



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

CONVENIO DE PRÁCTICA PREPROFESIONAL EN EL PERÚ: UNA
MIRADA DESDE SU NEGACIÓN LABORAL

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADA**

AUTORA

MILUSKA ISABEL CRUZADO VASQUEZ

ASESOR

DR. LUIS ANGEL ESPINOZA PAJUELO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL
ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2020

DEDICATORIA

A Dios quien es mi fortaleza.

A mi familia, quienes me brindaron su gran apoyo y estuvieron pendientes de mi a cada momento.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma del Perú, a mis profesores por las enseñanzas brindadas que contribuyeron con mi formación profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Problemas de investigación	14
1.3. Objetivos de investigación.....	15
1.4. Justificación de la investigación	15
1.5. Limitaciones	17

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	19
2.2. Bases teóricas y científicas	25
2.3. Descripción de la primera categoría.....	28
2.4. Descripción de la segunda categoría	33
2.5. Aspectos laborales	38
2.6. Marco legal.....	51
2.7. Definición de términos.....	53
2.8. Triangulación de teorías.....	55
2.9. Triangulación de teoría con norma.....	56

CAPÍTULO III. MARCO METOLÓGICO

3.1. Paradigma y enfoque:	58
3.2. Método y técnica	58
3.3. Instrumento.	59
3.4. Diseño.....	59
3.5. Unidad de análisis, categoría y subcategoría.....	59

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.4. Resultados de investigación.....	87
---------------------------------------	----

CAPÍTULO V. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de resultados.....	90
5.2. Conclusiones.....	92
5.3. Recomendaciones.....	94

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Muestreo cualitativo	61
Tabla 2 Categorización de la unidad de análisis	62
Tabla 3 Cuadro de preguntas.....	63
Tabla 4 Primera pregunta.....	65
Tabla 5 Segunda pregunta.....	73
Tabla 6 Tercera pregunta.....	79
Tabla 7 Resultado de las matrices de interpretación	87

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Triangulación de teorías.....	55
Figura 2 Triangulación de teorías y normas.....	56

CONVENIO DE PRÁCTICA PREPROFESIONAL EN EL PERÚ: UNA MIRADA DESDE SU NEGACIÓN LABORAL

MILUSKA ISABEL CRUZADO VASQUEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo de estudio fue interpretar el porqué no se efectúa de manera correcta los convenios de práctica preprofesionales, el cual tiene una naturaleza formativa y una negación laboral a través de la Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas. El paradigma de investigación fue interpretativo. A su vez, tiene un enfoque cualitativo y la muestra estuvo integrada por expertos y especialistas de la rama de Derecho Laboral. Asimismo, la técnica utilizada fue el mismo investigador y de apoyo una guía de entrevista. Los resultados mostraron que los convenios de prácticas preprofesionales son efectuados de manera incorrecta en razón de que no se aplican de acuerdo a ley, ya que las empresas no cuentan con el plan de aprendizaje o no lo ejecutan y los centros de formación profesional no planifican ni supervisan la formación del estudiante. Asimismo, se confirmó que estos convenios tienen una naturaleza laboral y formativa “mixta” a raíz que se presentan rasgos de laboralidad.

Palabras clave: naturaleza formativa, naturaleza laboral, negación laboral.

PRE-PROFESSIONAL PRACTICE AGREEMENT IN PERU: A LOOK FROM ITS LABOR DENIAL

MILUSKA ISABEL CRUZADO VASQUEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of the study was to interpret why the pre-professional practice agreements are not carried out correctly, which has a formative nature and a labor denial through Law No. 28518, Law of Training Modalities. The research paradigm was interpretive. In turn, it has a qualitative approach and the sample was made up of experts and specialists from the branch of Labor Law. Likewise, the technique used was the same researcher and an interview guide was supported. The results showed that the pre-professional internship agreements are made incorrectly because they are not applied in accordance with the law, since companies do not have the learning plan or do not execute it and the professional training centers do not plan or they supervise the training of the student. Likewise, it was confirmed that these agreements have a “mixed” labor and training nature as a result of the fact that there are labor characteristics.

Keywords: formative nature, labor nature, labor denial.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis es presentada ante la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, para obtener el título de abogada. En el trabajo de investigación abordaremos el tema de los convenios de prácticas preprofesionales regulados por la Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas, los cuales tienen una negación laboral.

La norma que regula estos convenios de prácticas preprofesionales lleva vigente quince años. En ese sentido, a través del análisis e interpretación de la norma en cuestión, se observa que está regulada en base a una naturaleza meramente formativa en donde el beneficiario a través de los convenios de prácticas preprofesionales tendría que alcanzar su cualificación profesional. Sin embargo, estamos ante la gran incertidumbre si esta modalidad formativa se efectúa de manera correcta de acuerdo al dispositivo que los regula.

En esa misma línea, se contempla que hay casos presentados ante el Tribunal Constitucional, donde se ha visto la perversa operación que toma el empleador al suscribir dichos convenios mandando al beneficiario a realizar funciones iguales a la de un trabajador, no respetando la naturaleza formativa de estos. Entonces, la gran incertidumbre ante estos casos es en cuanto al porqué no se estaría aplicando de manera correcta estos convenios.

Por otro lado, vemos que la norma en cuestión niega la naturaleza laboral de estos convenios, pues como referimos anteriormente, el legislador da mayor hincapié al aspecto formativo que supuestamente tendrían estos convenios de prácticas preprofesionales negando cualquier aspecto laboral. Empero a ello, observamos que el beneficiario tendría una naturaleza laboral en razón de que se presentarían elementos de una relación laboral, pues el practicante generaría una utilidad a la unidad empresarial, entonces, cabría la posibilidad que el legislador sobredimensionó la naturaleza formativa no considerando el rendimiento del beneficiario.

Justificadamente surge la necesidad de poder realizar un análisis a profundidad sobre estos convenios y ello se realiza analizando e interpretando la norma que los regula, asentando más énfasis a la naturaleza de estos convenios.

Para tal efecto la investigación se esquematizó de la siguiente forma:

En el capítulo I. El planteamiento del problema, en donde se presenta la descripción de la realidad problemática, la formulación de los problemas generales, específicos y sus respectivos objetivos. Asimismo, se encuentra la justificación e importancia, el cual sustentan el valor del presente trabajo de investigación.

En el capítulo II. Marco teórico, en donde se presentan los antecedentes de las investigaciones tanto internacionales como nacionales, como también, se plantean las bases teóricas fundamentales para esta investigación.

En el capítulo III. Matrices del marco metodológico, en donde se presenta el paradigma, el enfoque, los supuestos categóricos y participantes de la investigación. Además, se precisan las técnicas e instrumentos de investigación.

En el capítulo IV. Análisis e interpretación de resultados, en donde se presentan las matrices de triangulación con relación a las respuestas de las entrevistas, las cuales fueron efectuadas a los expertos. Además, se encuentran los resultados por medio de la interpretación.

En el capítulo V. Descripción de resultados, en donde finalmente se formulan y proponen las conclusiones y recomendaciones referentes a la investigación, los cuales permitan determinar la razón por la cual no se estarían aplicando correctamente los convenios de prácticas preprofesionales.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Uno de los temas transversales, pero poco analizados del tema laboral son las prácticas preprofesionales, que son una de las modalidades formativas que está regulada en el Perú por la Ley N° 28518 y su reglamento el Decreto Supremo N° 007-2005-TR. De la Vega (2011) menciona que: “Las prácticas preprofesionales son un elemento primario como parte de la formación de los educandos de instrucción superior” (p. 16). En razón a ello, estos convenios de prácticas preprofesionales fueron creados para orientar y apoyar la formación de la persona que está estudiando, quien aplica sus conocimientos adquiridos de un centro de formación profesional a la práctica en una empresa.

A través del análisis de la norma en cuestión, se observa que está regulada en base a una naturaleza meramente formativa, en donde el beneficiario a través de los convenios de prácticas preprofesionales tendría que alcanzar su cualificación profesional. Sin embargo, estamos ante la gran incertidumbre de que, si esta modalidad formativa se efectúa de manera correcta, de acuerdo al dispositivo que los regula, defendiendo su naturaleza formativa.

Se han visto muchos casos, los cuales se han pronunciado ante el Tribunal Constitucional, donde el empleador toma una acción perversa ante los aprendices otorgándoles funciones similares a la de un trabajador que normalmente es contratado bajo el Decreto Legislativo N° 728, régimen de la actividad privada, es así, que el empleador no vela por la formación de estos beneficiarios, siendo la razón por la que se contrató “un fin formativo”. Según Ceroni (2007) los practicantes son: “muchas veces estimados por los empleadores como mano de obra barata” (p. 156).

Ahora bien, la misma normativa niega la existencia de una naturaleza laboral en estos convenios, pues las excluye de ese ámbito. Empero, en la realidad se presentarían elementos de laboralidad, los cuales son: La subordinación, remuneración y prestación personal de servicios, que están prescritos en el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin embargo, el legislador a través de la normativa de modalidades formativas solo reconoce y se enfoca en la naturaleza formativa. Siendo

así, no se reconoce una naturaleza laboral a pesar de que se presentarían rasgos de laboralidad.

Asimismo, se connota que en la actualidad los beneficiarios realizarían una contribución de trabajo a las empresas a través de sus prácticas, pero como mencionamos anteriormente, la norma no lo prevé. Arce (2008) refiere que: “mientras el beneficiario de la capacitación obtiene conocimientos prácticos de la actividad empresarial genera a su vez utilidades patrimoniales a esta” (p. 242). En base a lo citado, nos conllevaría a pensar que el legislador pudo haber sobredimensionado la naturaleza formativa no considerando la realidad de estos beneficiarios. Siendo así, que a lo largo del tiempo el practicante podría generar una utilidad patrimonial a la empresa. Entonces, estaríamos ante una presunta naturaleza laboral que también constituirían estos convenios de prácticas preprofesionales.

Por otro lado, en diversos países europeos se encuentran las modalidades formativas pero reguladas de manera diferente, puesto que son regulados como contratos. Entonces, al ver esta situación, desde una mirada ante su negación laboral por parte de nuestra normativa que regula estos convenios, nos encontramos ante la gran incertidumbre si realmente esta modalidad formativa se efectúa de manera correcta de acuerdo al dispositivo que los regula defendiendo su naturaleza formativa. El aporte de mi tesis está enfocado a dar conocimiento en que se estaría fallando al aplicar estos convenios, y en el reconocimiento de laboralidad que tienen estos convenios configurándose una naturaleza mixta.

1.2. Problemas de investigación

1.2.1 Problema general

¿Por qué no se efectúa de manera correcta los convenios de práctica preprofesionales, de acuerdo al dispositivo que los regula, el cual establece su naturaleza formativa y niega su naturaleza laboral?

1.2.2. Problemas específicos

¿Se sobredimensionó la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no enfocándose en la realidad que pasan los beneficiarios y la afectación que se ocasiona a raíz de su negación laboral?

¿Los convenios de prácticas preprofesionales pueden tener una naturaleza mixta dejando de lado la negación laboral que la norma dispone?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivos generales

Determinar la razón por la cual no se efectúa de manera correcta los convenios de práctica preprofesionales, de acuerdo al dispositivo que los regula, el cual defiende su naturaleza formativa y niega una naturaleza laboral.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar si se sobredimensionó la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no enfocándose en la realidad que pasan los beneficiarios y la afectación que se ocasiona a raíz de su negación laboral.

Determinar si los convenios de prácticas preprofesionales pueden tener una naturaleza mixta dejando de lado la negación laboral que la norma dispone.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Práctica

La presente tesis, bajo el análisis de la Ley N° 28518, indagará la razón por la cual no se estaría aplicando de manera correcta los convenios de prácticas preprofesionales, los cuales tienen una negación laboral. Asimismo, se abordará en cuanto a una posible sobredimensión de la naturaleza formativa ya que se

presentarían rasgos de laboralidad en estos convenios.

1.4.2. Metodológica

El presente estudio es de enfoque cualitativo, en ese sentido, se efectuará la técnica de las entrevistas a expertos laboristas. Asimismo, el instrumento es la guía de entrevista a expertos. Por último, el método es inductivo y hermenéutico, en razón de que se analizará la normativa que regula los convenios de prácticas preprofesionales.

1.4.3. Teórica

El desarrollo de la presente tesis se efectuó con la finalidad de poder aportar un análisis a profundidad sobre la norma que regula los convenios de prácticas preprofesionales y así poder descifrar la razón por la cual no se estaría efectuando como se predijo estos convenios, también poder determinar si el legislador sobredimensionó la naturaleza formativa no tomando en consideración los rasgos de laboralidad del beneficiario. Asimismo, hay escasos antecedentes en cuanto a esta modalidad formativa y esta investigación aportaría como un antecedente de estudio de este tema, que al parecer se deja de lado disminuyendo la importancia frente a otros temas laborales, sin embargo, es en esta modalidad, como cualquier otra, se presentan vulneraciones de derechos. Es necesario precisar, que el presente trabajo contiene doctrina, normativa y jurisprudencia referente al tema las cuales son recogidas de repositorios de universidades, así como también, de revistas como Scopus, ScieLo Dialnet.

1.4.4. Legal

La presente investigación se sustenta bajo la Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales y su Reglamento Decreto Supremo N° 007-2005-TR.

1.5. Limitaciones

1.5.1. Limitación temporal

En el presente proyecto si hubo limitación de tiempo en cuanto a las entrevistas, en razón de que hubo inmovilización total por la pandemia que se presentó en todo el mundo producto del Covid-19, por ende, se tuvo que efectuar el trabajo remoto. Los expertos del tema y el propio investigador no podían coordinar una fecha exacta para las entrevistas, sin embargo, todo fue saldado y se realizaron las entrevistas con éxito.

1.5.2. Limitación económica

No se produjo gastos en el trabajo de investigación, puesto que se tomó la asesoría del mismo curso de “Desarrollo de Tesis”, el cual está dentro de la malla curricular de la universidad.

1.5.3. Limitación bibliográfica

A raíz de la pandemia mundial, producto del covid, que trajo como consecuencia la inmovilización total de todo el país, no se logró recurrir a las bibliotecas nacionales para recopilar información de libros físicos, esta presente investigación se basó en datos de gran prestigio como revistas científicas, tesis de las universidades y artículos.

1.6. Delimitaciones

1.6.1. Delimitación temporal.

El desarrollo de la presente tesis se llevó a cabo en el año 2020.

1.6.2. Delimitación teórica

Las investigaciones son realizadas a nivel nacional, logrando encontrar información en revistas y artículos científicos como Dialnet, Scielo, y en libros físicos

1.6.3. Delimitación de espacio

El trabajo de investigación se desarrolló en todo el territorio peruano, cuyo objeto de estudio es la Ley Sobre Modalidades Formativas del sector privado.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

Pantigoso (2020) realizó una investigación titulada: “La implementación del supervisor y fiscalizador en el régimen laboral de prácticas preprofesionales en las instalaciones del Gobierno Regional De Arequipa a los años 2016 y 2017”. Sustentó su tesis en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma San Francisco, para obtener el título de abogado. El objetivo fue determinar la implementación de una persona supervisora y fiscalizadora en régimen formativo laboral de prácticas preprofesionales, y así, poder evitar la vulneración y debido cumplimiento al momento de suscribir el convenio. En ese sentido, esta tesis tiene un enfoque cuantitativo, donde se utilizó como instrumento fichas bibliográficas, fichas documentales, en las que se plasmó teorías, doctrinas, jurisprudencia y observación documental. Como instrumento, se recurrió a la ficha documental y la entrevista. Se llegó a la conclusión, que existe una ausencia de supervisores o fiscalizadores en la entidad donde estos practicantes ejercen sus prácticas preprofesionales, lo que conlleva a que no se estaría cumpliendo con el convenio de prácticas.

Con relación al antecedente citado, podemos analizar que contar con una debida fiscalización ayudaría a que los convenios de prácticas preprofesionales se ejecuten de manera eficiente y correcta, de lo contrario, no se garantizaría la naturaleza formativa ni se cumpliría el fin de ello.

Chávez (2019) realizó una investigación titulada: “Nivel de implementación de la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019”. Sustentó su tesis en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, para obtener el título de abogado. El objetivo fue determinar el nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019. En ese sentido, esta tesis tiene un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo de tipo observacional, prospectivo transversal, cuya muestra estuvo constituida por 25 responsables de instituciones públicas y privadas, se recolectó los datos aplicando la técnica de cuestionario. Finalmente, se llegó a la conclusión que una mayor

proporción de entidades presentaron un nivel muy deficiente en la implementación de la ley.

Con relación a ello, en la investigación se demostró que la ley que regula las modalidades formativas no es correctamente implementando, ocasionando así que el beneficiario que suscribió el convenio no obtenga la cualificación profesional, por ende, tenga problemas al momento de conseguir un trabajo. Además, el empleador suscribe estos convenios efectuando fraude en razón de que utiliza estos convenios para poder mejorar la productividad de la empresa o entidad pública ya que un practicante no tiene los mismos costos que un trabajador.

Izaga (2017) realizó una investigación titulada: “Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de la primacía de la realidad”. Sustentó su tesis en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. El objetivo de su investigación fue explicar la relación entre la conducta fraudulenta del empleador y el principio de la primacía de la realidad en los conflictos de los procesos judiciales llevados en la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Piura en los periodos 2012-2014, tratando así, de identificar los índices de las conductas fraudulentas de los empleadores, que porcentaje le concierne al Estado como empleador, así como también al privado y saber si es idóneo aplicar este principio en nuestra legislación nacional. Trabajó con una muestra de 1056 expedientes judiciales de la Sala Laboral Permanente de Piura entre el periodo 2012-2014 y 06 jueces entre superiores y especializados en materia laboral. Aplicó para su investigación un trabajo de gabinete, se utilizó la hermenéutica para interpretar 1056 expedientes judiciales, así como también entrevistas realizadas a magistrados de primera y segunda instancia en materia laboral en el distrito judicial de Piura. Concluyó que existe una relación directa entre la conducta fraudulenta de los empleadores y el principio de la primacía de la realidad, debido a que fueron aplicados por los magistrados del Poder Judicial, por lo que no es conveniente una regulación autónoma o expresa.

