualizar a los Estudios de abogados como los mejores centros de aprendizaje. Es verdad que en muchos casos los practicantes obtienen un alto grado de conocimientos y experiencias en los estudios, los ayudan a especializarse en los temas de su elección, sin embargo, no es menos cierto que el menoscabo de los derechos de los practicantes.

D. Subvención

La Encuesta nos indica que, a pesar de lo que mucha gente cree, la subvención de la mayoría de los practicantes de la Facultad de Derecho se encuentra dentro de lo dispuesto por la normatividad de la materia. Cabe resaltar que de los resultados obtenidos, más de la mitad de los encuestados perciben un pago mayor a una Remuneración Mínima Vital.

No obstante lo antes señalado, debemos advertir que el "Gráfico 5" demuestra que existe un 12% de encuestados que reciben una subvención menor a una Remuneración Mínima Vital.

Gráfico 5



Al respecto, consideramos pertinente mencionar que la Ley de Modalidades Formativas Laborales²⁹ establece que la subvención económica mensual de los practicantes pre-profesionales no puede ser inferior a una Remuneración Mínima Vital cuando la persona en formación cumpla con la jornada máxima establecida en la norma, es decir 6 horas diarias o 30 semanales según lo dispuesto en el Decreto Supremo 003-2008-TR³⁰. Sin embargo, si se trabaja menos de la jornada señalada, sí se podrá reducir la subvención en forma proporcional a las horas que se dejen de trabajar.

²⁹ "Artículo 45.- Monto de la subvención económica mensual. La subvención económica mensual no puede ser inferior a una Remuneración Mínima cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa. Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional."

³⁰ "Artículo 2.- Jornada máxima en las prácticas preprofesionales de Derecho. Los estudiantes de Derecho desarrollarán sus prácticas preprofesionales en un máximo de 6 horas diarias o 30 semanales. El incumplimiento de esta disposición se reputará como una desnaturalización de dicha modalidad formativa laboral, entendiéndose que existe una relación laboral común de conformidad con el Principio de Primacía de la Realidad y lo establecido en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley 28518; sin perjuicio de la sanción pecuniaria que corresponda."

Lo antes señalado se complementa con lo dispuesto en el artículo 33 del Reglamento de la mencionada Ley³¹, el cual señala que en caso la jornada laboral de los trabajadores dependientes de la empresa sea menor a la jornada establecida para las prácticas pre-profesionales, la subvención económica mensual del practicante no podrá ser inferior a una Remuneración Mínima Vital. Es decir, si por ejemplo un trabajador dependiente administrativo de la empresa (una secretaria) trabaja 20 horas diarias y recibe una Remuneración Mínima Vital, el practicante, aunque trabaje 21 horas diarias, tendrá que recibir una subvención de por lo menos una Remuneración Mínima Vital mensual.

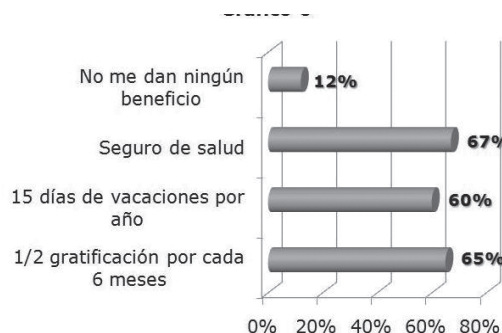
Cabe resaltar que de los gráficos obtenidos se desprende que existe un porcentaje de 8% el cual trabajará menos de 30 horas semanales y recibirá una subvención de una Remuneración Mínima Vital mensual³².

E. Beneficios

Los resultados de la Encuesta demuestran que la mayoría de practicantes perciben beneficios adicionales a la remuneración. Entre estos se encuentran: 15 días de vacaciones, media remuneración por concepto de gratificación semestral y seguro de salud (todos ellos establecidos obligatoriamente a favor del practicante y por mandato de la Ley de Modalidades Formativas Laborales³³).