Con relación a lo citado, se observa que los empleadores tienen una acción dolosa al cometer fraude con los convenios de prácticas, en tal caso se efectuó uno de los principios del derecho laboral que es la primacía de la realidad, en donde se

pudo comprobar, una vez más, que la Ley Sobre Modalidades Formativas no se ha aplicado de la manera correcta.

Chinchayan, (2017) realizó una investigación titulada: “Implicancia del incumplimiento de la Ley N° 28518 modalidades formativas laborales en la rentabilidad de la Empresa Agroensancha SRL - Año 2016”. Sustentó su tesis en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo. El objetivo de su investigación fue demostrar el efecto que produce la inobservancia de la Ley Sobre Modalidades Formativas en la empresa Agrosancha SRL en los practicantes que son incorporados para laborar. Trabajó con una muestra de 6 practicantes y 1 contador público. Aplicó como instrumento la entrevista, la misma que fue validada por juicio de expertos. Concluyó, que al inobservar la Ley N° 28518 podría recibir el impacto sancionador de la multa, lo cual afectaría el 1% y 2% de las utilidades de la empresa.

En esta investigación, además de observarse el impacto de la sanción en la empresa que inoservo la Ley Sobre Modalidades Formativas, también se afirmó el perverso accionar del empleador para utilizar los mecanismos de contratación no laborales, cuya razón es que la legislación no los reconoce como tales, para así poder reducir los sobre costos laborales.

Moscoso, (2016) realizó una investigación titulada *La eficiencia de la modalidad de prácticas profesionales de egresados de las escuelas profesionales de derecho*. Sustentó su tesis en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Andina del Cusco. El objetivo de su investigación fue pretender determinar de qué manera se implementa la modalidad de práctica profesional en la Superintendencia Nacional de los Servicios Públicos en Cusco en el periodo julio 2015-2016. Trabajó con una muestra de 23 egresados de diversas universidades del Cusco, quienes realizaron sus prácticas en Sunarp desde el 2015 al 2016. Utilizó la combinación de tres técnicas: (i) La encuesta; (ii) La entrevista y (iii) El análisis documental. Concluyó que el nivel de aprendizaje y formación de los practicantes egresados de la escuela profesional de derecho en la Sunarp Cusco en el periodo 2015-2016 es deficiente.

La tesis citada en el presente trabajo, de igual manera, hace referencia a la deficiencia que tiene la formación de los estudiantes, pues no se estaría cumpliendo

con el objetivo de los convenios de prácticas suscritos mediante la Ley Sobre Modalidades Formativas, el cual no estaría acorde a la realidad que pasan los beneficiarios.

Vargas (2015) realizó una investigación titulada: “La desnaturalización de la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional conlleva a la laboralización de los practicantes preprofesionales de la UNJBG.Tacna, 2012-2014”. Sustentó su tesis en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. El objetivo de su investigación fue demostrar si existía desnaturalización de los convenios de prácticas preprofesionales de las modalidades formativas de los estudiantes de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Trabajó con una muestra de 32 estudiantes de dicha universidad, quienes realizaron sus practicas pre profesionales en los años: 2012, 2013 y 2014. Aplicó como instrumento un cuestionario semiestructurado, el mismo que utilizó para entrevistar a los estudiantes y expertos de la Universidad Nacional Jorge Basadre (asesor y docente). Concluyó, que si existe desnaturalización de la modalidad formativa en los convenios de prácticas preprofesionales, los cuales afectaron directamente a los trabajadores-practicantes, siendo la principal causa el incumplimiento, pero no sólo de las empresas con las que suscriben los convenios, sino también de la propia universidad donde estudian los practicantes.

De acuerdo a lo citado, podríamos decir que no solo es netamente la responsabilidad de la empresa, la cual efectua un convenio de practicas para ser la simulación y oculte que verdaderamente es un contrato de trabajo, sino que tambien tiene responsabilidad las universidades, ya que no hicieron las fiscalizaciones necesarias y dispuestas en la normas para poder garantizar la cualificación del beneficiario.

Custodio y Llontop (2014) realizaron una investigación titulada: “Alternativas legales para promover el régimen de inserción laboral juvenil en las empresas de la región Lambayeque en base a la Ley N° 28518. Período 2013”. Sustentaron su tesis en la Facultad de Derecho Universidad Señor de Sipán en Pimentel Perú. En ese sentido, el objetivo de esta investigación fue establecer alternativas legislativas en la

incorporación de la inserción laboral juvenil. Plantearon la siguiente hipótesis: Los jóvenes de la región Lambayeque se ven afectados sus derechos laborales por los empirismos normativos e incumplimientos en base a la Ley N° 28518. Asimismo, la metodología empleada fue descriptiva explicativa y con ello se llegó a la siguiente conclusión:

Los jóvenes de la Región Lambayeque se ven afectados sus derechos laborales por los empirismos normativos e incumplimientos en base a la Ley N° 28518 – Ley Sobre Modalidades Forativas Laborales, ya que desconocen los planteamientos teóricos, fundamentalmente las nociones básicas, o por no coexistir una norma en nuestro ordenamiento jurídico, o por no haber aprovechado las legislaciones extranjeras substancialmente las de América y Europa que están más atañidas con nuestra realidad, por parte de las empresas (Custodio y Llontop, 2014, p. 2).

En esta tesis se descubrió la afectación que le originan a los jóvenes al suscribir convenios de prácticas a través de las modalidades formativas, pues hay contradicciones con la realidad que presentan los practicantes, además de la falta de precisión en el ordenamiento jurídico y no tomar como base las legislaciones extranjeras.

Cervantes (2008) efectuó una investigación referente a los: “Factores jurídicos laborales que condicionan la discriminación en la contratación de personal en las empresas privadas del distrito de Juliaca, provincia de San Román región Puno”. Sustentó su tesis en la escuela de pos grado de la Universidad Católica de Santa María para obtener el grado de magister. En ese sentido, tuvo como variable de estudio las modalidades formativas. Asimismo, tuvo como objetivos conocer sobre el sistema de regulación jurídica laboral en la relación a convocatoria y selección del personal, como así también, de describir las maneras de discriminación laboral en la convocatoria y selección de personal en las empresas privadas. Además, la tesis es de enfoque cuantitativa, se aplicó como técnica una encuesta, una investigación documental y como instrumento un cuestionario y una ficha, los cuales fueron aplicados a 132 trabajadores con menos de tres meses de antigüedad, los cuales

estuvieron postulando a puestos en las empresas privadas de Juliaca en el 2002. Finalmente se llegó a la conclusión que la variable discriminatoria que tiene mayor peso es la edad, presencias y sexo. Y ello se demostró, en razón de que los empleadores prefieren contratar a jóvenes bajo la influenciada de la legislación laboral Ley N° 28518, entre ellas, las practicas preprofesionales y profesionales.

Con la tesis de referencia, se observó que el empleador opta por la preferencia de la contratación de jóvenes bajo la Ley Sobre Modalidades Forativas, en razón de que no tiene mayores sobrecostos laborales.

Arce (2008) en la sección VI de su libro: “Derecho Individual del Trabajo en el Perú”, realizó un análisis sobre las modalidades formativas, donde tuvo como uno de sus objetivos identificar los componentes de estas modalidades. Finalmente empleando la hermenéutica en el análisis de la norma, se llegó a la conclusión de que las modalidades formativas constituyen una doble naturaleza tanto formativa como laboral.

El profesor en su investigación advierte sobre la naturaleza mixta que tienen los convenios de prácticas y que la legislación laboral no lo reconoce, el legislador bajo la presunción considera que el practicante preprofesional solo complementa su conocimiento a través de la práctica en el seno de la empresa, no reconociendo la productividad que genera.

Ceroni (2007) realizó un estudio analítico referente a las prácticas preprofesionales, el cual fue publicado como artículo en la Revista Sociedad Química, cuyo objetivo fue describir lo que está sucediendo realmente con las practicas preprofesionales, es así, que se empleó la hermenéutica y llegó a la conclusión que en la actualidad los aprendices o también llamados “practicantes” son estimados por muchos empleadores como “mano de obra barata”. Sin embargo, descubrió que efectúan una labor del mismo nivel de responsabilidad que la de un trabajador profesional, es por ello que consideró en su investigación que la finalidad de los convenios de prácticas se ha desnaturalizado.

Con relación a lo citado y de acuerdo con el autor, la finalidad de los convenios de prácticas preprofesional se ha desnaturalizado y ello ocasiona una explotación

económica para el practicante que suscribe estos convenios. A manera de criterio personal, se podría impedir si se le reconociera la naturaleza mixta que tiene el practicante.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Soler (2014) el profesor titular del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social perteneciente de la Universidad de Lleida realizó un proyecto titulado: “El contrato para la formación y aprendizaje tras las reformas 2012 y 2013”, en donde aplicó la hermenéutica para interpretar el Real Decreto Ley 10/2011 y el Decreto Ley 2/2012 y pudo concluir que el contrato de prácticas no solo causa la inserción laboral de jóvenes en el mercado, sino que además, es la obtención de una cualificación profesional adecuada para ejercer una profesión específica, ya que mediante este contrato se emplea la práctica y la teoría.

Regulado en contrato para la formación se alcanza a observar que este no solo causa la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, sino que también logra una cualificación profesional para que la persona contratada pueda ejercer su profesión.

2.2. Bases teóricas y científicas

2.2.1. Teoría generales del derecho

Ius naturalismo

Según Möller (2007) menciona que:

Lo que constituye una idea referente al derecho natural son dos puntos fundamentales, el primero consiste en el sentido de que el iusnaturalismo siempre ha privilegiado una idea de ley superior y el segundo reside en el hecho de que esta ley superior se faculta de contenidos materiales, los cuales no pueden ser confrontados por el derecho común (p. 18.).

Con relación a ello, podemos decir que a través de esas vertientes combinadas se constituye el iusnaturalismo, entre otras palabras, solo es meramente posible la preexistencia de contenidos materiales si en caso estos son respaldados por el derecho natural.

Asimismo, la teoría en mención ampara la existencia de ciertos derechos inherentes del ser humano, por el mismo hecho de ser considerado como tal, entonces, una de las características es que es determinado como supralegal ya que hacen referencia al bien y el mal, los cuales son universales.

Teoría ius positivista

Según Marcone (2005) menciona que: “El iuspositivismo parte del supuesto de que el derecho no es más que la expresión positiva de una recopilación de normas las cuales son dictadas por el poder soberano” (p. 3).

Con relación a lo citado, cuando nos referimos al ius positivismo hacemos alusión a la norma escrita, los cuales serían la Constitución y las demás dictadas por el Legislativo, Ejecutivo, entre otras.

Teoría tridimensional del derecho

Cano (2011) analizando la teoría de Miguel Reale refiere lo siguiente:

El tridimensionalismo establece una teoría jurídica, el cual examina al derecho a partir de un enfoque que mayoritariamente es dialéctico; instituyéndose en una reciprocidad permanente y progresiva entre los tres términos, a efecto de poder llegar a la integración del hecho en valor dando origen a las normas (p. 9).

Con relación a lo citado, podríamos decir que se hace una triangulación entre la norma, el valor y la realidad. En ese sentido, las dimensiones que se constata son la axiológica, sociológica y la analítica.

En ese sentido, la sociológica nos referimos a la vida humana, puesto que los seres humanos son los protagonistas del derecho, lo axiológico hace alusión a los valores, quiere decir, la finalidad y organización. Y, por último, lo analítico refiere a lo formal, el cual se refiere a los derechos y obligaciones.

2.2.2. Teorías científicas

Teoría de la primacía de la realidad

Según Toyama (2015) sostiene que:

Este principio laboral, refiere que aun cuando preexista un contrato – suscrito– de naturaleza civil, lo que va a determinar la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como, en la práctica, se efectúa dicho contrato (preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato (p. 102).

Este es un principio en donde prevalece los hechos y no el documento que se efectúa, pues se otorga una preferencia a la realidad de cómo se ejecuta la relación jurídica entre las partes. Este principio se encuentra tipificado en el la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, artículo 2 inciso 2, y refiere que en caso de contrariedad, entre los hechos constatados y los hechos expresados en los documentos formales se debe siempre privilegiarse los hechos verificados.

Observamos que en los convenios de prácticas preprofesionales no se estarían cumpliendo como se predijo con su naturaleza formativa, como consecuencia de tal incumplimiento, a través de este principio muchos casos de convenios se han desnaturalizado.

Teoría mixta de los convenios formativos

Arce (2008) refiere lo siguiente:

La formación en la empresa siempre va a estar compuesta por dos componentes: formación y trabajo. Aun cuando a veces esta reciprocidad se incline más a la formación o en la capacitación y otras se incline más al trabajo, no es un inconveniente por la cual se deba de relegar de la conclusión central: la naturaleza mixta de las modalidades formativas en la empresa (p. 242).

Con relación a lo citado, podríamos decir que la naturaleza mixta de los convenios de prácticas preprofesionales no puede ser negada solo por el hecho que en unas se presentas más el aspecto formativo que en otras, pues si ese fuera el caso, de todas formas, se presentan la naturaleza laboral en estos convenios y no debería negarse.

2.3. Descripción de la primera categoría

2.3.1 Convenios de prácticas preprofesionales

De acuerdo a la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, en su artículo I de su título preliminar, se establece que son tipologías fundamentales de convenios que correlacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante un desempeño de ocupaciones programadas de capacitación y formación profesional (Chavez, 2019). Es así, que la norma en cuestión cuenta con diversas modalidades formativas, sin embargo, en esta investigación analizaremos a profundidad los convenios de aprendizaje con predominación en el centro de formación profesional “prácticas preprofesionales”.

Estos convenios van dirigidos a estudiantes que están cursando estudios superiores o técnicos en donde aplican los conocimientos que adquieren en la universidad o instituto a la práctica en el seno de una empresa. En tal sentido, el artículo 12 de la ley materia de estudio, hace referencia a que esta modalidad permite a la persona en plena formación, durante su situación de estudiante, poder desarrollar sus conocimientos habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación de trabajo.

Esta modalidad formativa se efectúa a través de un convenio, el cual es un acuerdo donde participa el centro de formación profesional, en otras palabras, “la universidad o instituto”, la empresa y el practicante. Es un acuerdo tripartito. Asimismo, se plantea que el plazo de tiempo de este convenio es en proporción a la duración de la etapa formativa del beneficiario “el practicante” y a su nivel de calificación de ocupación. De la Vega y Arakaki (2011) refieren que:

Estas prácticas preprofesionales integran un componente esencial de la formación en los estudiantes de educación superior, quienes con ellas pueden insertarse en el mundo laboral por un periodo establecido, teniendo así un puente entre la teoría y la práctica, entre la etapa formativa y el ingreso al mercado de trabajo (p. 2).

Cuando nos referimos al aprendiz, la norma en cuestión en su artículo 9 lo define como la persona que se obliga a cumplir las tareas productivas correspondientes a un plan específico de aprendizaje, el cual es definido por el centro de formación profesional.

Por otro lado, se plantea que el plazo de tiempo de este convenio es en proporción a la duración de la etapa formativa del beneficiario “el practicante” y a su nivel de calificación de la ocupación.

Asimismo, en el Decreto Supremo N° 007-2005-TR, reglamento de la Ley sobre Modalidades Formativas, en su artículo 6 hace referencia a que las labores que realiza el beneficiario deberán estar relacionadas directamente con las áreas que correspondan a su formación académica y al desarrollo de habilidades. Sin embargo ello, no es de todo cierto, pues el empleador en muchas ocasiones efectúan estos convenios de prácticas de modalidades formativas con predominación en el centro de formación profesional para poder efectuar un fraude a la ley y así obtener mayor productividad con mano obra barata, pues no le genera costos laborales altos.

2.3.2. Características

Estos convenios tienen diversas características, los cuales nombraremos a

continuación.

- Es una celebración convencional tripartida, cuyas partes son el aprendiz o practicante, la empresa y la universidad, además que se efectúa bajo el régimen de la actividad privada. Es importante recalcar, que en el sector público también se celebran los convenios, sin embargo, este presente trabajo no se desplazará en ese ámbito.
- Estos convenios no engendran vínculo laboral, la norma los excluye del ámbito laboral.
- La subvención que recibe el practicante es en bruto, el cual es la remuneración vital actual y ello no está sujeto a retención.
- Los que celebran estos convenios tienen calidad de estudiantes que aún no han culminado la educación superior.
- Su duración es hasta que termine su etapa formativa profesional.
- Su jornada formativa es de 6 horas diarias o 30 semanales.

2.3.3. Elementos y finalidad

Los elementos de esta modalidad formativa, como ya lo hemos mencionado en los acápite anteriores, son las partes de dicha relación formativa, el cual es tripartido constituido por la universidad el practicante y la empresa.

Asimismo, los convenios de prácticas preprofesionales deben contener como mínimo los siguientes datos prescrito en la ley materia de análisis, en su artículo 46, los cuales se mencionan entre ellas, el nombre o denominación de la persona natural o jurídica que este patrocinando la modalidad formativa, nombre edad y datos personales del beneficiario que se está acogiendo a esta modalidad formativa, ocupación y materia de la capacitación específica, monto de la subvención económica mensual, el tiempo de duración del convenio, y por último, causales de modificación suspensión y terminación del convenio.

Asimismo, la finalidad es que el beneficiario aparte de complementar su formación adquirida en la universidad es que desarrolle habilidades sociales y

personales en el ámbito laboral.

2.3.4. Importancia

La gran importancia en la actualidad de este tipo de contratación formativa “no laboral”, es que el estudiante que este cursando, ya sea el último, intermedio o los primeros ciclos, los conocimientos que adquiere en el centro de formación profesional, los ponga en práctica agilizando sus habilidades y conocimientos.

Por otro lado, atendiendo a la realidad, el rendimiento del practicante a medida del tiempo se vuelve más eficiente y genera ganancias por la actividad que realiza a la empresa, sin embargo, al no reconocer la productividad del practicante, quien es beneficiario con todo ello es el empresario, quien reduce sus sobrecostos laborales y que tiene una tentadora preferencia a la contratación por practicantes que con la práctica rinde igual que un trabajador con experiencia.