No obstante, resulta revelador percatarnos que en no todos los casos se cumple con brindar estos beneficios. Por ejemplo, en relación a los 15 días de vacaciones anuales, sólo un 60% de los encuestados declaró gozar de este beneficio, pese a aparecer en el Convenio tal beneficio. Cabe resaltar también aquellos casos en que si bien se conceden los días de vacaciones, muchas veces estos le son otorgados a los practicantes como días de licencia para ausentarse de las prácticas y así poder prepararse para sus exámenes.

Por otro lado, en el caso de las gratificaciones semestrales, un 65% afirmó contar con este beneficio; mientras que en el caso del seguro de salud un 67% cuenta con él.



Como se aprecia de lo expuesto, sólo alrededor del 60% cuenta con los beneficios que por mandato legal debe gozar, quedando un amplio margen de practicantes que o bien no perciben algunos de los precitados, o bien no perciben ninguno (en efecto, el “Gráfico 6” arroja que un 12% de los encuestados no goza de ninguno de los beneficios legales referidos).

El escenario es sumamente alarmante, pues estas muestras reflejan empíricamente que algo en el sistema no está funcionando bien, pues de otro modo no se entendería cómo es que se permite la vulneración de los derechos de los jóvenes estudiantes que sólo quieren aprender e insertarse en el mercado profesional. Sin duda la responsabilidad no es sólo del empleador, pues, creemos que la responsabilidad es compartida, y el cómplice se mantiene en silencio.

F. Jornada

Según los resultados de la Encuesta, en torno a la jornada de trabajo realmente laborada, se comprueba que el 47% de encuestados trabaja arriba de las 30 horas semanales incumpliendo fehacientemente lo dispuesto en el Decreto

³¹ “Artículo 33.- De la subvención económica.

No se podrá pactar una subvención menor a la establecida en la Ley o renunciar a su percepción. En caso la jornada y horario habitual de la empresa prevista para los trabajadores dependientes, sea menor a la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa laboral, la subvención económica mensual no podrá ser inferior a una Remuneración Mínima Vital.”

³² Este 9% resulta de restar el 20% de practicantes que trabaja menos de 30 horas semanales con el 12% resultante de practicantes que obtienen menos de 550 soles mensuales; ese 8% trabajaría menos de 30 horas semanales y tendría una subvención de una Remuneración Mínima Vital Mensual.

³³ “Artículo 42.- De las obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la empresa:

Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva.

Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.

Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.

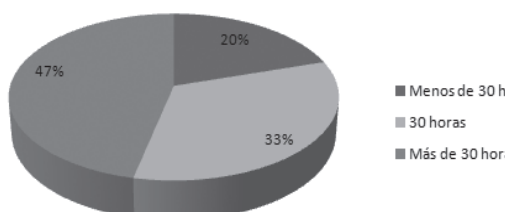
Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.

Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses.

Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de du

Supremo 003-2008-TR³⁴. De este modo, tal como lo señala la norma antes mencionada, dicho porcentaje de practicantes debería estar inmerso en una relación laboral con sus empleadores, y por tanto percibir todos los beneficios que la Ley otorga al trabajador.

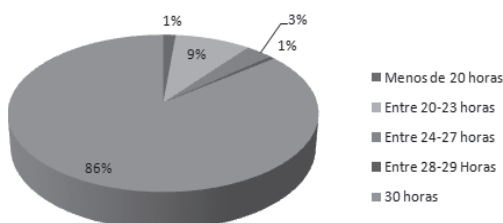
Gráfico 7



Asimismo, debemos advertir que la encuesta se realizó en época de universidad, por lo que no podemos determinar si las horas efectivas de trabajo del 53% restante de encuestados que practican respetando la jornada máxima, se verían afectadas en época de vacaciones.

Cabe señalar que esta información no concuerda con la información del Resumen Estadístico la cual señala que el 100% de los practicantes trabaja 30 horas o menos. Esta diferencia se debe a que la única fuente de la Facultad de Derecho para determinar las horas efectivas de práctica son los convenios de prácticas, los cuales no pueden ser aprobados por la Facultad y posteriormente por el Ministerio de Trabajo, si es que se indica que el practicante trabajará más horas de las establecidas en el Decreto Supremo 003-2008-TR.

Gráfico 8

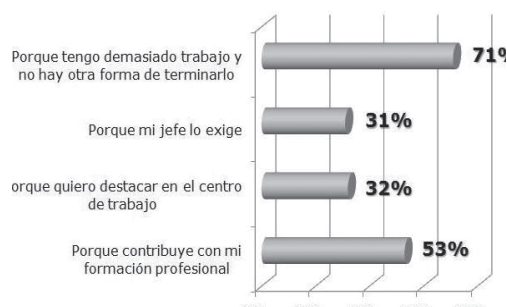


Ante la discrepancia de los resultados consignados entre la Encuesta y el Resumen Estadístico, consideramos que debe prevalecer la información de la primera dado que refleja la realidad y no se basa en un documento formal.

¿Cuál es la reacción de la Universidad ante esta realidad? Hasta este momento pareciera que ninguna. Si bien se han dado iniciativas como la comisión de prácticas del Claustro Pleno 2010, iniciativa que felicitamos, parece que todavía no se llega una medida realmente útil que modifique la realidad hasta ahora expuesta. Es claro que la simple suscripción de los convenios no es suficiente, la Universidad necesita ir más allá de la mera formalidad e identificarse con el rol que le compete. Consideramos que no es suficiente preocuparse porque el alumnado tenga la oportunidad de realizar prácticas pre-profesionales, sino que al mismo tiempo se garantice que en estos lugares se cumple con los requisitos mínimos que la Ley exige para un adecuado desarrollo de las mismas.

Así resulta revelador analizar cuáles son las razones por las cuales los practicantes llegan a invertir más de 30 horas semanales en sus prácticas pre profesionales³⁵.

Gráfico 9



Advertimos que el 71% de los encuestados practican más de 30 horas porque tienen demasiado trabajo y no hay otra forma de terminarlo. Es decir la mayoría de los practicantes tienen tantas responsabilidades y trabajo que no pueden terminarlo en 30 horas semanales y

ración continua de la modalidad formativa.
No cobrar suma alguna por la formación.

Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.

Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.

Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.

Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa."

³⁴ "Artículo 2.- Jornada máxima en las prácticas preprofesionales de Derecho.

Los estudiantes de Derecho desarrollarán sus prácticas pre-profesionales en un máximo de 6 horas diarias o 30 semanales. El incumplimiento de esta disposición se reputará como una desnaturalización de dicha modalidad formativa laboral, entendiéndose que existe una relación laboral común de conformidad con el Principio de Primacía de la Realidad y lo establecido en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley 28518; sin perjuicio de la sanción pecuniaria que corresponda."

³⁵ Al igual que en el "Gráfico 3", en el "Gráfico 9" podía marcar más de una variable.

por ello tienen que invertir más de 30 horas a la semana en sus prácticas.

Esto demuestra que la relación entre practicante y centro de trabajo no es meramente de aprendizaje, sino que estamos ante trabajo efectivo del practicante.

Ante este panorama, resulta necesario que las universidades realicen una labor de supervisión, para asegurar que los alumnos que practican no vean afectados sus estudios por las prácticas pre profesionales.

Esta labor activa empieza por reconocer que existen alumnos que sobrepasan el máximo de 30 horas semanales de prácticas, solo conociendo la realidad se podrá empezar a actuar para respaldar y acreditar el óptimo desarrollo de las prácticas pre-profesionales.

Asimismo, resulta relevante que el 32% de los practicantes trabajan más de 30 horas porque quieren destacar en el centro de trabajo y porque sus jefes se lo exigen.