2.3.5. Primacía de la realidad

Este principio se encuentra tipificado en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, publicada el 22 de julio del 2006, este es un principio en donde prevalece los hechos, pues se otorga una preferencia a la realidad de cómo se efectúa la relación jurídica entre las partes. A nivel jurisprudencial en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 1944-2002-AA/TC, del 28 de enero del 2003, el Tribunal Constitucional estableció que se presume una relación laboral cuando se presentan los elementos de subordinación prestación de servicios y remuneración.

Asimismo, el Tribunal Constitucional determinó los rasgos de laboralidad en la sentencia recaída en el expediente N° 03146-2012-PA/TC, del día 22 de octubre del 2012. Donde refirió que para la determinación de la existencia de una relación laboral se tienen que cumplir con los siguientes requisitos: Tiene que ver un control sobre la prestación de trabajo efectivo que se realiza, se tiene que a la persona en la estructura organizacional de la empresa, la prestación de servicios debe de estar bajo un horario, la prestación debe ser continua, tener suministro y materiales, pago de una

remuneración y por último el reconocimientos de derechos laborales.

En ese sentido, teniendo las nociones a nivel jurisprudencial de esta directriz, se observa ante el Tribunal Constitucional la aplicación del mismo principio, en cuando a las modalidades formativas, específicamente hablando de las prácticas preprofesionales en donde el beneficiario no realiza las actividades formativas como se plantea en la norma.

Otro de los casos se presenta en la sentencia del mismo colegiado recaída en el expediente N° 00385-2012PA/TC, del 6 de junio del 2012, en donde la demandante beneficiaria de estas modalidades formativas realizaba sus prácticas en una entidad pública en donde el régimen laboral es privado, se conoció que las actividades que realizaban no eran propias de una formación, además, la demandante había trabajado los días no laborables y feriados e incluso cumplió horas extras. En ese sentido, mostrados los documentos que respaldan dichas alegaciones como correos electrónicos, control de asistencia, el Tribunal juzgó y afirmó que se configuro un fraude a la ley, por ende, a la demandante se le tuvo que reincorporar como trabajadora a plazo indeterminado.

2.3.6. Afectación

El empleador bajo las facultades que la norma le atribuye, dirigiéndonos específicamente al poder de dirección, es el que tiene mayor ventaja ante el trabajador. El empleador dirige las actividades del trabajador, puede modificar, fiscalizar y sancionar al empleado y el trabajador como está en una relación subordinada no puede tomar las decisiones por su cuenta sobre las actividades que realiza. En ese sentido, el trabajador está más factible a la vulneración de sus derechos que la norma le atribuye si en caso el empleador ejecuta de manera abusiva esta facultad.

De acuerdo a lo comentado, se menciona la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 008-2005/PI/TC, del 12 de agosto del 2005, en donde se estableció un concepto sobre la asimetría en la relación laboral, pues la relación laboral es caracterizada por la desigualdad, lo que conlleva, a que el

patrón acontezca como la parte fuerte e imponente y por otro lado se considera al trabajador como la parte débil e impotente.

Ahora bien, en esta modalidad formativa también estamos ante una asimetría, pues el empleador es la parte que es considerada más fuerte en la relación jurídica, en tanto que el beneficiario es la parte más débil y eso nos conlleva a que la afectación está dirigida a los beneficiarios de prácticas preprofesionales. Cabe resaltar, que entendemos que todas las modalidades formativas presentan una dualidad de formación y trabajo pero en esta investigación nos enfocaremos en las prácticas preprofesionales, es así, que estas modalidades no son reconocidas por la legislación laboral, pues hay una negación, ya que el legislador se enfoca en la naturaleza formativa de estos convenios niega la naturaleza laboral y ello no está acorde a la realidad que pasa el practicante.

La afectación que se causa al beneficiario, es en cuanto a su formación, pues el empleador suscribe estos convenios con la finalidad de poder obtener productividad en su empresa y no para otorgar netamente una formación al practicante. Si bien es cierto que estas modalidades sirven a las empresas de poder efectuar un reclutamiento humano y así poder mejorar la productividad y efectividad en la actividad laboral, esa preparación que supuestamente es adquirida por el practicante no garantiza su contratación en la empresa.

Además, habiendo tomado conocimiento en acápite anteriores, los deberes de los centros de formación laboral, el cual es la planificación y conducción de estas modalidades, ello en la realidad no se efectúa, lo que podríamos decir, que el practicante no tiene protección ni garantía en la formación profesional que se está efectuando.

2.4. Descripción de la segunda categoría

2.4.1. Sobredimensión y negación laboral

Como ya lo hemos mencionado anteriormente, nuestra normativa vigente niega deliberada mente la naturaleza laboral de los convenios de prácticas, en razón de que se sobredimensiona el carácter formativo que tienen estos. Según Arce (2008) indicó que: “el beneficiario tiene un carácter personal el cual no se le puede negar como tampoco se debe de negar la sumisión jurídica a la cual está subordinado mediante las modalidades formativas” (p. 243).

De acuerdo a lo citado, el profesor da a entender, por el carácter personal, a que el beneficiario pone a disposición la fuerza de su trabajo en manos del empresario, configurándose así uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo “la prestación personal de servicios”. En cuanto al segundo aspecto, “dependencia jurídica” estamos ante la “subordinación” aunque en la norma no lo establece como tal, puesto que es programa de formación, sin embargo, en el Decreto Supremo N° 007-2005-TR, Reglamento de la Ley Sobre Modalidades Formativas, publicada el 19 de setiembre del 2005, en su artículo 41 se establece las obligaciones de las personas en formación, como por ejemplo: Se obliga al practicante a obedecer las disposiciones formativas que se le asigne la empresa, a observar las normas y reglamentos que rigen en el centro laboral.

De acuerdo a lo citado, cuando se obliga al beneficiario obedecer las disposiciones supuestamente formativas que le brinde la empresa y de observar las normas que rigen en el centro de trabajo estamos involucrando al beneficiario el poder de dirección que la norma le faculta a empleador.

En tal sentido, es pertinente mencionar un enfoque jurisprudencial sobre el poder de dirección y para ello mencionamos la Casación N° 18554-2015-Huanuco, del 11 de julio del 2017, en donde se estableció que el poder de dirección se efectúa sobre el trabajador, quien va adaptar su conducta a la voluntad del empleador y no sobre una cosa o efecto exterior a ello, en razón de que los servicios prestados son indesligables de la persona que lo desarrollo, pues no se constituye otra cosa a la solo expresión de su propio comportamiento.

Entonces, teniendo en consideración ello, podemos decir que el elemento de subordinación si se configura en esta relación jurídica al igual que en una relación

laboral, sin embargo, ello no se reconoce.

Ahora bien, con el tema de la remuneración, que es el último elemento de acuerdo al Decreto Supremo N° 003-07-TR Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicada el 27 de marzo del 1997, en su artículo 9 prescribe que la remuneración, para todo efecto legal, es el íntegro de lo que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios, ya sea en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre y cuando sean de su libre disposición.

Con respecto a ello, el beneficiario recibe un íntegro por mandato legal, pues esta explícito en la normativa, sin embargo, ello no lo denominan como remuneración, pues es denominado “subvención”. Y de acuerdo al citado jurisprudencial junto con el dispositivo legal, la denominada “subvención” que se le retribuye al beneficiario es por el servicio prestado del practicante, el cual es de libre disposición para este. Asimismo, la media subvención cada seis meses vendría hacer como una gratificación

La Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas, excluye estos convenios de modalidades formativas del ámbito laboral, solo atinando la naturaleza formativa que estos convenios constituyen, aun así, habiéndose presentado los elementos esenciales de trabajo. Asimismo, lo confirma su reglamento de la ley en cuestión, en su artículo 4 establece que las modalidades formativas laborales no están sujetas a la norma laboral vigente.

Según Neves (2015) menciona que:

El trabajo es fructuoso cuando se orienta a conseguir un favor económico, de cualquier dimensión, a la persona que lo efectúa. En otras palabras, quien desempeña la labor aguarda obtener de ella un provecho económico, significativo o no, aunque también tenga otras aspiraciones (p. 12).

En ese sentido, haciendo una comparación entre el contrato de trabajo y el

convenio de prácticas, se observa que se presentan los mismos elementos de una relación laboral, a pesar de que la Ley Sobre Modalidades Formativas y su reglamento lo excluyan.

2.4.2. Naturaleza mixta de los convenios de prácticas preprofesionales

Arce, (2008) refiere lo siguiente:

La formación en la compañía perpetuamente va a constituir un doble componente: formación y trabajo. A pesar de que veces esta correlación se tercie más a la formación o capacitación y otras se incline más al trabajo efectivo, no es un problema que debe alejarnos de la conclusión central: la naturaleza mixta de las modalidades formativas en la empresa (p. 9).

La naturaleza mixta de los convenios de prácticas preprofesionales no puede ser negada solo por el hecho que en unas se presentas más el aspecto formativo que en otras, pues si ese fuera el caso, de todas formas se presentan la naturaleza laboral en estos convenios y ello no debería negarse.

Barretto, Racciatti, y Garmendia (2003) refieren que: “La alineación profesional de la mano de obra, su costo, y las tipologías de la relación obrero-patronal sobrellevan los elementos más significativos de la dirección productiva de una empresa” (p. 23).

En la actualidad nuestra legislación peruana, citando la Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades formativas, en su artículo 3 excluye del ámbito laboral estos convenios, pues de acuerdo con el profesor, el legislador ha sobredimensionado el carácter formativo en una empresa privada, considerando que el practicante tiene como única finalidad la retribución formativa, sin embargo, sí existe un trabajo efectivo por parte del practicante.

Los convenios de prácticas tienen naturaleza mixta, en razón de que el practicante preprofesional entra a la empresa con conocimientos teóricos ya captados

en su centro de formación profesional y cuando este ingresa a la empresa solo pone en práctica lo que ya tiene en conocimiento, en un plazo prudencial, el practicante aparte de ejecutar sus conocimientos y aprendiendo al mismo tiempo, de igual forma estaría efectuando un trabajo y ello estaría generando ingresos a la empresa.

Toyama (2015) refiere que:

Los acuerdos de prácticas tienen como fin la unión entre la educación superior universitaria y la acción productiva empresarial, no obstante, debido a las diversificaciones del mercado laboral, en unos países, las transformas laborales están apartándose de la realidad, dirigiéndose por la tipificación del contrato de prácticas como un mecanismo de entrada al trabajo de la población joven al mundo laboral (p. 156).

Con respecto a lo citado, en la actualidad, observamos que el autor refiere que los convenios de prácticas preprofesionales no solo constituye un aspecto formativo, sino que también tiene un aspecto laboral, puesto que en otros países se han percatado al respecto, y por ende, ha visto conveniente incluir esta modalidad como un contrato de prácticas para que así los jóvenes en un futuro puedan ingresar al mercado laboral y lo más importante no se le niega el reconocimiento laboral a los practicantes.

2.4.3. Obligaciones del empresario y del practicante

En la Ley Sobre Modalidades Formativas, en su artículo 41, establece las obligaciones que tiene el practicante, el cual tiene que cumplir las actividades formativas que le determine la empresa con suma cautela y diligencia. Además, que también tiene que observar las normativas y estatutos que manden en el centro de trabajo, y por último, tiene que cumplir con el programa que asigne la empresa.

Por otro lado, la empresa tiene que también cumplir con ciertas obligaciones que expresamente lo indica la ley, pues tiene que acoger y cumplir los planes y programas que rijan la formación del practicante, proporcionar los medios necesarios para que el practicante pueda llevar a cabo su etapa formativa, tiene que efectuar puntualmente la subvención mensual establecida, otorgar el respectivo descanso semanal y

feriados no laborales debidamente subvencionados, otorgar 15 días de vacaciones que estarán subvencionadas, y ello, se efectúa cuando el practicante haya logrado haber practicado un año, otorgar la media subvención adicional cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa, entre otros.

2.4.4 Centro de formación profesional

De acuerdo al Decreto Supremo N° 007-2005-TR, Reglamento de la Ley Sobre Modalidades Formativas, en su artículo 2, define como centro de formación profesional a las instituciones educativas públicas y privadas, las cuales ofrecen servicios de educación técnico-productiva o educación superior, como son las universidades, entre otros, que creen la misma finalidad.

Asimismo, los centros de formación profesional tienen las funciones de planificar dirigir y conducir a nivel nacional las actividades de capacitación perfeccionamiento y especialización de los aprendices en el ámbito de sus competencias, así como debe evaluar y certificar las actividades formativas, todo ello se especifica en el artículo 10 de la ley en cuestión.

Sin embargo, en la realidad no se aplica de esa manera, pues las universidades no realizan el monitoreo ni planifican los programas de formación, ello conlleva a que el practicante pueda ser vulnerado en su etapa formativa, pues el empleador le puede asignar otras labores propias de un trabajador y estas pueden ser distintas y desconocidas de su carrera profesional.

2.5. Aspectos laborales

2.5.1. El derecho de trabajo constitucionalmente

Alvarez y Suyo (2017) refieren lo siguiente:

Es el derecho de todo ser humano de trabajar libremente y sobretodo dignamente, y por otro lado, es la obligación de toda la masa empresarial

de otorgar las condiciones humanas que son necesarias para que el trabajador se desarrolle y realice un trabajo digno (p. 64).

Asimismo, Vallecilla (2018) refiere que: “El trabajo es una dinamismo humano que ocupa una plaza fundamental dentro de la vida económica, social y política” (p. 39). Tomando en consideración los conceptos citados, en nuestra Constitución de 1993, la cual está vigente, se protege el derecho al trabajo y se fomenta el mismo. El cual se encuentra prescrito en el artículo 22.

Pinares (2018) refiere lo siguiente:

La finalidad del derecho de trabajo está alineada a deportar las arbitrariedades y excesos del patrono frente al trabajador, poniendo límites a la potestad y la voluntad del empleador en el trato laboral, no solo en consideración a la regulación del salario y remuneración del trabajo, sino considerando al trabajador como un valor humano que un factor de producción, debiendo ejecutarse las relaciones laborales en el marco del respeto de los derechos fundamentales del trabajador, sea el empleador del sector privado o sector público, por la protección prioritaria de la dignidad humana en toda relación laboral, y esta protección se extiende en las condiciones de trabajo (equipo, seguridad, etc.). (p. 24).

Asimismo, en el artículo 23 de nuestra Constitución vigente, se estipula que el trabajo puede constituirse en diferentes modalidades, siendo así, que el mismo Estado promueve las condiciones para que la persona pueda tener un progreso social y económico, el cual se efectúa mediante políticas de empleo y de educación para el trabajo. En ese sentido, no se puede limitar el ejercicio de los derechos protegidos por la Constitución, como tampoco se puede rebajar la dignidad del trabajador por ninguna relación laboral.

Por otro lado, en el artículo 24 de nuestra Constitución, se establece los derechos del trabajador, quien tiene el derecho de recibir una remuneración equitativa y suficiente para que pueda subsistir, para él y su familia.

2.5.2. El contrato de trabajo y sus elementos

Antes de referirnos a los elementos de contrato laboral, primero debemos definir el contrato de trabajo, es por ello que Ynga (2017) refiere lo siguiente:

Es un consenso voluntario entre el trabajador (que es una persona natural) y empleador (es una persona natural o jurídica), en virtud del cual el primero se obliga a poner en disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de un pago (p. 17).

Entonces, el contrato de trabajo es una pieza fundamental en la relación laboral, ya que así se formaliza la relación entre trabajador y empleador, quienes son las partes contractuales. En ese sentido, en el contrato las partes estipulan las obligaciones y derechos que se generarían al efectuar la relación laboral. Entre otras palabras, el contrato laboral es un pacto de voluntades, en donde el empleador que requiere un servicio contrata al trabajador generando así una relación jurídica laboral y ello generaría beneficios sociales y una estabilidad laboral.

Asimismo, es importante precisar que la distinción de un contrato de trabajo con los contratos civiles, es que el contrato laboral es de duración y de trato continuado, quiere decir, que tiene un cumplimiento extenso e ininterrumpido en el tiempo, lo que causaría permanentes cambios, es por ello, que la legislación faculta al empresario la flexibilidad para hacerlo a través del poder de dirección.

De igual forma, es pertinente mencionar ciertas formalidades para que sea válido el contrato de trabajo, para eso tendríamos que dirigirnos al Código Civil, específicamente el artículo 140, en donde el contrato de trabajo acatará las reglas del acto jurídico respecto a la forma, teniendo en consideración que las partes contractuales son agentes capaces, el objeto de trabajo sea física y jurídicamente posible y que sea de fin lícito.

Por otro lado en el contrato de trabajo constituye tres elementos, los cuales el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, los prescribe en su artículo 4, que son la remuneración,

subordinación y la prestación directa de servicios, siendo así, presenciando estos elementos podemos decir que estamos ante una relación laboral a plazo indeterminado, siendo excepción, cuando la contratación es a tiempo fijo o parcial, entre otras modalidades que establece la normativa laboral, pues es importante recordar que el contrato a tiempo indeterminado se puede celebrar de manera verbal o escrita, y los demás contratos antes nombrados se celebran de acuerdo a las formalidades que la ley establece.

Entonces, desarrollaremos el primer elemento “la remuneración”, el cual se presenta en la relación laboral, en razón de que es otorgada al trabajador por la prestación de servicios que realizó al empleador, este elemento puede pagarse en forma dineraria o en especie. Este elemento se convierte en el principal ingreso del trabajador para que subsista él y su familia.

Ahora bien, el segundo elemento es el de la prestación de servicios directamente del trabajador, en el párrafo anterior al hablar de remuneración hemos hecho mención de este elemento, pues no podemos hablar de relación laboral si el trabajador no efectúa una prestación de servicios, ya que la relación laboral está constituida por el empleador y el trabajador y por último, si este no presta directamente los servicios perdería la calidad de trabajador.

2.5.3. Desnaturalización de los convenios de prácticas

La normativa materia de análisis, en su artículo 51, establece cuándo estamos ante un convenio formativo desnaturalizado, y por otro lado, atendiendo a las diversas casaciones de la Corte Suprema y la sentencias del Tribunal Constitucional, se ha observado la perversa operación que toma el empleador ejecuta ante los aprendices, puesto que la norma no reconoce su naturaleza laboral “naturaleza mixta”, y en consecuencia de ello, el empleador ejecuta una explotación de manera económica al practicante, pues diversos casos se han llegado a presentar ante las salas de estas autoridades, las cuales han tomado medidas ante tales situaciones, efectuando lo previsto en la misma ley.