Nos damos cuenta de que el tiempo efectivo de la jornada de prácticas no solo es responsabilidad de los empleadores, sino que va de la mano con la responsabilidad de los propios practicantes. Es decir existe complicidad entre los centros de trabajo y los practicantes para no cumplir la norma, uno por exigirlo y el otro por silenciarlo.

Así las cosas no podemos afirmar que las universidades son las únicas que deben actuar para que el desarrollo de las prácticas no afecte el desempeño y el desenvolvimiento de la vida académica de los practicantes. Son varios los sujetos que forman parte de esta relación y son todos estos los que deben orientar sus acciones para que se cumpla el objetivo de la norma, para que el practicante no solo pueda aprender conocimientos y destrezas en las prácticas pre-profesionales, sino para que su formación académica sea la adecuada.

G. Condiciones de Trabajo

Se dice que el propósito de las modalidades formativas laborales, como en el caso de las prácticas pre-profesionales, es contribuir con la formación y el desarrollo del futuro profesional. Sin embargo, para que el practicante pueda cumplir adecuadamente con las labores encomendadas requiere de algo más que su simple intelecto y predisposición por aprender. En muchos casos, su

labor también depende de la utilización de otras herramientas que le permitan hacer su trabajo de modo más celer y eficiente.

Adichas herramientas se les denomina “condiciones de trabajo”, y al igual que en las relaciones laborales, son de gran utilidad para la ejecución de la prestación personal a cargo del deudor del trabajo, a tal punto que son prácticamente una necesidad de la empresa, quien en principio asume estos costos.

Siguiendo esa línea, y avocándonos al estudio del desarrollo de las prácticas en Derecho, consultamos a los encuestados cuáles eran los tipos de condiciones de trabajo y/o herramientas con las que contaban para cumplir con sus encargos. Estas fueron algunas de sus respuestas: el 84% afirmó contar con una computadora de uso personal, mientras que el 13% afirmó tener una de uso compartido.

Asimismo, y al ser una herramienta extremadamente necesaria, casi al igual que la anterior, se les consultó si es que contaban con internet. El 47% respondió que sí y que éste se encontraba libre de restricciones. En contraste, el 43% también respondió que sí pero que estaba sujeto a restricciones de uso. ¿Qué sucede con el 10% restante? ¿Cómo cumple su labor el porcentaje restante siendo el internet una herramienta fundamental en el ámbito laboral?

De otro lado, el 16% comentó recibir un celular de la empresa, un 46% afirmó contar con el pago de viáticos, y un 54% respondió que su centro de trabajo cuenta con una biblioteca propia. A estos pueden sumársele otros tipos de beneficios.

Gráfico 10



Parece que cierto sector de los empleadores se ha dado cuenta que quien mejores condiciones labores ofrezca se verá beneficiado con las mejores solicitudes de egresados y una consecuente mejora en su productividad; por ello han puesto en marcha planes de captación de interesados. Así, se entiende por qué el afán de algunas empresas por ofrecer capacitaciones adicionales para sus practicantes³⁶, pues entienden que al mantenerlos

³⁶ Por ejemplo, según los resultados de las Encuestas, el 17% relató recibir clases externas de asesoría para mejorar sus destrezas legales (redacción, oratoria y retórica, etc.); mientras que el 11% aseguró recibir asesorías para mejorar sus habilidades de computación e informática.

contentos y contribuir con su formación se aseguran mayores posibilidades para contar con personal capacitado que sepa atender sus intereses en un futuro.

No consideramos que estas prácticas sean criticables. Por el contrario, las avalamos y saludamos pues entendemos que toda forma parte de las reglas de mercado. Ello sin que se quite del foco los intereses que realmente valen la pena tutelar: el de la empresa que quiere fomentar el desarrollo profesional y generar mayor riqueza; y el del practicante que con este tipo de actitudes termina beneficiándose.