Por otro lado, el reglamento de la Ley Sobre Modalidades Formativas, en su

artículo 31 del refiere que la Dirección de Inspección Laboral o sumisión que haga sus veces es la que se va a encargar de efectuar las visitas inspectivas programadas y especiales a efectos de poder verificar el cumplimiento de lo dispuesto en la ley y su reglamento.

Entonces, especificando la norma las causas de desnaturalización y quien está a cargo las fiscalizaciones, la pregunta que nos plantearíamos sería: ¿Es suficiente estos mecanismos para que el empleador no realice una simulación o fraude ante la suscripción de los convenios? Pues con respecto a la respuesta de dicha interrogante, ello no ha sido suficiente, ya que el empleador con el poder de dirección que ejerce ante un trabajador, lo cual también se ejerce al practicante, de alguna manera coacciona en el mismo y el practicante como no tiene estabilidad laboral ni estabilidad formativa, ya que la normativa no los ampara, si en caso decide abstenerse de acatar las órdenes de su empleador, correría el riesgo de que den por disuelto su convenio.

En tal sentido, el empleador tiene la facultad de terminar el convenio sin dar justificación razonable del porqué lo disolvió, no teniendo estabilidad formativa el beneficiario. Ante esa situación, el practicante al recibir estas indicaciones que no sería parte de su formación y este se abstiene a no cumplirlas, el empleador solo por ver esta conducta disolvería el convenio, lo que no es justo para el aprendiz, por lo que se estaría vulnerando su derecho a la formación, por ende, el acceso al trabajo, y ello la norma no lo prevé.

Y por tales razones, ante la vulnerabilidad que tiene el aprendiz ante el empleador, es que este por último tenga temor y no se atreva a quejarse ante las actividades laborales que el empleador le estuviera mandando, las cuales reiteramos que no son parte de su formación y por lo tanto no tendría que ejercerlo, pues las ganas de seguir formándose profesionalmente son más a que tener un problema o terminar demandando al empleador por el abuso de autoridad que está ejerciendo, siendo culpable dolosamente de la desnaturalización de la finalidad del convenio que suscribió, que trae como resultado la afectación a las actividades laborales del aprendiz.

2.5.4 Políticas de empleo

Neffa (2011) refiere lo siguiente sobre políticas de empleo:

Las políticas de empleo buscan obtener diversos resultados, como por ejemplo, restablecer los equilibrios macroeconómicos, satisfacer las demandas de los empresarios para así tener una reducción de costos laborales, flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo y modificar el funcionamiento del sistema de relaciones de trabajo (p. 39).

En el artículo 23 nuestra Constitución de 1993, en su segundo párrafo, se establece que el Estado es el que promueve las condiciones para el progreso social y económico en especial en las políticas de empleo productivo y educación para el trabajo. Con esta precisión constitucional analizaremos las políticas de empleo. En nuestra estructura normativa se encuentran en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR.

Teniendo en cuenta ello, pasaremos a analizar las clases de política de empleo, estas son de dos clases, los cual nombraremos a continuación:

- **Política de empleo activas**

Según Neffa (2011) menciona que:

La políticas activas son aquellas que, por varios medios y con una perspectiva de mediano o largo plazo, gestionan la procreación de empleos, reducen el desempleo y el subempleo, aumentar la empleabilidad y la reconversión de la fuerza de trabajo para evitar los despidos. Algunas de ellas son cuestionables por los medios propuestos (p .41).

Esta política, también conocida como abierta, hacen alusión a las actividades dirigidas a la ocupación de personal, a la incentivación para la contratación del personal humano, al fomento de empleo, el fomento al autoempleo, información laboral, **promoción a la formación laboral**, empleo directo público, entre otros.

- **Política de empleos pasivos**

Rodriguez, (2017) refiere que las políticas de empleo pasivas son: “Como medidas que contemplan una renta sustitutoria de los ingresos dejados de percibir ante la ausencia de trabajo” (p. 22).

Con relación a ello, esta política va directamente a tratar la cobertura y gran apoyo a los que no se encuentran con empleo. Ahora bien, la política que acata nuestro país es la política de empleo activa, ya que la finalidad de esta es prever una remuneración por las horas laboradas del trabajador.

En ese sentido, la política de empleo abarca tren grandes agrupaciones, las cuales se mencionaran a continuación:

- **Políticas de oferta:** Por lo general están dirigidas a limitar ya sea en cuanto a la población económica activa o la cantidad de horas laboradas.
- **Políticas de demanda:** Esta va dirigida a la demanda y oferta de servicios, pues a mayor crecimiento de bienes y servicios genera también mayores puestos de trabajo “demanda laboral”, lo cual se logra con políticas monetarias y fiscales expansivas, siempre y cuando, la economía esté por debajo del producto potencial.
- **Políticas de formación salarial:** Los sueldos de los trabajadores no se rigen o se establecen solo en base a la demanda y oferta, ya que estos también pueden ser negociados por sindicatos en la celebración de convenios colectivos.

Con relación a lo comentado, podemos observar que la formación laboral se encuentra en las políticas abiertas que es efectuada en nuestro país. El abogado laboralista Toyama (2015) refiere lo siguiente en cuanto al fomento del empleo:

La finalidad del legislador por instaurar una regulación que promueva la conjunción entre el mundo educativo y laboral y el fomento al empleo es meritorio, sin embargo, la misma no tiene efectividad, pues ni la Ley Sobre Modalidades Formativas ni su Reglamento advierte una regulación resguardada sobre la formación y capacitación del joven contratado (p. 128).

De acuerdo a lo citado, la Ley Sobre Modalidades Formativas no tiene una gran efectividad en el contexto del resguardo a la protección del beneficiario que suscribe estos convenios.

Toyama (2015) refiere con respecto a las modalidades formativas lo siguiente:

Debe observarse que ninguna de las modalidades concisamente manifestadas tiene naturaleza laboral por la exclusión legal en el sistema peruano, en tanto que se reconoce su inminente naturaleza formativa; pese a ello, no existen dispositivos que permitan que la empresa contrate a los beneficiarios en planillas bajo relaciones laborales y no opte, al término del periodo de los convenios, por contratar a otros interesados (p. 126).

Con relación a ello, vemos que las políticas de empleo solo se enfocan en la formación que tiene el beneficiario para alcanzar su cualificación profesional y no a la inserción al mercado de trabajo. Es así, que a través de la formación y capacitación de estos jóvenes, estos no tienen la contratación preferencial en la empresa, en todo caso no se estaría hablando de la introducción de jóvenes en el mercado laboral.

En tal sentido, siendo las practicas preprofesionales un convenio donde se relaciona teoría y práctica, y ello, se rige a las rubricas de cada universidad, pues es requisito para que el beneficiario pueda adquirir su título profesional al igual que las

prácticas profesionales, sin embargo ello, no garantizan la entrada al mercado laboral.

Por otro lado, el afamado “certificado de prácticas”, que en la realidad muchas empresas no lo validan, pues una vez terminada la universidad solo teniendo estos certificados y no teniendo “en presunción” una experiencia real previa garantizada con un “certificado de trabajo” , el cual tiene mayor peso que el primero y que es muy petitionado en las empresas por la supuesta experiencia real adquirida, desvaloran el certificado de prácticas, y por ende, la capacitación que tuvo el beneficiario para poder insertarse en el mercado laboral a futuro no tiene efecto alguno.

Siendo ello, que en la realidad el beneficiario si está ante una situación real de trabajo cumpliendo los reglamentos de la unidad empresarial, teniendo un horario establecido, que en si no son las ocho horas laborales pero aun así se rige a un horario, además, que la disposición de su práctica genera con el tiempo productividad y ganancia a la empresa, y está a disposición del empleador, efectuando este por último su poder de dirección ante el beneficiario.

Con respecto a la actividad formativa que realiza el beneficiario de acuerdo a lo dispuesto por la norma, el mismo ya tiene la teoría adquirida en el centro de formación profesional, el beneficiario solo emplea la practica en la unidad empresarial, puede que al principio por la adaptación no constituya al comienzo una productividad a la empresa, sin embargo, conforme al tiempo este se adapta y la aprobación del empleador con respecto a las labores que realiza el beneficiario no es necesaria, pues conforme al tiempo este se capacita, en ese sentido ya puede efectuar sus labores por su propia cuenta.

Entonces, constituyendo todo ello, la norma solo reconoce su ámbito formativo y no laboral, por lo tanto, al no reconocer ello no habría inserción al mundo laboral o en todo caso sería muy lenta, en otras palabras, no habría un adecuado fomento al empleo, además, que la modalidad de aprendizaje “practicas preprofesionales” no existe un plazo establecido, ya que ello se puede realizar teniendo la condición de estudiante, y tomando en cuenta que en la universidad una carrera profesional constituye un tiempo de 5 a 6 años, estaríamos hablando de más de 3 años realizando este tipo de convenios formativos no pudiendo el joven insertarse en el campo

profesional.

Si bien es cierto que hay puestos de trabajo en donde es necesario el título universitario o el bachiller para poder efectuarlos, hay otros puestos en donde no es imprescindible, como por ejemplo, en el campo del derecho el puesto de asistente legal no es netamente necesaria el título profesional, pues en ese puesto el estudiante de derecho puede insertarse en el mercado laboral ya habiendo suscrito los convenios por un lapso de tiempo, por ejemplo un año, en ese año el beneficiario efectuó la práctica concerniente y que puede seguir adquiriendo experiencia como cualquier otro trabajador que pasa por lo mismo proceso cuando ingresa al mercado laboral, donde lo capacitan se adapta y siguen obteniendo experiencia de acuerdo al tiempo.

Teniendo claro ello, sería totalmente ilógico mantener la exclusión del ámbito laboral a estas modalidades, puesto que además de constituirse los elementos de la relación de trabajo, que la ley niega, tampoco se estaría fomentando al empleo adecuadamente. Es más, la normativa que solo defiende su naturaleza formativa no se estaría efectuando adecuadamente, en razón de que no hay un control efectivo de la evolución de aprendizaje, la mayoría de las universidades no tiene planificación y fiscalización de sus estudiantes, las empresas aprovechan la mano de obra a bajo costo de los beneficiarios, en ocasiones el beneficiario se abstiene de quejarse en la autoridad fiscalizadora de trabajo por salvaguardar su etapa formativa, sin mencionar que la afamada subvención que es la remuneración propiamente dicha, se convierte por naturaleza el primer ingreso de los estudiantes.

2.5.5 La flexibilización en el mercado laboral

En nuestro país, en la época de los noventa con el Gobierno del ex presidente, Alberto Fujimori, se produjo una radical reforma laboral donde se insertó la denominada flexibilidad, la aplicación de ello dio origen a una desregulación estatal en cuanto a los derechos laborales.

Asimismo, gracias a la inclusión de la flexibilidad se dictó una serie de regulaciones normativas, tanto relaciones laborales individuales como colectivos, además del aspecto normativo de las fiscalizaciones, también se amplió las facultades

del empleador en las relaciones de trabajo individual.

Jonne (2017) refiere lo siguiente:

La Constitución de 1993 se introdujo la flexibilización laboral con un mínimo peso social a través de todo un plan económico que indagaba generar los ascendientes estímulos posibles a favor de la inversión nacional y privada, además de suscitar la formalización de las relaciones laborales (p. 71).

Resulta imprescindible saber sobre el concepto de rigidez laboral, antes de que se analice a fondo la flexibilidad laboral. En ese sentido, entendemos por rigidez a la dificultad que tiene una empresa en las relaciones laborales, tanto como para su contratación como para su cese y derivados.

Entonces, teniendo claro ello, al hablar de la definición de flexibilidad se encuentran diversos enfoques que hasta el día de hoy no se ha podido definir un concepto exacto. Sin embargo, citamos a Arancibia (2011) que nos da un concepto puntual, de los diversos que hay, en el cual nos guiaremos para desarrollar este fenómeno.

Es un conjunto magno de prácticas corporativas y de recetas económicas como: variaciones constantes en las formas de contratar y utilizar la fuerza laboral, nuevas maneras de organización del trabajo, innovación del marco jurídico-legal para flexibilizar el mercado de trabajo, pérdida de derechos como el de la estabilidad laboral o el de sindicalización, ajuste de la sociedad a los empleos distintos y transitorios, versatilidad derivada de la tecnología, nuevas maneras de pago y de cualificación, relaciones flexibles entre empresas y trabajadores, nuevas prácticas de gestión que buscan maximizar las utilidades, corporaciones “vacías”, externalización de procesos, menores restricciones en materia de seguridad social, adelgazamiento organizacional y posterior desempleo profesional (p. 234).

De acuerdo al concepto citado, la flexibilidad laboral en el mercado laboral se encuentra en las normas legisladas por el Gobierno, que tiene como objetivo otorgar a las empresas del mercado márgenes para la movilidad de trabajadores en las relaciones laborales que se generan entre estos.

Como mencionamos, es muy difícil determinar un concepto unitario a la flexibilidad ya que abarca diversidad de criterios. En ese sentido, Piedrahita, Angulo, y López (2013) dividen en cuatro dimensiones el concepto de flexibilidad, las cuales son flexibilidad de organización productiva, de organización del trabajo, de gestión productiva y por último la flexibilidad del mercado laboral, siendo este último la dimensión del cual nos enfocaremos y analizaremos. Ahora bien, la flexibilización del mercado laboral tiene sub dimensiones que son las siguientes:

- **Interna:** Este subdimensión de flexibilización del mercado laboral abarca a las normas que van dirigidas a las empresas, las cuales podrán suscribir contratos individuales de trabajo que permite al empresario variar los elementos definidos de las condiciones laborales dentro de las medidas permitidas por ley.

Asimismo, este subdimensión está compuesta por varios elementos como lo son la flexibilización remunerativa, en horarios de trabajo, jornadas de labores y la flexibilidad funcional.

- **Externa:** Este tipo de flexibilidad refiere a las leyes que otorga el Gobierno para poder variar el personal de una empresa de manera ágil y sin excesos de gastos.

En ese sentido, citando un ejemplo, la contratación a plazo fijo, subcontratación, tiempo parcial, entre otras, estas modalidades contractuales laborales son otorgadas por el Gobierno para poder flexibilizar el mercado laboral de acuerdo a las necesidades y variaciones del mercado laboral.

La flexibilidad externa se subdivide en dos, por una parte hace referencia a la flexibilidad de contratación y la flexibilidad del volumen de empleo, el cual refiere al empleo y desempleo del país ante las variaciones de la economía y el desempeño de

las empresas dentro del mercado. Cabe resaltar, que así como el Estado establece los tipos de contrataciones, también estipula las medidas de despido para la ágil desvinculación contractual de los empleados.

Por otro lado, tenemos a dos autores que tienen conceptos de flexibilidad, pero desde el enfoque del trabajador, pues refieren como les afecta este fenómeno.

Según Hernandez (2016) menciona que:

La flexibilización, por tanto involucra una pérdida de beneficios, los cuales fueron conquistados a través de largas luchas, debido a la reformulación de los puestos de trabajo, las nuevas formas de contratación, el giro de tareas, la adecuación de los esquemas salariales a la productividad, la pérdida del derecho a un empleo estable, entre otros, lo que se está convirtiendo en la precarización de los trabajadores de sus condiciones laborales, físicas, psicológicas y sociales, por ende, afecta su vida cotidiana (p. 12).

Boza (2014) refiere lo siguiente:

La flexibilidad es originada por la existencia de un elemento rígido, que en este caso sería la legislación laboral, la cual requiere de sea reformada para adaptarla a diversas formas. Sin embargo, el gran problema, es que la flexibilidad no es sugerida sino para agravar los derechos de los trabajadores expresados por dichas normas, lo que termina favoreciendo a las aspiraciones empresariales (p. 10).

En concordancia a ello, la flexibilidad laboral es un fenómeno que se insertó al mercado laboral para dinamizar las relaciones laborales, sin embargo, de acuerdo por los autores citados, esta flexibilidad trasgrede los derechos de los trabajadores que por mucho tiempo se ha venido luchando.

En el tema de investigación sobre las modalidades formativas y en concordancia a lo mencionado sobre la flexibilidad, vemos que estas modalidades son un

subempleo, en donde este fenómeno también ha producido efecto, puesto que al no reconocer la naturaleza laboral de estos beneficiarios quien tiene mayor provecho es el empresario, en razón que los contrata y les facilita la productividad empresarial a bajo costo, y ello, no está previendo el Gobierno quien debe salvaguardar y garantizar los derechos de toda persona, su derecho al trabajo y de cumplir con la política de fomento al empleo de manera eficiente.

2.6 Marco legal

En esta investigación se cita diversas normas, las cuales hacen referencia al derecho al trabajo y a la formación, las cuales se mencionan a continuación:

- **Constitución Política del Perú de 1993, artículo 22:** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Es derecho de toda persona de acceder a un puesto de trabajo para que se pueda realizar como persona, ya que mediante la fuerza de su trabajo recompensado por “el empleador” subsiste en la sociedad.
- **Constitución Política del Perú de 1993, artículo 23, el Estado y el trabajo.** Se hace referencia a que el Estado a través de políticas de empleo fomenta el mismo estableciendo mecanismos para que las personas accedan al mercado laboral. En esa misma línea, estas relaciones laborales no pueden limitar los derechos que están debidamente protegidas por nuestra Carta Magna.
- **Constitución Política del Perú de 1993, artículo 24, derechos del trabajador.** Hace alusión a la remuneración, que es un derecho protegido, el cual tiene como finalidad la subsistencia del trabajador tanto para él y su familia, el cual es de libre disposición. En ese sentido, la subvención que se establece en la Ley Sobre Modalidades Formativas cumple la misma función, sin embargo, lo categorizan de manera diferente.
- **Decreto Supremo N° 003- 07- TR, del 27 de marzo de 1997, en su artículo 4** se establece los elementos esenciales del contrato de trabajo. Plazo y

formalidad. Estos elementos propicios del contrato de trabajo también se presentan en los convenios de prácticas, sin embargo, la normativa no le otorga validez laboral, solo formativa, sobredimensionando esta naturaleza. Sin embargo, por disposición de la propia Ley Sobre Modalidades Formativas se establece la desnaturalización, el cual se entiende que se entablaría una relación de trabajo en donde se aplicaría lo establecido en este artículo.