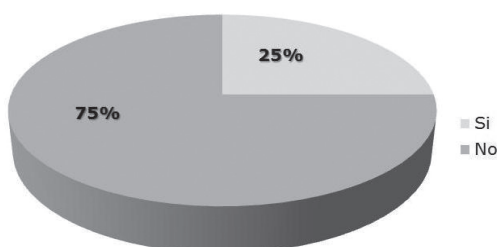
H. Rol de la universidad

Hasta el momento hemos expuesto las condiciones en que se vienen desempeñando las prácticas pre-profesionales en la carrera de Derecho, haciendo breves comentarios sobre la legislación aplicable y en algunos casos sobre el rol que juega el empleador en todo este asunto. Sin embargo, debemos recordar que la relación formativa laboral no es bilateral (empresa y practicante), sino que es trilateral, pues también involucra la participación de la Universidad.

En efecto, como relatamos en párrafos anteriores, la Universidad, o en sentido amplio, los Centros de Formación Profesional, cumplen un rol sumamente importante dentro del marco de la relación formativa, pues es ella quien se debe encargar de supervisar que en el transcurso de este tipo de convenios, no se lleguen a transgredir o menoscabar los derechos subjetivos de los jóvenes estudiantes ni mucho menos que una "mala práctica" vulnere su orientación y/o formación profesional. De ahí que propugnemos una exigencia hacia estas entidades, para que asuman un rol mucho más participativo y tuitivo.

No obstante, y casi como siempre, la realidad se termina desbordando. En primer lugar, porque una simple consulta a la opinión de los sujetos titulares de protección resulta determinante: el 75% considera que la universidad no cumple con ese rol activo tan anhelado. Y en segundo lugar, porque cuando se les consultó sobre el tipo de acciones que la Universidad toma para protegerlos, el 86% declaró no tener conocimiento alguno sobre las acciones realizadas por la Universidad para cumplir con tal finalidad.

Gráfico 11



Este hecho es alarmante, pues evidencia un desinterés de las universidades que si bien no llegarían a concretarse en una absoluta inacción, cuando menos puede inferirse que se encuentra en una gran indiferencia.

Esta indiferencia consideramos que se plasma de distintas maneras, por ejemplo está la falta de promoción de campañas de información. Así un alumno que enfrenta su primera experiencia de práctica con preguntas como: "¿Cómo voy a una entrevista de trabajo?, ¿puedo reclamar si paso las 30 horas semanales?, ¿tengo derecho a permisos por exámenes?, ¿cómo manejo el tema de mi convenio?, ¿depende de mí tener un convenio?, ¿pueden imponerme un periodo de prueba?, ¿es mi derecho tener una subvención económica?, ¿tengo derecho a viáticos?, ¿tengo derecho a vacaciones?, ¿cómo es la metodología de trabajo?, ¿existe la posibilidad de rotar de áreas?, etc."

Otro ejemplo de esta indiferencia sería el tema de la currícula de la facultad. La mayoría de personas que practican se encuentra en el rango de edades de 21 y 23 años, esta etapa coincide con el cuarto y sexto ciclo de facultad aproximadamente. La currícula de la facultad exige llevar 7 cursos desde el segundo hasta el sexto ciclo. Siendo este el panorama, ¿cómo se espera que los alumnos cumplan con este ritmo tomando en cuenta que la mayoría de ellos practican más de 30 horas semanales? Simplemente no hay una respuesta. La solución empírica que se ha dado a este problema a lo largo del tiempo es: menos cursos por ciclo, menos horas de sueño y tomar más café. Lo cierto es que el rendimiento de los alumnos disminuye afectando sustancialmente su formación. No necesariamente esta afectación del rendimiento repercute en las notas del alumno, consideramos que la mayor afectación está en la disponibilidad y capacidad de comprensión de los cursos en general.

Desconocemos qué tipo de razones motivan a las universidades a incumplir con su labor: proteger a sus estudiantes. Quizás sea porque no consideren que este asunto les concierne, quizás consideren que este asunto es exclusivamente personal del practicante. Lo importante es que hoy por hoy no cumplen con su labor y los jóvenes estudiantes son quienes terminan afectados.