- **Decreto Supremo N° 003- 07- TR, del 27 de marzo de 1997, artículo 9. Subordinación.** En el caso del beneficiario de las Modalidades Formativas, este de igual forma se encuentra bajo las direcciones del empleador o de quien asigne este, además, se rige ante el reglamento y las directrices de trabajo constituyéndose así el elemento del contrato laboral.
- **Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales, del 24 de mayo del 2005. Título Preliminar. Principios.** Con respecto a los principios de la Ley Sobre Modalidades Formativas, la norma respalda la adecuación al mundo laboral, pues con este convenio el beneficiario entiende de manera general su medio social, ello quiere decir, el ambiente de trabajo, pero particularmente entiende su medio de trabajo. Por otro lado, con respecto al resaltado, a consideración individual la normativa tiene deficiencia con respecto a la garantía de protección del proceso formativo, pues como lo mencionamos antes la naturaleza de estos convenios no solo es formativa sino también laboral, constituyéndose una naturaleza mixta y eso la norma no lo prevé, por lo tanto, no está de acuerdo a la realidad.
- **Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales, artículo 3 derechos y beneficios.** Este es el artículo más cuestionable en todo la presente investigación ya que mediante este se excluye esta normativa del ámbito laboral la cual se considera que no debería de estarlo pues los beneficiarios deben de obtener la calidad de trabajador por construirse los elementos de una relación laboral.

2.7. Definición de términos

- **Poder dirección:** Facultad que otorga la ley para que pueda dirigir fiscalizar y modificar las relaciones laborales.
- **Remuneración:** De acuerdo al Decreto Supremo N° 003-97-TR en su artículo 6 establece que es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.
- **Convenio de aprendizaje:** Es un acuerdo tripartido como lo establece la Ley Sobre Modalidades en su artículo 7 es un acuerdo de voluntades responsabilidades y obligaciones celebrado entre la empresa el centro de formación profesional y el beneficiario.
- **Contrato de trabajo:** De naturaleza contractual de las partes; por el cual el trabajador recibe una remuneración económica o recompensa similar a cambio de brindar su trabajo hacia el empleador, bajo su dependencia o dirección.
- **Flexibilidad laboral:** Según Arancibia (2011) refiere que: “La flexibilidad se entiende como un fenómeno que perturba tanto a empresarios como a trabajadores porque no se muestra el fenómeno indicado arriba de volver a una posición original” (p. 16) o, por lo menos, a una semejante.
- **Prácticas preprofesionales:** Modalidad formativa donde se complementa teoría con práctica para poder alcanzar una cualificación profesional.
- **Rigidez laboral:** Entendemos por rigidez a la dificultad que tiene una empresa en las relaciones laborales, tanto como para su contratación como para su cese y derivados.
- **Primacía de la realidad:** Este principio se encuentra tipificado en el la Ley la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo “en caso de

discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados”.

- **Modalidades Formativas:** Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, en su artículo 1 establece que “Las modalidades formativas son tipos esenciales de convenios que correlacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional” (Chinchayan, 2017, p. 66).
- **Centro de Formación Profesional:** De acuerdo a la Ley Sobre Modalidades Formativas en su artículo 2 inciso a prescribe que son las instituciones educativas públicas y privadas las cuales brindan servicios educativos Técnico Productivo o de Educación Superior como por ejemplo las universidades centros institutos escuelas y otros similares que tenga la misma finalidad de formación.

2.8. Triangulación de teorías

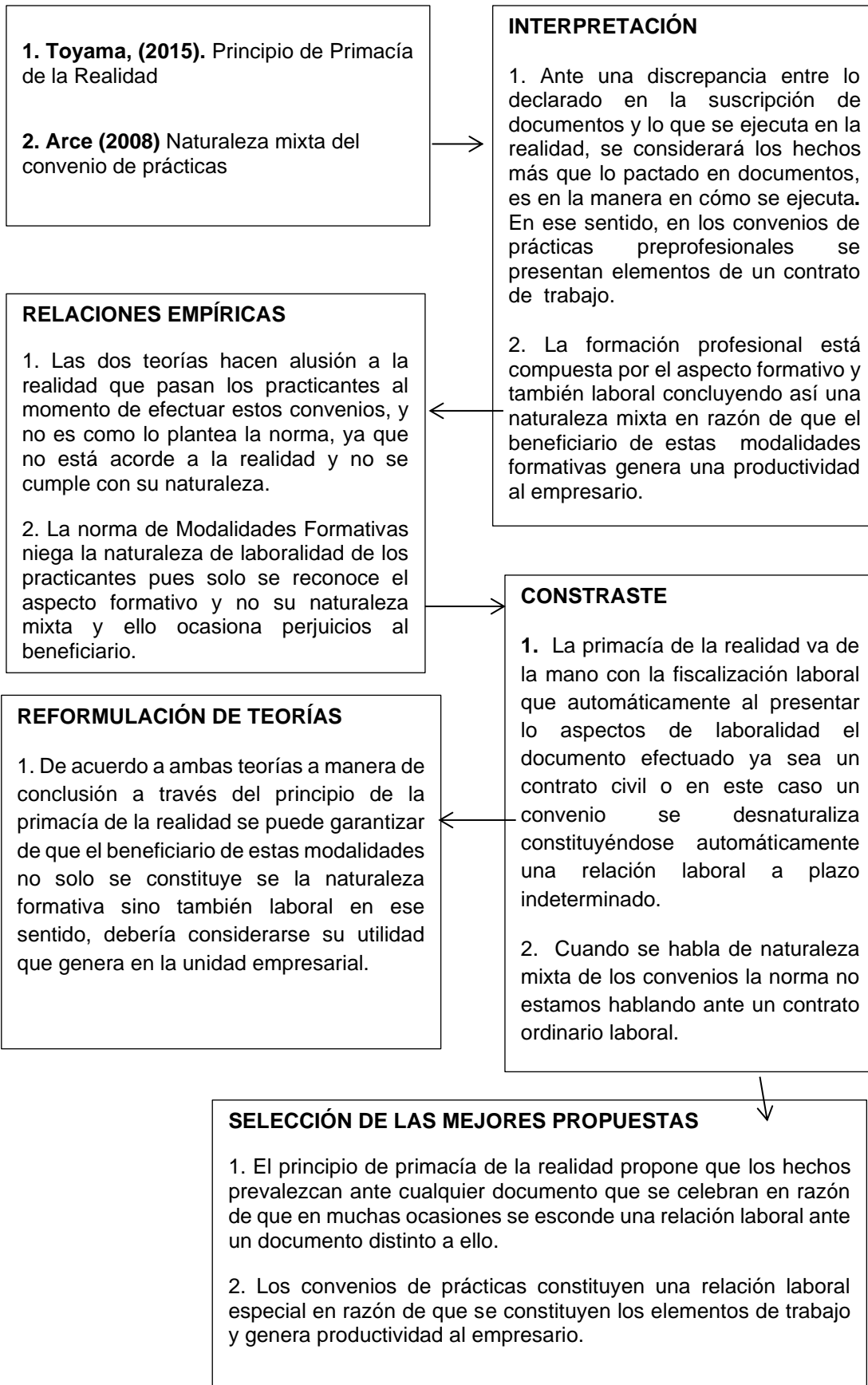


Figura 1 Triangulación de teorías.

2.9. Triangulación de teoría con norma

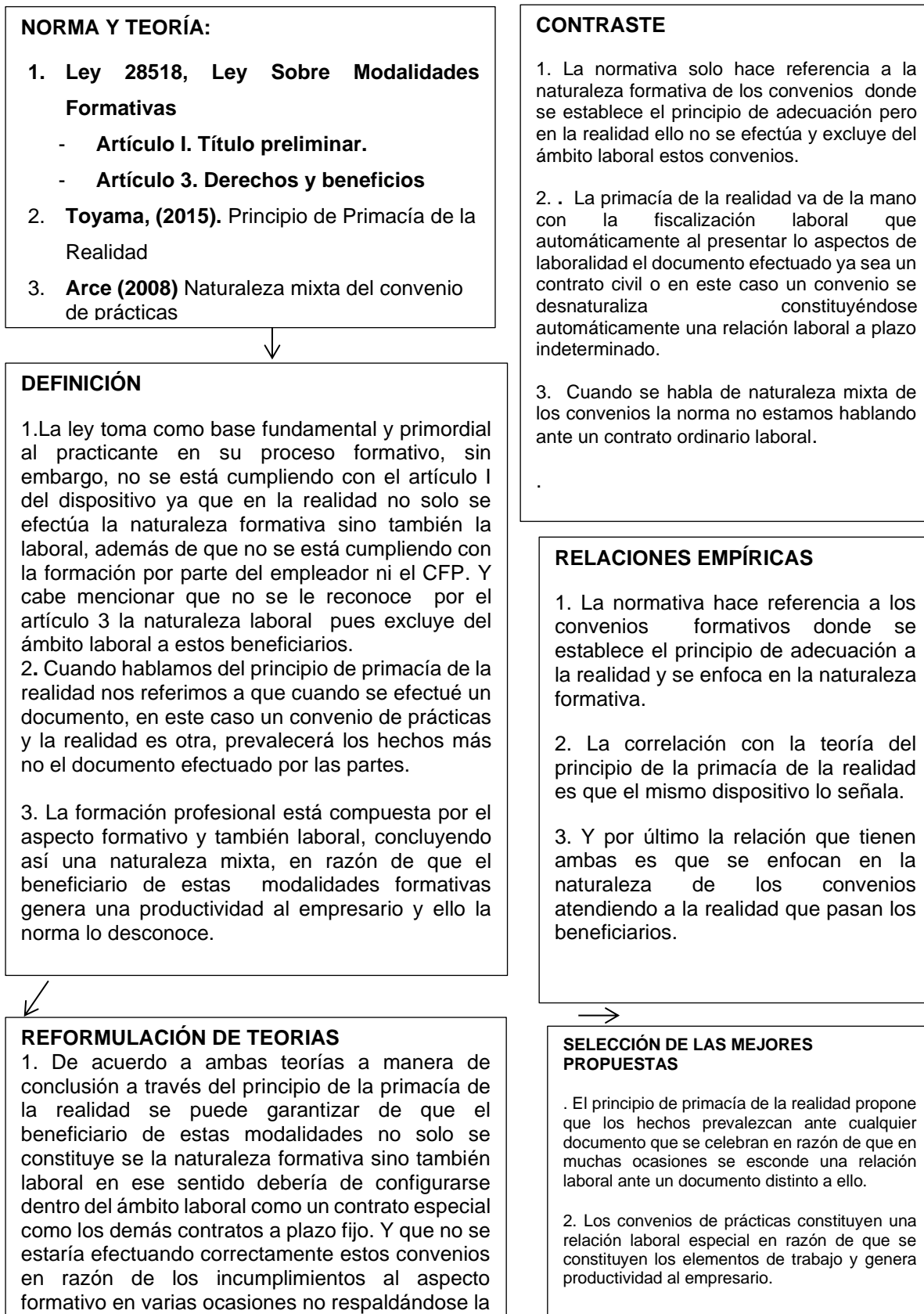


Figura 2 Triangulación de teoría con norma.

CAPÍTULO III
MARCO METOLÓGICO

3.1. Paradigma y enfoque

3.1.1. Paradigma de investigación

Santos (2010) menciona que: “No pretende realizar generalizaciones a partir del objeto estudiado pues toma atención a aquellos aspectos no observables, no medibles, ni susceptibles de cuantificación” (p. 18).

El trabajo de investigación corresponde a una propuesta enmarcada dentro del paradigma interpretativo, considerando que se efectuó la adecuada interpretación en la información que fue extraída de los expertos, del tema investigado.

3.1.2. Enfoque

El presente trabajo de investigación corresponde a una propuesta enmarcada dentro del enfoque cualitativo, en razón de poseer una realidad subjetiva, el cual se fundamentó en la apreciación y fundamentación de esta investigación en función de la interpretación hermenéutica que se realizó a la normativa. Santos (2010) menciona que: “La hermenéutica es una base metodológica a este paradigma pues ayuda a la comprensión de la práctica social” (p. 26).

3.2. Método y técnica

3.2.1. Método

El método que se utilizó fue inductivo, partiendo de lo particular a lo general.

3.2.2. Técnica

Díaz (2013) refiere que: “Las entrevistas semi estructuradas representan un grado de flexibilidad ya que la ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos intervinientes con enormes posibilidades para motivar al que está entrevistando y se pueda aclarar términos” (p. 3).

Siendo el trabajo de investigación de naturaleza cualitativo, el recojo de la información se realizó con la técnica de entrevista y se aplicó la mismas realizando “entrevistas semi- estructuradas” en donde se contó con un guión y además con preguntas base.

3.3. Instrumento

En el enfoque cualitativo, la guía de entrevista es la herramienta que sirve a la técnica de la entrevista, en este caso se empleó la misma que tuvo 4 preguntas, las cuales se formularon a los entrevistados.

3.4. Diseño

Con respecto del diseño de investigación, en este trabajo se efectuó el hermenéutico, en el sentido que se interpretó la normativa de Ley Sobre Modalidades Formativas y su respecto reglamento de acuerdo a la realidad que pasan los beneficiarios.

3.5. Unidad de análisis, categoría y subcategoría

3.5.1. Unidad de análisis

Esta investigación se realizó bajo la unidad de análisis de la Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas, que regulan los convenios de prácticas preprofesionales, la misma que niega la laboralidad de estos.

Primera categoría

Convenio de prácticas preprofesionales

Es una modalidad que va a permitir que la persona en su condición de estudiantes aplique sus conocimientos habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

Subcategoría

Naturaleza formativa

En la actualidad, el convenio de prácticas preprofesionales y todas las sujetas a la Ley Sobre Modalidades Formativas dan prioridad el aspecto formativo que tienen estas y no admiten la naturaleza laboral que tienen en ningún extremo de la norma. Es así que estas modalidades están excluidas del ámbito laboral.

Primacía de la Realidad

Principio laboral donde se predominan los hechos ante el documento.

Afectación:

Producir alteración o daño.

3.5.1.2 Segunda categoría

Negación laboral

La Ley N° 28510, Ley Sobre Modalidades Formativas, en su artículo 3 excluye del ámbito.

Naturaleza mixta

La naturaleza mixta de los convenios de prácticas preprofesionales no puede ser negada solo por el hecho que en unas se presentan más el aspecto formativo que en otras, pues, si ese fuera el caso, de todas formas, se presentan la naturaleza laboral en estos convenios, y ello no debería negarse.

Sobredimensión

Otorgar mayor importancia al aspecto formativo sin enfocarse en la laboralidad del practicante.

3.5.2. Sujetos participantes

En la presente tesis se buscó a expertos de la rama de Derecho Laboral con relación a mi tema “Convenios de prácticas preprofesionales: una mirada desde su negación laboral”, siendo todos abogados con experiencia en el ámbito laboral.

Tabla 1

Muestreo cualitativo

N°	Especialista	Cargo	Años de experiencia
1	Abg. Ruth Lara Arnao	Asesora de la revista Soluciones Laborales de la Empresa Gaceta Jurídica S.A.	9 años
2	Abg. Iván Rafael Valentín Peralta	Consultor legal de trabajo del Estudio Derecho & Gestión E.I.R.L	25 años
3	Abg. Luis Ricardo Valderrama Valderrama	Ex. Coordinador de la revista Soluciones Laborales de la empresa Gaceta Jurídica	9 años
4	Abg. Juan Carlos Cam	Gerente de Relaciones Laborales de Banco de Crédito del Perú “BCP”	23 años

Nota: Expertos referentes al tema de investigación.

3.4. Supuestos categóricos

3.4.1. Supuesto categórico general

Luego del proceso de investigación se pudo llegar a descubrir la razón por la cual no se efectúa de manera correcta los convenios de práctica preprofesionales, de acuerdo al dispositivo que los regula, el cual defiende su naturaleza formativa y niega su laboralidad.

3.4.2. Supuestos categóricos específicos

- Después de indagar se pudo saber si sobredimensionó la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no enfocándose en la realidad que pasan los beneficiarios y la afectación que se ocasiona a raíz de su

negación laboral

- Después de indagar se pudo saber si los convenios de prácticas preprofesionales pueden tener una naturaleza mixta dejando la negación laboral que la norma establece.

3.5. Categorización

Las principales categorías obtenidas después del análisis de la norma legal y de las resoluciones se pueden identificar en los siguientes cuadros o tablas y que se concatenan con las figuras que se encuentran en los resultados.

Tabla 2

Categorización de la unidad de análisis

Unidad de análisis	Categorías	Subcategorías o descripción
Ley N° 28518	Convenios de prácticas preprofesionales	<ul style="list-style-type: none">• Naturaleza formativa: La existencia de estos convenios van dirigidas a que el beneficiario solo efectúe la práctica de los conocimientos adquiridos en su Centro de Formación Profesional no teniendo ningún aspecto laboral• Primacía de la realidad: Los documentos deben estar de acorde con los hechos, si hay discrepancia en ello prevalecerá los hechos.• Afectación: producir alteración o daño.• Naturaleza mixta: Constitución de la naturaleza formativa y laboral.
Ley Sobre Modalidades Formativas	Negación laboral	<ul style="list-style-type: none">• Sobredimensión: Otorgar mayor importancia al aspecto formativo sin enfocarse en la laboralidad del practicante.

Nota: Elaborado en base de la Ley y lo investigado en el marco teórico.

Tabla 3

Cuadro de preguntas

Categorías	Sub categorías	Preguntas
Convenio de practicas	Naturaleza formativa	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Considera Ud. que se efectúa de manera eficiente los convenios de prácticas preprofesionales en la realidad garantizando su naturaleza formativa de estos convenios?
	Sobredimensión	<ul style="list-style-type: none"> - En su opinión. ¿Ud. considera que el legislador ha sobredimensionado la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no tomando en consideración la realidad y la labor productiva que el practicante genera en la unidad empresarial a lo largo del tiempo?
Negación laboral	Primacía de la realidad	<ul style="list-style-type: none"> - En su opinión. ¿Cree Ud. que la Ley en cuestión al no reconocer la naturaleza formativa y laboral de estos convenios estaría causando una afectación a los beneficiarios de estas modalidades, conllevando ello, la contradicción de la naturaleza del derecho laboral y las doctrinas que sustentan el contrato de trabajo?
	Naturaleza mixta	Afectación

Nota: Elaborado en base al análisis de la tabla general de investigación

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Matriz de triangulación de la primera pregunta

Tabla 4

Primera pregunta

ENTREVISTA	PREGUNTA 1: Bajo su análisis a la Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas. ¿Considera Ud. que en la realidad se efectúa de manera correcta los convenios de prácticas preprofesionales garantizando la naturaleza formativa de estos convenios?
1. Abg. Ruth Lara Arnao	La Ley Sobre Modalidades Formativas ya tiene bastante tiempo de vigencia, a la fecha se han establecido diversas modificaciones y diversas obligaciones, digamos que los empleadores deben tomar en cuenta no solo con aquellas personas que tengan vínculo laboral con la empresa, sino con aquellas personas que de algún modo brinden un servicio, que de cierto modo, implica una subordinación por parte de estos beneficiarios a las empresas que requieren de sus servicios, entonces estas modificaciones, por ejemplo, pueden estar relacionadas ahora al hostigamiento sexual que implica cierta protección no solamente a los trabajadores sino a cualquier persona que se encuentran dentro de la empresa, por ejemplo, a los practicantes, a los usuarios. Ahora por ejemplo, por el producto del covid también el empleador tiene que tener un plan de vigilancia que no solamente este diseñado para los trabajadores sino que también implica ciertas protecciones a las demás personas que presten servicios que no tienen en estricto un vínculo laboral con la empresa, como serían los practicantes, locadores de servicios u otra persona que ingrese dentro de la empresa, entonces, estas modificaciones hace que la Ley Sobre Modalidades Formativas sea muy general y no involucra algunas consideraciones que también son importantes para la empresa como para el beneficiario de la Ley Formativa, entonces, yo creo que la Ley Sobre Modalidades Formativas debe de modificarse en algunos aspectos para que el practicante tenga seguridad en los servicios que vaya realizar dentro de la institución que lo requiere y este de acuerdo con las practicas preprofesionales que efectúa

Es sumamente importante que tengamos primero presente la finalidad de las normas en general, la regulación de las Modalidades Formativas ya se remota hace 15 años, en esa existencia de esa regulación hemos podido apreciar que no se está cumpliendo con lo que se quiso con la finalidad formativa, y la norma tiene que tener presente la realidad, tiene que adaptarse a aquella conducta que sea acorde con lo que se busca, en este caso, para el estudiante de las prácticas preprofesionales.

2. Abg. Iván
Rafael Valentín
Peralta

Y tal vez, identificar que necesario hay que insistir en una normatividad que no le reconoce una relación laboral al practicante, ya que, solo lo considera en la desnaturalización, porque si tiene regulación de los supuestos de desnaturalización, pero en el caso del estudiante lo somete a un ámbito probatorio que puede hacerse de difícil ejercicio, porque muchas veces el estudiante como está iniciando su contacto con el mercado de trabajo no va a tener la fortaleza o la suficiente asistencia legal para hacer la defensa en sus derechos ante una eventual desnaturalización de sus prácticas y la existencia de una relación laboral con prestación de servicios personal, subordinación y remuneración. Por eso, habría que reflexionar y plantearse de manera más innovadora, que si como Estado queremos insistir a que haya un espacio a las organizaciones empleadoras en donde el estudiante cuenten como con un tutor de la organización que conduzca su participación en la unidad productiva, que lo entrene y acerque la teoría de la formación profesional con las necesidades de la empresa, podría tal vez darse la justificación de continuar con la regulación de estas modalidades formativas laborales, pero pareciera ser que este cambio de cultura en el empleador sea público o privado, en base a mi experiencia, he conocido muchos casos donde el practicante ha tenido que soportar el tener una relación laboral sin poder tener acceso a sus beneficios laborales, sin poder ni si quiera contar con un instrumento que es el certificado de trabajo para poder acreditar su experiencia ante un siguiente

empleador y donde el costo que le significaría defenderse puede ser muy alto y que no lo pueda ejercitar.

Entonces, es cierto que en el Perú y en el mundo años atrás, antes de las regulaciones de los practicantes ya existía lo que se llama los convenios de aprendizaje a través del Senati Servicio Nacional de Trabajo Industrial, ya existía la experiencia anterior en el tiempo y que funcionaba bastante bien porque tiene otra filosofía y los empresarios del sector industrial también tiene otra mentalidad porque los jóvenes que estudian en Senati, cuyas empresas aportan y pagan contribuciones al fondo de Senati, para que se mantenga ello, para que se formen los estudiantes de manera técnica industrial y estos jóvenes desde que inician ya están haciendo prácticas se le llaman convenios de aprendizaje, y la formación de estos jóvenes es dual tanto teórica en el instituto como practica en la empresa, y este es una modalidad que ha tenido su mayor desarrollo en Alemania este un sistema de enseñanza que proviene de Alemania, ahí es donde se adecuo su formación principal de las personas que tienen alguna formación que no es universitaria, allá mayormente no es universitaria sino técnica, una población de buenos estudios técnicos en donde se efectúa la dualidad, donde el estudiante es entrenado para trabajar, no donde se usa mano de obra barata, pero lamentablemente la experiencia nacional nos ha mostrado en más de una situación ello, entonces, si nosotros solo hiciéramos un análisis del texto literal de la norma, podríamos decir, que la norma está bien hecha, la norma si cumple su finalidad formativa, pero lo que pasa, es que esa redacción legal ha tenido muchos casos que no se cumplen, muchos casos en donde ha habido una ficción.

Por un lado, está el convenio, el plan de aprendizaje, que la norma dispone, que se encuentre un plan de aprendizaje en donde se le va ayudar a insertarse en el mercado laboral como también se le va ayudar a implementar en la práctica los conocimientos adquiridos, y todo ello está previsto, se hace formalmente pero ese plan de aprendizaje queda como un papel bien hecho y bien firmado, pero no se percibe una situación real.

Incluso por el lado académico, las Universidades no siempre están haciendo una verdadera supervisión de estas prácticas, en mi experiencia personal, cuando eh tenido practicantes ya se en universidades públicas o privadas, fue para un caso de un practicante que la universidad enviaba a otro estudiante para que sea supervisor. Su supervisión, ¿que era?, me preguntaba, ¿viene al centro de trabajo?, ¿el estudiante cumple eficientemente con los encargos que usted da?, quiero decir, una supervisión muy superficial, no tenía como iniciativa si se está cumpliendo con el acto o no, el plan de aprendizaje que se supone que el empleador se había comprometido a ejecutarlo. Entonces, en conclusión si hay un desfase real en lo que se ha pretendido en la norma con lo que en la realidad se está ejecutando, y creo que si merece una reformulación de la norma en donde se sinceren las cosas previa coordinación con las Universidades y Organizaciones Empresariales, como por ejemplo, la Cámara de Comercio de Lima, diversas Organizaciones Empresariales, en donde se plantea lo siguiente, ¿es bueno tener practicantes, o debemos innovar para que el estudiante logre poder insertarse en algún momento en el mercado laboral?.

En primer lugar, es importante diferenciar, distinguir entre la regulación que son los convenios de prácticas tanto los profesionales con los preprofesionales y lo que viene hacer la calidad del empleo peruano. Esta diferencia es muy importante, porque por más que nosotros contamos con una norma, que en verdad regule de forma adecuada la situación de aquellas personas que se dedican a realizar actividades formativas, por más que tengamos la mejor Ley; y estamos ante una realidad totalmente adversa para la formalización del empleo, definitivamente no tendría cabida.

En el Perú se presentan los dos problemas, donde se encuentran los problemas normativos como también problemas de carácter institucional. Voy a iniciar con los problemas normativos, principalmente el problema que tiene nuestra

3. Abg. Luis
Ricardo
Valderrama
Valderrama

normativa, es que, en primer lugar, el cual no me parece que este mal, trata de darle un mayor hincapié a este tipo, o bueno acá lo llaman convenios, en otros países son contrato de aprendizaje, trata de darle un carácter más formativo que laboral. Aquí el problema surge, que, si existen elementos de laboralidad, lo que no significa que esta persona deba ser tratado como un trabajador ordinario, a que me refiero, no está mal que la normativa de más importancia al aspecto formativo, no obstante, ello no quita que se presenten una serie de elementos propios de una relación laboral, es decir, un practicante es tan subordinado como un trabajador e incluso es más subordinado. Entonces, creo que el planteamiento de la normativa vinculado con los aspectos formativos debería estar más relacionado no a partir de los convenios sino del contrato. Ahora, con eso no estoy diciendo que la regulación automáticamente debe ser la que se da en la Ley Competitividad y Productividad, lo que debería hacerse es crearse un régimen especial, un régimen de carácter más formativo y que tengan algunas características particulares, por ejemplo, en caso de los practicantes tiene unos beneficios puntuales, tienen por ejemplo, a recibir una subvención económica que no puede ser inferior a una remuneración mínima vital, lo cual es positivo, también reciben una media subvención cada seis meses, el cual me parece también que es positivo, tiene vacaciones de quince días, lo que no tiene son vacaciones trucas en caso que no haya un término del vínculo formativo, es un tema muy curioso porque en el caso del sector público si lo hay, creo que ahí si no hay una equidad y debería aplicarse para ambos esta cuestión, lo que si no existe para el practicante es el tema de la estabilidad laboral.

Entonces, el principal esquema a la cual se adecua el practicante es a realizar una labor que si bien es subordinada se utiliza el fin mismo “formativa” y la práctica tiene el lado laboral, y además de eso, carece de estabilidad laboral. Eso es la parte normativa si hablamos del lado institucional, pues ahí nos encontramos ante una situación muchísimo más precaria y hay

que tener en cuenta que Perú de cinco trabajadores uno o dos son formales, y ello, está sujeto a otro tipo de contrataciones más informales o son autónomas, entonces, estamos hablando de personas con experiencia profesional, imagínate para aquellas personas que solo tienen su actividad formativa o que egresan ¿cómo van a insertarse al mercado laboral peruano?, más aun cuando las empresas no consideran que haya incentivos para contratar practicantes, entonces, ahí tenemos el problema de que se lidia, y es una sugerencia que yo planteo que la legislación contemple cierta obligación de contratar practicantes en el sector privado y en el sector público, por ejemplo, en otros países como España se indica que hay una obligación a partir de 15 trabajadores, en el Perú puede ser a partir de 20 trabajadores contratar practicantes, no tengo una idea clara el cual podría ser un porcentaje adecuado puede ser 6 % un poco menos un 2%, puede ser esto es una medida para poder estimular que las empresas y las entidades cuenten con practicantes y no dejarlos a la deriva.

Yo creo que la orientación de la norma donde establece una variedad de modalidades formativas, donde se busca que el estudiante o recién egresado podría ejercer las practicas respecto a la profesión que está estudiando, todavía no tiene una cualificación esperada, porque todavía está estudiando, se hace como una práctica, donde el practicante no tiene las responsabilidades como un trabajador y tiene la oportunidad de poder tener una experiencia, ganar una experiencia inicial, para poderse insertarse en el mercado laboral, que en algunas profesiones es más importantes que en otras, no en todas es igual.

4. Abog.
Juan Carlos Cam

Por ejemplo, en el derecho o en la medicina es más crítico, más importante y se viene realizando esa es su naturaleza, yo no creo que haya un problema en la norma o en la forma como ha sido normado, sino en la utilización, creo que aquí no podemos incluir que todas las empresas que hayan o estén mal utilizando, te pongo un ejemplo que está más relacionado a mi

profesión “el abogado o típico estudiante de derecho”, si practica en un estudio de abogados va a sentir que está mucho más cercanos a su carrera porque ahí está la versión de su carrera tradicional, pero el derecho te da una posibilidad enorme de trabajar en muchísimos frentes, que no solamente es trabajar en un estudio de abogados, entonces, también el estudiante debería tener definido si quiere ser un abogado tradicional de estudio, quiere ser un investigador o quiere entrar a gestión, cuando entras a una empresa haces gestión, entonces, es ese lado de la percepción del alumno que podría comprender que está desarrollando lo que él quiere, y por el otro lado, está la parte de los empleadores que ven el recurso del practicante como también una mano de obra barata y que realmente no tiene un plan de desarrollo para el practicante y lo utiliza como un recurso barato con labores administrativa de bajo costo, entonces, no podemos mezclar a todos en una misma canasta, no creo que sea un tema de la norma como te dije, primero de la percepción del estudiante que no está bien orientado en su práctica, y por el otro lado, el que no se esté cumpliendo la labor el tema de las prácticas, es un tema de fiscalización porque la norma lo establece.

COINCIDENCIAS

Las coincidencias que tiene la mayoría son en cuanto a la aplicación de la norma que regulan las prácticas preprofesionales, que si bien su naturaleza es formativa no se estaría efectuando de una manera correcta.

Asimismo, el segundo y tercer entrevistado refieren que el beneficiario de estas modalidades tienen rasgos de laboralidad ya que se presentan los elementos de una relación laboral.

La primera entrevistada refiere que la Ley es muy amplia y que no precisa algunos aspectos importantes para proteger al beneficiario cuando suscribe estos convenios.

El segundo entrevistado enfatiza en la innovación, en donde no se debe dejar de negar el lado laboral de los beneficiarios, que si bien es cierto, que se establece la desnaturalización, en ocasiones el practicante no tiene una asistencia legal, además, que los planes de aprendizaje ausentes, la poca eficiencia de

DISCREPANCIAS

las Universidades perjudican la aplicación de estos convenios, ya que, a veces no lo realizan y si lo hacen solo es en cuestión de formalidad y no lo terminan ejecutando, es por ello que planteó que haya una reformulación de la norma en donde se sinceren las cosas previa coordinación con las Universidades y Organizaciones Empresariales, ya que el beneficiario muchas veces ha tenido que soportar tener una relación laboral encubierta por este convenio porque no se aplica de manera correcta, conllevando así, no poder disponer de los derechos que le corresponde como trabajador en la realidad.

Tercer entrevistado refiere que hay un detalle con la norma, no en cuanto al aspecto formativo, porque es la naturaleza de estos convenios sino que en estos convenios se presenta una rasgos de laboralidad y debería ser llamada como un contrato de aprendizaje como en otros países lo denominan, y por otro lado el otro problema es institucional, donde se observa una precariedad y ello lo basa en el aspecto de la formalidad de trabajo en el Perú, en razón de que hay personas que están bajo una contratación informal o autónomas y estas son con experiencia, entonces, que habría de esperar de los jóvenes de modalidades formativas es por ello que considera que se debería establecer u mínimo de practicantes para que las personas las contraten y no estén a la deriva.

INTERPRETACIÓN

Frente a determinar si las prácticas preprofesionales se efectúan de manera eficiente y de acorde a la realidad, existe un conceso entre los expertos donde la norma estaría fallando en su aplicación. En ese sentido, estaría fallando por la parte empleadora como el Centro de Formación Profesional, que si bien la norma enfatiza la naturaleza formativa no se estaría llegando a la finalidad esperada, en razón de que los empleadores no ejecutan un plan de aprendizaje, además, de la ausencia el Centro de Formación Profesional que deberían de fiscalizar de manera profunda si el beneficiario estaría realizando sus prácticas, si bien es cierto que la norma regula bien el aspecto formativo de estos convenios estaría teniendo

desfases en cuanto a la fiscalización. Por otro lado, el segundo y tercer experto refieren que el beneficiario al suscribir estos convenios si presentan rasgos de laboralidad.

Nota: Los datos han sido obtenidos a partir de las entrevistas semiestructuradas efectuadas por el autor del trabajo

4.2. Matriz de triangulación de la segunda pregunta

Tabla 5

Segunda pregunta

ENTREVISTADO	<p>Pregunta: En su opinión. ¿Ud. considera que el legislador ha sobredimensionado la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no tomando en consideración la labor productiva que el practicante genera en la unidad empresarial a lo largo del tiempo?</p>
1. Abg. Ruth Lara Arnao	<p>Bueno, de cierto modo el practicante genera en efecto un servicio que, si es importante a la larga para las empresas, a veces se contrata un practicante para suplir las labores que normalmente haría un asistente o lo haría un auxiliar o un puesto de trabajo que si es fijo dentro de una empresa.</p> <p>Si considero que el practicante cumpla una labor muy importante dentro de una empresa, bueno pero eso no me parece que sea en todos los casos que se debería desnaturalizar los convenios, es como se desarrolle el servicio de una empresa y que tanto se cumple las funciones por parte del centro de formación, como también en los centro de estudios debe siempre procurarse que continuamente se verifique si las practicas preprofesionales se desarrollan adecuadamente y si efectivamente este practicante está adquiriendo conocimientos prácticos que al final lo van a implementar en una situación real de trabajo, entonces, el legislador ha establecido ciertas condiciones para que se pueda desarrollar una adecuada formación preprofesional dentro de un centro de trabajo, pero es como se desarrolle la práctica para ver si efectivamente estas</p>

disposiciones legales se están cumpliendo o no, porque hay muchos casos donde las practicas preprofesionales en realidad vienen hacer una situación real de trabajo y no una práctica preprofesional y formativa como tal, entonces, creo que se debe hacer ajustes necesarios para que se verifique que efectivamente las obligaciones que tiene la empresa al momento de contratar practicantes preprofesionales dentro de una institución y ver cuáles son las consecuencias de sus actos en caso se le asignen funciones y responsabilidades que no están ligadas a su práctica preprofesional sino que se le asignan funciones que son de un propio trabajador. La idea de un practicante preprofesional es que pueda cumplir ciertas funciones similares a la de un trabajador pero tampoco se le puede exigir inmediatamente que realice funciones como si fuese asistente por ejemplo o un auxiliar de forma inmediata.