V. RECOMENDACIONES

Como se ve existe un desborde de la realidad. Si bien es cierto que la culpa no es exclusiva de ningún sujeto de esta relación trilateral que implica las prácticas pre-profesionales, como dijimos al inicio, nuestra esperanza está en las Universidades. Por ello creemos conveniente hacer las siguientes recomendaciones:

- a) Elaborar informes de prácticas pre-profesionales al término de los convenios. Así, para que los estudiantes puedan elegir de manera óptima en qué lugar desean realizar sus prácticas pre-profesionales, se requiere que estos tengan información sobre la forma en la que se desarrollan las prácticas en determinados centros de trabajo y cuáles son sus políticas con sus practicantes. De esta manera los practicantes elegirán de manera informada en qué lugares quieren practicar.

Es imprescindible que los alumnos puedan tener acceso a información que revele que políticas tienen los centros de trabajo para con los practicantes. Esta información podría ser recabada a través de un formulario virtual en el cual se pregunte sobre los aspectos objetivos y subjetivos sobre cómo se llevaron a cabo las practicas. Consideramos que resulta imprescindible para elegir el lugar en donde se desea practicar tener conocimiento de cuantas horas efectivamente se practica en ese lugar, la flexibilidad que se da a los alumnos en época de exámenes, saber si es que se cumplieron con los beneficios que la ley otorga a los practicantes, si es que se da o no la remuneración por medio año de trabajo, si es que se les da o no el tiempo de vacaciones luego de un año de trabajo, etc.

Asimismo, también consideramos importante que se conozca en qué centros de trabajo se puede realizar una línea de carrera, para lo cual se debería de preguntar, a los alumnos que terminan pre-grado, si es que el lugar en el que estuvieron practicando fueron contratados al término de la carrera. Esta información resulta relevante para que los alumnos sepan cuantas son las probabilidades de que sean contratados en los lugares que practican luego de que terminen la carrera.

Por último, dicho informe también debería tener por finalidad determinar cuál fue el clima laboral que existía en el centro de trabajo. La importancia de esta información radica en que el clima laboral está directamente relacionado con el buen desempeño del practicante dentro del centro de trabajo.

- b) Realizar un ranking del clima laboral de los centros de trabajo. Este ranking podrá ser efectuado obteniendo información de encuestas a los alumnos que realizan prácticas pre-profesiones en esos centros de trabajo, como de los informes de prácticas mencionados en el numeral anterior. Así, el ranking deberá permitir medir el ambiente humano y físico en donde el alumno

desarrolla su práctica pre-profesional, así como las percepciones experimentadas por los alumnos en dicho ambiente laboral.

El mencionado ranking deberá ser publicado periódicamente siguiendo los formatos de los rankings de abogados (tales como los rankings realizados por Chambers & Partners o Latin Lawyer) en donde se muestren a las diez instituciones con mejores ambiente laborales según sus practicantes pre-profesionales. De este modo, consideramos que dicho ranking creará una competencia entre los empleadores por tener un mejor ambiente laboral que generará un beneficio colateral a los alumnos respecto a sus prácticas pre-profesionales.

- c) Sincerar las normas de juego en la formación del estudiante, siempre ponderando de manera adecuada la libertad de cátedra de los docentes y el derecho a la educación de los alumnos. Como ya se ha señalado, esta convivencia entre dos mundos, las practicas pre-profesionales y la formación universitaria, suele llevar al alumno a un contexto caótico necesario por las imposiciones del mercado, por ello consideramos que la claridad y predictibilidad en la formación son aspectos base para el practicante pre-profesional.