Yo creo que inicialmente lo que se planteó como finalidad de la norma, tal vez se hizo con buenas intenciones, tal vez se hizo en el contexto que los empleadores, las universidades y también los estudiantes, en donde eh conocidos casos, no muchos, pero en ocasiones el estudiante se pone de acuerdo con el empleador amigo y falsean la existencia de la práctica y nunca ejecutan prácticas, pero al final le da el documento donde consta la práctica, pero nunca practicó.

Esta realidad en los incumplimientos, en los lados que fuera, nos lleva a pensar, si no sería mejor buscar que el empleador en cualquiera de las modalidades ya existentes o cree una nueva modalidad un puesto adecuado a la formación, ya que si hay puestos de trabajo, no todos los puestos de trabajo son profesionales hay puestos de auxiliar administrativo, que es el puesto más cercano a aquel que ha terminado los estudios secundarios, y ello, no sería un lamento sino que permitiría que el estudiante comience a tener experiencia laboral a nivel de la formación que tiene y que de acuerdo a ese puesto pudiese acceder a los derechos laborales correspondientes, como también, poder acercarse a una experiencia laboral vinculada a esa profesión porque el puesto que yo planteo, por ejemplo, se podría desempeñar en el área legal o en el área de

2. Abg. Iván Rafael
Valentín Peralta

recursos humanos, no hay ninguna dificultad que esto se organice así, para eso los empleadores organizan sus áreas, sus puestos de trabajo, y con ello, se lograría las dos cosas, es decir, que realmente el estudiante de acuerdo al nivel formativo que tiene ya pudiese tener experiencia laboral y a su vez un acercamiento a su profesión, que se llama a una situación real de trabajo o pudiese ser una contratación a tiempo parcial que ya existe, es bueno tratar de que lo que ya existe normado sin necesidad de estar creando una nueva modalidad ya que a veces puede traer confusiones.

Se encuentran lamentables casos de abusos, de maltratos al estudiante, lamentables casos de hostigamiento sexual en el trabajo, donde las víctimas suelen ser las mujeres ese es un aspecto que hay que relevar, si fuese una trabajadora estaría más empoderada podría sentirse más firme en lo que podría hacer, valer su dignidad, también a veces hay una situación de inexperiencia juventud, el rol que cumple a veces influye en algunas mujeres jóvenes y no encuentran una convicción fuerte para poderse defender en situaciones de ese tipo.

Entonces hay varios factores, incluso del propio empleador, porque he tenido la oportunidad de testimoniar, digamos entrevistas que eh hecho, no científicas sino objetivas que he hecho algunos jefes de áreas jurídicas, que indican que no tienen oportunidad de estar entrenando al practicante, entonces, diferente es si el joven ingresase a la organización, y las organizaciones tienen como obligaciones capacitar al trabajador laboralmente, al trabajador de acuerdo al puesto. Entonces no habría ningún problema que ese empleado lo capaciten porque ya estaría dentro de una relación laboral sería una condición de trabajo y no le generaría problema capacitarlo. Contrario es, si hace capacitaciones a un practicante, eso puede ser un indicio de laboralidad, entonces por ello, el empleador no lo va a realizar. Yo creo que hay que innovar ya pasaron 15 años suficientes de ese sueño que se tuvo al darse esa norma, pero en la realidad nos está mostrando que no lo logra.

3. Abg. Luis Ricardo
Valderrama
Valderrama

Si estoy de acuerdo que lo haya sobredimensionado, pero tampoco creo que es correcto comparar la labor de un practicante con la de un trabajador, el practicante carece experiencia suficiente como para poder asumir la responsabilidad que si tiene un trabajador, y si bien no quiero desconocer la labor productiva que pueda realizar el practicante, que en la mayoría de casos lo hace, pero esto no quita el hecho que es una persona que recién egresa o esté estudiando y por ende el nivel de responsabilidad es menor, si lo comparamos, por ejemplo, el trabajo de las leyes y la contabilidad, no es lo mismo un contador que un asistente contable. Entonces, un estudiante podría cumplir la labor de un auxiliar contable pero no sería un trabajador, de acuerdo a los términos que lo determina la ley. Aunque en mi opinión, si debería ver en el caso de los aprendices, es el termino correcto, debe existir un contrato, un contrato con derechos menor a la de un trabajador ordinario y con menos responsabilidades también, porque tampoco le podemos recargar la responsabilidad a un practicante, hay que recordar que los practicantes buscan al menos como prioridad, no es recibir una paga por su labor sino lo que buscan es aprender y para aprender requiere contar con una persona que tenga la experiencia suficiente para poder orientarlos sí o sí.

A diferencia de un trabajador ordinario que labora, digamos sin una sujeción tan fuerte con otra persona, en el caso de practicante si existe esta realidad, entonces, no dejo de lado el aspecto laboral de las prácticas, lo que yo denomino, como contrato de aprendizaje pero si no podemos compararlos tampoco con un trabajador.

Yo creo que no se ha sobredimensionado, además, es una opción legislativa que toma un país porque, por ejemplo, con el tiempo las practicas se han ido, también del punto de vista del legislador, porque estableció horarios más adecuados para practicantes preprofesionales los cuales trabajan menos horas que un trabajador ordinario. Además, ya está incluido beneficios maso menos laborales, por ejemplo, las vacaciones y gratificaciones, que antes no existían cuando yo era estudiante, no existían gratificaciones y vacaciones y ahora existen, entonces, ya le están agregando

4. Abog.
Juan Carlos Cam

algunos componentes laborales a las prácticas. El tema está que, el punto de equilibrio en todo esto, es que si el legislador opta por incluirle todos los beneficios laborales a las prácticas, prácticamente desapareciéndolo, es probable que los empleador no contraten practicantes y contraten trabajadores con experiencia porque les va a costar lo mismo, entonces, en la opción legislativa hay que tener un buen equilibrio porque no hay que olvidar que el objetivo del estudiante y recién egresados es que puedan normalmente tener la posibilidad de ejercer en una profesión cuando todavía probablemente no tenga la cualificación o experiencia para hacerlo, y necesite ese espacio donde se va a equivocar, donde se va a conocer, yo creo que, yo recordando mi trayectoria, esta etapa es muy rica de información creo que en estas prácticas se aprende a veces más que la profesión, entonces, no creo que haya un sobredimensionamiento de esta norma, no creo que la norma este mal.

COINCIDENCIAS

La primera, segundo y tercer entrevistado coinciden pues consideran que se ha sobredimensionado estos convenios formativos y que si hay una labor productiva por parte del beneficiario.

Asimismo, el primero, tercero y cuarto entrevistad coinciden en el hecho de que el practicante tiene como objetivo aprender a través de la práctica no recibir una paga por su prestación.

La primera entrevistada refiere que no en todos los casos se debe de desnaturalizar estos convenios, pues el legislador estableció pautas para que se cumplan el aspecto formativo ya depende de la práctica como se efectúen porque en muchas ocasiones hay una relación de trabajo detrás de un convenio, pues se está aplicando mal la norma y por ende no se está efectuando de manera correcta las prácticas, es por ello, que se debe de fiscalizar y realizar modificaciones en cuanto a las responsabilidades a las empresas y universidades por no cumplir con lo efectuado.

El segundo entrevistado refiere y propone que los beneficiarios podrían suscribir contratos a plazo fijo citando al tiempo parcial en razón de que en este contrato no se estaría afectando sus estudios porque son menos horas, además, de esa manera el beneficiario podría ingresar de manera más rápida al mercado laboral, en ese tipo de contratación se podría emplear practica y formación ya que las practicas preprofesionales no vienen funcionando.

DISCREPANCIAS

El tercer experto refiere que no se le podría tratar a un practicante igual que un trabajador pues este por último puede cargar una responsabilidad mayor y el practicante no además que el la figura de prácticas el beneficiario tiene una dependencia mayor a la de un trabajador es por ello que propone que se le debería regular por un contrato donde se le otorguen menores beneficios que los demás trabajadores y menores responsabilidades.

El cuarto experto refiere que no se ha sobredimensionado en razón de la considera que el dispositivo que la finalidad de estos convenios es que el beneficiario tenga la oportunidad de ejercer su función aun estudiando teniendo esta opción donde conocerá lo referente a su carrera y que el legislador ha otorgado ciertas medidas casi laborales para que las empresas los contraten si le otorgaran todos los beneficios laborales casi desapareciéndolo entonces nadie los contraria.

INTERPRETACIÓN

Frente a determinar si el legislador a sobredimensionado la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no tomando en cuenta su labor productiva a lo largo del tiempo, se connota un consenso por mayoría, en razón de que presentan rasgos laborales pues en ocasiones se contrata bajo esta modalidad para poder suplir el puesto de un asistente o auxiliar los cuales tendrían un menor costo en razón de que el empleador no paga lo mismo a un trabajador catalogado como tal que a un practicante que tienen una negociación laboral. Asimismo, ante las diversas proposiciones de los expertos refieren que si bien el beneficiario realiza una labor productiva este no puede tener la misma responsabilidad que un trabajador en razón de la falta de experiencia e independencia. Siendo ello que la norma que regula estos convenios iba dirigida a que el beneficiario conozca en la practica la carrera que eligió teniendo unos beneficios cuasilaborales, sin embargo, se aplican mal estos convenios porque las partes no cumplen con lo estipulado como por ejemplo el plan de aprendizaje y ello se va al tema de la fiscalización.

Nota: Los datos han sido obtenidos a partir de las entrevistas semiestructuradas efectuadas por el autor del trabajo.

4.3. Matriz de la tercera pregunta

Tabla 6

Tercera pregunta

ENTREVISTADO	Pregunta: En su opinión. ¿Cree Ud. que la Ley en cuestión al no reconocer la naturaleza formativa y laboral de estos convenios estaría causando una afectación a los beneficiarios de estas modalidades, conllevando ello, la contradicción de la naturaleza del derecho laboral y las doctrinas que sustentan el contrato de trabajo?.
1. Abg. Ruth Lara Arnao	Cuando nosotros evaluamos desde el punto de vista que se considera como una relación laboral en un contrato de trabajo, tiene que concurrir en tres elementos, en especial, la

subordinación y después la prestación de servicios, la remuneración. Entonces, en las practicas preprofesionales o profesionales efectivamente se verifica que hay tres elementos, que son relacionados a los señalados, puesto que, hay una remuneración o subvención y en especial la subordinación porque necesariamente la persona que preste el servicio tiene que cumplir las funciones con la supervisión de la persona que se le asigne dentro de la empresa que preste servicios como la supervisión del centro de estudios, pero lo que pasa es que los practicantes preprofesionales necesariamente requieren realizar estos servicios bajo la subordinación de un centro de trabajo, ya que ello, recién se supone, que luego de haber estudiado o estando estudiando necesitan realizar una situación real de trabajo, entonces, requieren insertarse en un centro operativo con una persona que preste servicios empresariales para verificar como realizaría estos servicios que también está aplicando los conocimientos que este ha adquirido. Entonces, si requiere necesariamente exista esta subordinación porque de lo contrario no podría aprender en la práctica como sería esta situación real de trabajo, no me parece que se le debería aun dar la calidad de trabajador pero si me parece que estos convenios digamos si se desnaturaliza en la práctica, si se abusa de la modalidad formativa que se ha establecido, ahí sí debería ser considerado una persona que efectivamente presta sus servicios laborales a una empresa, y por lo tanto, se debería reconocer los derechos laborales que le corresponden. Ahora, la Ley da ciertas condiciones de forma general para que se cumplan las practicas preprofesionales, ya depende mucho de cómo se desarrolle dentro del caso en concreto, como le decía antes, hay muchas empresas que no tiene adaptado un plan, no saben realmente como guiar a una persona en formación, simplemente se le asignan funciones como si fuera un trabajador como si ya hubiera adquirido los conocimientos prácticos y teóricos necesarios para realizar funciones dentro de la empresa, entonces, ahí ya es mucho la labor de las

autoridades correspondientes como Sunafil, Ministerio de Trabajo, para evaluar si efectivamente esta persona está realizando un proceso formativo o si en la práctica si constituye como un trabajador porque cuando se contrata a una persona se supone que dentro de la empresa tiene conocimientos necesarios para ayudarlos pero si se contrataría a un practicante preprofesional yo le tengo que ayudar, tengo que brindarles todas las condiciones necesarias para darle la ayuda correspondiente, para nutrirlos de conocimientos prácticos ,y con ello, recién prepararlo para una situación real de trabajo, digamos que es muy discutible el hecho de que una persona preprofesional tengas estos beneficios dentro de una empresa, normalmente en la práctica lo que se observa es que la persona que está realizando el servicio, en realidad ya es un trabajador desde el momento que ingresa porque se le está asignado las funciones que corresponden a un trabajador. Por ejemplo, en las prácticas que desarrollan los practicantes preprofesionales de derecho, se le dicen has los escritos necesarios, recabación de información, entre otros. Y ello, lo va ayudar a todos los que estén dentro de las prácticas preprofesionales de derecho, les va ayudar porque la práctica de la abogacía es así, uno tiene que cursar escritos, tiene que preparar demandas, etc. Pero es cómo se le guía a esa persona para que pueda considerarse un practicante preprofesional o no, digamos, que esta labor de poder supervisar un proceso formativo es difícil, ya depende, como te decía, la labor de fiscalización de los centros educativos en principio porque ellos tienen la responsabilidad de poder supervisar la formación de sus estudiantes, y también la labor que tienen que realizar las autoridades en ese aspecto, porque se puede estar abusando de los servicios que puede estar realizando el practicante preprofesional o profesional, más aun cuando sus servicios como tú me comentabas, en efecto si son servicios que generan productividad para un empleador eso si no se puede negar, que toda función que una persona dentro de una empresa que colabore para la actividad principal son

servicios importantes y a la larga si genera productividad. Pero en el caso de que el practicante ya no cuenta con la supervisión correspondiente o ya nos le dan ciertas indicaciones, entonces, ya esta persona está ante una situación real de trabajo en donde por sí mismo puede realizar este servicio. Entonces, en el caso de practicantes preprofesionales hay que tener cuidado en evaluar estos requisitos de elementos porque en este caso es un proceso formativo si en caso ya no se constituye eso, estamos ante un servicio laboral.

Lo que yo creo es que la norma por sí misma no es que afecta la norma, sino que lo que está pasando es que la aplicación que ha hecho de esta norma, que si habla de la finalidad formativa, también habla de la intervención en la tarea productiva, no ha logrado ser ejecutado y cumplida por todos los factores, sea por la universidad, el control de la supervisión por parte del empleador, el daño de no ejecutar el plan de aprendizaje que se comprometió ejecutar y que se supone que la universidad accedió a la metodología, la cual se le va a inducir, digamos, que el estudiante se introduzca en el sistema de trabajo de acuerdo a la formación que está estudiando, que no solamente a través de la Autoridad Administrativo de Trabajo no se haya podido, tal vez del tiempo, la suficiente capacidad del estado para controlar y supervisar y se cumpla sus fines, y como esta realidad no va a cambiar por una nueva ley, las leyes no hacen magia, las leyes quieren que nosotros tengamos voluntad de cumplirlas, y solo si se conocen de denuncias se da la intervención de la autoridad de trabajo o al Poder Judicial, si se llegase a ese nivel de problema, creo que a este nivel los estudiantes, creo que más garantista de sus derechos humanos, de sus derechos fundamentales en especial el derecho a la libertad de trabajo también a la de educación porque la educación vinculada a la práctica es también educación, no solamente es educación leer libros en una biblioteca sino también hay educación para trabajo, es decir la educación superior es una educación para el trabajo no

2. Abg. Iván Rafael
Valentín Peralta

es igual que la educación inicial primaria y secundaria, ello tiene otro carácter, los estudios superiores tiene una finalidad para el trabajo, entonces, creo que la norma pudo estar redactada bien, pudo haber sido aplicada mejor, ahora insistir en esa norma, mejorarla en algunos artículos creo que no se conduciría con toda la experiencia que hemos tenido en su aplicación, creo que ya es necesario que se hagan innovaciones significativas que realmente reconozcan el aporte a la producción por tener a un estudiante laborando con ellos, no va hacer igual el aporte de un profesional, persona con experiencia en la organización, pero llegada un momento que se supone como empleador tiene que entrenarlo y capacitarlo, porque claro el puesto que ingresaría, a un puesto básico, menor; pero no por ello menos importante; porque no va hacer un egresado de secundaria y nada más sino que está en un estado formativo de educación superior que va hacer valido que lo que este aprendiendo en el aula lo va a plasmar a la realidad y siendo trabajador es diferente sentirse parte de la organización a ser un practicante, creo que eso es lo más importante que considere .

Ya lo que pasa es que, hay que aclarar que cuando estamos hablando de contratación laboral hay diferentes regímenes de contratación, entonces, no es lo mismo lo que corresponde un régimen laboral a los regímenes especiales que se dan en función de una realidad muy específica de aquellas personas que solo presente servicios, en el caso de lo que son los aprendices estoy a favor de que encuentre una legislación que los considere como, no trabajadores estrictamente, sino como aprendices, si debería ver un reconocimiento mayor o por lo menos productivo, es más, no solo propongo ello, si bien no llego al extremo de decir que ellos deben tener la misma estabilidad de los trabajadores que superen su periodo de prueba, yo si soy de la opinión, que debe de haber, para que el empleador resuelva el convenio con los practicantes considerar en primer lugar un plazo de pre aviso, considero un

3. Abg. Luis Ricardo
Valderrama Valderrama

tiempo razonable 15 días, por ejemplo, en trabajadores del hogar también se implanta esa figura, si bien no tiene estabilidad absoluta si debe ver un pre aviso y en el caso que no se cumpla un pre aviso de resolución de este tipo de convenio, como lo llama nuestro país, definitivamente debería pagarse una compensación económica o indemnización por todo ese tiempo que no se le aviso al practicante.

No, como le mencione nadie tiene duda de los componentes del derecho del trabajo, los principio del derecho de trabajo, es la prestación personal, un trabajo remunerado, un trabajo realizado, nadie tiene duda que confluye en los principios del derecho laboral y se da, pero normativamente se exceptúa de la norma laboral justamente para procurar ese espacio, donde los chicos que están estudiando tengan la oportunidad de ir probando, si no existiera esta norma es probable que la compañías no contraten a los chicos para hacer prácticas, lo que si deberían encaminar y este un tema de más fiscalización, porque la norma establece, que las empresas tienen que hacer planes de formación realmente y estos planes de formación lamentablemente no son fiscalizados, mi opinión, es que no son temas de regulación sino de fiscalización y es un tema de mal utilización por algunas empresas, no todas, y como te dije, no necesariamente mal utilización en algunos casos, sino de la percepción del estudiante que está desarrollando prácticas en un área donde no es su forma tradicional, vuelvo al tema del derecho, en donde un practicante va a un área donde desarrolle gestión, es totalmente distinto a la labor de un estudio.