No es una realidad inusual los controles sorpresa, la desproporcionada asignación de lecturas, las prácticas dirigidas fuera de horario. Medidas como estas deben ser tomadas con el mayor cuidado puesto que la razonabilidad que pueda estimar el docente puede llegar al punto de transformarse en medidas anti pedagógicas para el alumno, en especial para el alumno que realiza prácticas pre-profesionales por sus especiales características.

Es en estos casos de desproporción consideramos que la Facultad deberá cumplir con tutelar los derechos de los alumnos ponderando las medidas.

- d) Buscar establecer bloques de horarios para facilitar la homogeneidad en los horarios del practicante. La Facultad debe de conciliar con los docentes para lograr un sistema viable con la vida del practicante. Es común que distintos profesores tiendan a elegir su horario acorde a sus tiempos, ello es totalmente comprensible puesto que un porcentaje considerable de los docentes, además de enseñar, trabajan fuera de la Universidad; sin embargo estas decisiones la mayor de las veces deja sin opción al estudiante. El efecto de la situación desfigura los horarios y, no pocas veces, genera fracturas dentro del día del practicante.

Estos quiebres, como en el caso de horarios partidos en donde se tiene que hacer un doble viaje a la Universidad, suele afectar en la propia predisposición del alumno al aprendizaje. No se trata de una falta de interés subjetivo, se trata de un desgaste físico y mental objetivo que limita la receptividad del alumno.

- e) Sincerar la currícula de la Facultad. No se trata de una crítica contra la propia estructura diseñada para la formación del estudiante, sino de la falta de conexión de la misma con la realidad de los estudiantes de la facultad.

La currícula actual establece que el alumno debe llevar siete cursos por ciclo desde el 2° hasta el 6° ciclo de la facultad. Lo que sucede en la realidad, como se ha señalado, es que se deja de llevar cursos cuando se comienza a practicar lo que supone un inevitable retraso en el plan curricular establecido.

El “aplazamiento” de la fecha de término de los estudios universitarios, a pesar de ser un factor común entre los estudiantes de la facultad, no deja de modificar su plan de vida. Además, no se puede dejar de mencionar que cuando se lleva esta realidad al contexto en el que se desenvuelve el alumno (familiar, laboral, social) se llega a posibles malentendidos que pueden perjudicar al propio alumno.

- f) Crear una dependencia dentro de la Facultad encargada de las prácticas pre-profesionales que tenga como objetivos principales: (i) hacer que la Facultad cumpla con las obligaciones relacionadas a los Centros Formativos de Aprendizaje exigidas por la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales; y, (ii) implementar y promover las recomendación que hemos señalado en los numerales anteriores.

Así pues, dicha dependencia debe tener como principales funciones: (i) registrar de manera eficiente los convenios de

prácticas pre-profesionales; (ii) centralizar la información proveniente de los informes de los practicantes; (iii) realizar el ranking de clima laboral de las empresas; (iv) hacer periódicamente un registro con los aspectos, características y condiciones negativos y positivos más importantes de las prácticas pre-profesionales llevadas a cabo en ciertas empresas; (v) asesorar permanentemente a los alumnos acerca de las de las practicas pre-profesionales en las empresas; (vi) efectuar constantemente campañas de difusión y charlas informativas en la Facultad con el objetivo de hacer llegar información a todos los alumnos; (vii) desarrollar relaciones y vínculos con las diversas empresas, teniendo una comunicación directa y constante con éstas; y (viii) manejar la bolsa laboral de las prácticas pre-profesionales.

Además, consideramos que la dependencia este integrada tanto por profesores como por estudiantes y, además, deberá tener permanentemente a servicio de los alumnos por lo menos a un psicólogo o un especialista en la gestión de recursos humanos. Lo antes señalado permitirá que dicha dependencia sea manejada con objetividad e imparcialidad velando así por los intereses de los alumnos. Asimismo, es importante que dicha dependencia sea accesible de manera física (debiendo estar ubicada en un ambiente asequible de la Facultad), así como virtualmente (permitiendo a los alumnos acceder en todo momento a la información brindada por dicha dependencia).