4. Abog.
Juan Carlos Cam

COINCIDENCIAS

En la pregunta mencionada los expertos del tema coinciden en el reconocimiento de los elementos de un contrato de trabajo que el beneficiario están bajo una subordinación una remuneración y una prestación de servicios y que realizan una labor productiva en la empresa.

Asimismo, el primer entrevistado con el tercero coincide referente a que no se le debe denominar como trabajador.

El primer experto considera que si se abusa de la modalidad formativa en ese caso y se debe de reconocer los derechos laborales correspondiente. Asimismo, precisa que hay que tener mucho cuidado con el tema de las practicas preprofesionales que en varias ocasiones estas son aprovechadas por quienes la contratan ya que no hay una persona que le guie y tampoco hay un plan de aprendizaje que no es ejecutado. en ese sentido el Ministerio de Trabajo y la Sunafil deberían volver a evaluar si se está cumpliendo con esta modalidad o si en la práctica es una relación de trabajo propiamente dicha en razón de la productividad que se presenta.

DISCREPANCIAS

El segundo experto, refiere que no es que se contradiga el dispositivo en cuanto a estos convenios, sino que la aplicación de la norma no es correcta y que se debería de innovar así no se ocasiona vulneraciones a los beneficiarios y se reconoce su labor productiva.

El tercero refiere que deberían tener un reconocimiento productivo y que debe de establecerse pautas para que se protejan al beneficiario

Y por último, el experto refiere que la presente normativa se excluye del ámbito laboral con la finalidad de que le puedan otorgar al beneficiario la oportunidad de poder estar cerca de carrera cuando aún este estudiando y que puedan contratarlos en empresas de lo contrario si se trataría como un trabajador ordinario las empresas contratarían a personas con experiencia y no a estos.

INTERPRETACIÓN

Frente a determinar si la Ley al no reconocer la naturaleza mixta tanto formativa como laboral de los beneficiarios le causarían una afectación contradiciendo la naturaleza del derecho al trabajo y las doctrinas que respaldan contrato laboral, se llegó a un conceso en que si se presentan los elementos de una contratación laboral se reconoce la productividad, además, de formativa que es la razón de la norma que lo regula, sin embargo, se precisan que la afectación se daría cuando no se cumple con lo dispuesto en la norma, que la norma da pautas generales para que se efectúen y ya depende de la práctica, además, se cumplen los elementos de subordinación y demás en razón de que el beneficiario tendría que estar bajo la dirección de alguien con experiencia para que le pueda guiar en su proceso formativo. En ese sentido, ello no se debería desconocer. Por otro lado, podemos entender que el legislador tomo esta medida para que el practicante pueda estar más cerca de su carrera que estudia y mediante la misma le dan la oportunidad para que las empresas las contraten.

Nota: Los datos han sido obtenidos a partir de las entrevistas semiestructuradas efectuadas por el autor del trabajo

4.4. Resultados de investigación

Tabla 7

Resultado de las matrices de interpretación

INTERPRETACIÓN I

Frente a determinar si las prácticas preprofesionales se efectúan de manera eficiente y de acorde a la realidad, existe un consenso entre los expertos donde la norma estaría fallando en su aplicación. En ese sentido, estaría fallando por la parte empleadora como el Centro de Formación Profesional, que si bien la norma enfatiza la naturaleza formativa no se estaría llegando a la finalidad esperada, en razón de que los empleadores no ejecutan un plan de aprendizaje, además, de la ausencia el Centro de Formación Profesional que deberían de fiscalizar de manera profunda si el beneficiario estaría realizando sus prácticas, si bien es cierto que la norma regula bien el aspecto formativo de estos convenios estaría teniendo desfases en cuanto a la fiscalización. Por otro lado, el segundo y tercer experto refieren que el beneficiario al suscribir estos convenios si presentan rasgos de laboralidad.

INTERPRETACIÓN II

Frente a determinar si el legislador ha sobredimensionado la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no tomando en cuenta su labor laboralidad a lo largo del tiempo, se connota un consenso por mayoría, en razón de que presentan rasgos laborales pues en ocasiones se contrata bajo esta modalidad para poder suplir el puesto de un asistente o auxiliar los cuales tendrían un menor costo en razón de que el empleador no paga lo mismo a un trabajador catalogado como tal que a un practicante que tienen una negación laboral. Asimismo, ante las diversas proposiciones de los expertos refieren que si bien el beneficiario realiza una labor productiva este no puede tener la misma responsabilidad que un trabajador en razón de la falta de experiencia e independencia. Siendo ello que la norma que regula estos convenios iba dirigida a que el beneficiario conozca en la practica la carrera que eligió teniendo unos beneficios cuasilaborales, sin embargo, se aplican mal estos convenios porque las partes no cumplen con lo

estipulado como por ejemplo el plan de aprendizaje y ello se va al tema de la fiscalización.

En estos convenios de prácticas preprofesional se presentan los elementos de una contratación laboral se reconoce la productividad y por ende una naturaleza laboral, y además, formativa que es la razón de la norma que lo regula, sin embargo, la aplicación de la misma norma en estos convenios no se estaría efectuando de la manera correcta porque no hay planes de aprendizajes no hay tutores que le guíen al beneficiario en muchos de los casos conllevándonos a un tema de fiscalización donde se presenta el problema de esta norma pues al fallar ello estos convenios no se aplican de manera adecuada y no consiguen el resultado que el legislador quiso establecer en la norma. Siendo así, que se causa una vulneración de derechos a los beneficiarios tanto formativos como laborales.

INTERPRETACIÓN

III

Nota: Son interpretaciones que se realizaron en base de las preguntas de la investigación.

CAPÍTULO V
DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de resultados

Primero: En base del primer resultado de interpretación, no se estaría efectuando de manera eficiente los convenios de prácticas preprofesionales, en razón de que la Ley N° 28518 no se está aplicando de la manera prevista por parte de las empresas, ya que no cuentan con un Plan de Aprendizaje y si lo tienen no lo ejecutan, por otro lado, los centros de formación profesional no fiscalizan de manera profunda y minuciosa si el beneficiario estaría efectuando los convenios de prácticas preprofesionales. En ese sentido, si bien el dispositivo en cuestión hace hincapié en la naturaleza formativa no se estaría llegando a la finalidad esperada. Ello nos conllevaría a desfases de la norma en cuanto a la fiscalización. Por último, dos de los expertos coincidieron que se presentan rasgos de laboralidad en la realidad en los beneficiarios que suscriben estos convenios.

En esa misma línea en la tesis nacional Vargas (2015) titulada: “La desnaturalización de la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional, conlleva a la laboralización de los practicantes preprofesionales de la UNJBG.Tacna, 2012-2014”. Concluyó que si existía una desnaturalización de la modalidad formativa en los convenios de prácticas pre profesionales que afectaron directamente a los trabajadores-practicantes, siendo la principal causa el incumplimiento no sólo de las empresas con las que suscriben los convenios, sino también de la propia universidad donde estudian los practicantes, quedando así desnaturalizado de acuerdo al artículo 51 de la Ley Sobre Modalidades Formativas. En ese sentido, la relación que tiene con nuestro primer resultado es en cuanto a el incumplimiento por parte de los empleadores y los centros de formación profesional.

Asimismo, ello concuerda con el autor Toyama (2015) con lo que respecta a la teoría de primacía de la realidad, en razón, de que no se efectúa lo dispuesto por la norma como el plan de aprendizaje y no se estaría fiscalizando, entonces no estaríamos ante un convenio formativo sino ante un contrato de trabajo. Hay que recalcar que no en todos los casos, solo en cuestión donde no se estaría efectuando lo que la norma establece es por ello que se cita la desnaturalización. Además que

se han aceptado de los rasgos de laboralidad en la relación formativa.

Segundo: En cuanto al segundo resultado, se determinó que el legislador si ha sobredimensionado la naturaleza formativa de estos convenios, en razón de que no se considero la labor productiva que el beneficiario pueda realizar a lo largo del tiempo ya que en ocasiones el empeador contrata bajo esta modalidad para poder suplir puestos de trabajo como auxiliar o asistente en donde contratar a un practicante tiene un bajo costo en razón de que no costea lo mismo que un trabajador catalogado como tal pues, estos convenios tiene una negación laboral, a raíz del artículo 3 de la Ley Sobre Modalidades Formativas. Sin embargo, si bien es cierto, que se demuestra que aporta utilidades a la empresa no se le puede tratar como un trabajador ordinario, puesto que, estos beneficiarios no pueden tener una gran responsabilidad como un trabajador que ya tiene experiencia, pero que no se le puede negar su productividad.

En esa misma línea el antecedente nacional de la investigación de Flor (2018) titulada “La importancia de las practicas preprofesionales en la transición al empleo” en donde llego a la conclusión de que la transición de prácticas y los resultados laborales se encontró que uno de los mecanismos mediante el cual operan las prácticas es el primer empleo. Con relación a ello, vemos la importancia de obtener una formación cualificada, como también se hace referencia a que las practicas preprofesionales es el primer trabajo de los jóvenes teniendo y afirmando así que el beneficiario que efectua esas practicas se encuentran ante una situación de empleo verdadera.

Sin embargo, por otro lado, en lo que se recalca en la respuesta en cuestión es que no se le podría tratar igual que un trabajador ordinario, empero a ello, se estaría afirmando una naturaleza laboral. Entonces, hay conincidecia de igual manera con el autor (Arce 2008) que hace alusión de que el beneficiario aporta utilidad cuando se encuentra realizando sus practicas preprofesionales.

Tercero. De acuerdo al tercer resultado se determinó que el beneficiario que ha suscrito los convenios de practicas preprofesionales contiene elementos de un contrato laboral, por ende, se hace referencia a una naturaleza laboral además de la

formativa puesto que no se le puede desligar de esta última naturaleza. Además que la aplicación de la norma que regula estos convenios no se estaría aplicando de manera correcta ya que no hay planes de aprendizaje no hay tutores que le guíen al beneficiario y ello nos conlleva a un tema de fiscalización pues ahí está el problema y es por ello que no se consiguen resultados positivos.

En ese sentido en la investigación de Ceroni (2007) que realizó un estudio analítico referente a las “prácticas preprofesionales”, llegó a la conclusión de que, en la actualidad, los aprendices o también llamados “practicantes” son estimados por muchos empleadores como “mano de obra barata”. Sin embargo, descubrió que efectúan una labor del mismo nivel de responsabilidad que la de un trabajador profesional, es por ello que consideró en su investigación que la finalidad de los convenios de prácticas se ha desnaturalizado. Ahora bien, en esta investigación está de acuerdo al resultado en cuestión, sin embargo, se discrepa en la responsabilidad que pueda tener el beneficiario pues en el resultado los expertos refirieron de que no se le puede encargar la misma responsabilidad que un trabajador con experiencia.

Asimismo, seguimos enfatizando en la teoría mixta de los convenios formativos de acuerdo Arce (2008) en donde se hace alusión de que el beneficiario aporta utilidad cuando se encuentra realizando sus prácticas preprofesionales. Es así que se le tendría que dar un reconocimiento por ello, poniendo en discusión si el artículo 3 de la Ley Sobre Modalidades Formativas que excluye estos convenios, y por ende, niega su laboralidad, tendría que replantearse.

5.2. Conclusiones

Primera: Frente a determinar la razón por la cual no se efectúa de manera correcta los convenios de práctica preprofesionales, de acuerdo al dispositivo que los regula, el cual defiende su naturaleza formativa y niega su laboralidad, hubo un total de conformidad en que se estaría fallando en la norma por parte de los empleadores y centros de formación profesional, enfatizando en que los empleadores no cuentan con un plan de aprendizaje y si lo tiene solo es por cumplir con la formalidad requerida, pues no la ejecutan. Por otro lado, los centros de formación profesional no planifican

ni desarrollan los planes formativos, como tampoco fiscalizan si el beneficiario está realizando debidamente sus prácticas. En ese sentido, si bien el dispositivo en cuestión hace hincapié en la naturaleza formativa, no se estaría llegando a la finalidad y por ende no se estaría respetando su naturaleza. Ello nos conllevaría a desfases de la norma en cuanto a la fiscalización.

Segunda: Frente a determinar si se sobredimensionó la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no enfocándose en la realidad que pasan los beneficiarios y la afectación que se ocasiona a raíz de su negación laboral, se concluyó que si se ha sobredimensionado la naturaleza formativa de estos convenios y no se consideró la labor productiva que el beneficiario pueda realizar a lo largo del tiempo, ya que en ocasiones el empleador contrata bajo esta modalidad para poder suplir puestos de trabajo como auxiliar o asistente. Si bien es cierto, que la intención del legislador al exponer esta norma fue que el beneficiario tuviera una práctica preprofesional con cuasi beneficios laborales para que sea contratable, como una supuesta facilidad, no era para que aprovechen de esta contratación. Empero a ello, si bien se demuestra que el beneficiario aporta utilidades a la empresa, no se le puede tratar como un trabajador ordinario puesto que estos no pueden tener una gran responsabilidad como un trabajador que ya tiene experiencia, pero que no se le puede negar su productividad.

Tercero: Frente a determinar si los convenios de prácticas preprofesionales pueden tener una naturaleza mixta dejando de lado la negación laboral que la norma dispone, hubo un consenso en que efectivamente si se presentan los elementos esenciales de un contrato laboral, por ende, se da pase a una naturaleza laboral, empero a ello, no quita que también siga presente la naturaleza formativa, pues no se pueden desligar que en estos convenios de prácticas preprofesionales. Es así, que la norma debe de ser evaluada nuevamente para que se le pueda dar el reconocimiento laboral que le atribuye el beneficiario.

5.3. Recomendaciones

Primera: A los dueños de los centros de formación profesionales que brinden servicios educativos, que cumplan con lo dispuesto por la Ley N° 28518 y su reglamento, que planifiquen y desarrollen los planes formativos, además, de dirigir y conducir las actividades que el beneficiario este efectuando, ya que va coadyudar a que el beneficiario logre cumplir con la finalidad formativa, y no por el contrario, se conformen con archivar los convenios de prácticas preprofesionales. Asimismo, a los señores empresarios que contraten bajo esta modalidad, deben de cumplir con los planes de formación, contar con uno y ejecutarlo, como así lo dispone la normativa en cuestión, la contratación de estos beneficiarios es meramente formativa hasta que se disponga lo contrario, ya que si hemos comnotado que se presetan rasgos laboralidad, pero que ello no se a estipulado.

Segundo: Al Consejo Directivo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), tomar mucha consideración la fiscalización de los beneficiarios de prácticas preprofesionales reguladas por su normativa, tanto en los convenios suscritos como en la ejecución de los planes de formación, pues la razón por la cual los convenios de prácticas preprofesionales no se estuvieran efectuando es por el tema de fiscalización.

Tercera: A los señores congresistas, que en coordinación con el Ministerio de Trabajo y la Sunafil puedan volver a evaluar la ley en cuestión, en el sentido de que se presentan rasgos de laboralidad constituyéndose una dualidad tanto de naturaleza laboral como formativa, dejando de lado el enfoque meramente formativo, que cabe decir que no se estaría cumpliendo. En ese sentido, si se presenta rasgos de laboralidad y se debe de atender ello para poder establecer otro mecanismos.

REFERENCIAS

Alvarez, L., y Suyo, M. (2017). *Procesos laborales más recurrentes ante el Poder Judicial de la ciudad de Arequipa en los años 2011 al 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5079>

Arancibia, F. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales*, 11(26), 39-55. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70822578003>

Arce, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*. Lima Perú.

Barretto, H, Racciatti, O. y Garmendia, M. (2003). *Derecho de la formación profesional en Uruguay*. Recuperado de <https://www.oitcinterfor.org/node/6193>

Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Revista De Derecho Themis*, 13-26. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>

Cano, M. (2011). Modelo epistemológico de la teoría tridimensional del derecho. *Revista Convergencia*, 18(57), 209-228. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140514352011000300009#:~:text=El%20modelo%20epistemol%C3%B3gico%20de%20la,de%20la%20cosmovisi%C3%B3n%20tridimensional%20realeiana

Cervantes, J. (2008) *Factores jurídico laborales que condicionan la discriminación en la contratación de personal en las empresas privadas del distrito de Juliaca, provincia de San Román, Región Puno. 2008* (Tesis pregrado). Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_8dfad4384dd5aa12e55b541b93389461

Ceroni, M. (2007). Las prácticas preprofesionales. *Revista de la Sociedad Química*

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810634X2007000200001&lng=es&tlng=es.

Custodio, J y Llontop, P. (2014) *Alternativas legales para promover el régimen de inserción laboral juvenil en las empresas de la región Lambayeque en base a la Ley 28518.-período 2013* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3724/LLONTOP%20PLASENCIA_CUSTODIO%20GORDILLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chavez, D. (2019). *Nivel de implementación de la Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas laborales en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2012/Chavez%20Davila%20Dante%20Arbindo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chinchayan, M. (2017). *Implicancia del incumplimiento de la Ley N° 28518 modalidades formativas laborales en la rentabilidad de la Empresa Agroensancha SRL - Año 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9963/chinchayan_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De la Vega, A., y Arakaki, M. (2011). Las prácticas preprofesionales en la formación en Ciencias de la Información: el caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 34(1), 77-86
Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012009762011000100006&script=sci_abstract&tlng=pt.org/16833/1/v34n1a6.pdf.

Díaz, L, Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007505720130

simple%20hecho%20de%20conversar.&text=Es%20un%20instrumento%20t%C3%A9cnico%20que%20adopta%20la%20forma%20de%20un%20di

Hernandez, A. (2016). Flexibilidad laboral fin del trabajo permanente. *Revistas de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 18(2), 250 – 265 . Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5655392>

Izaga, C. (2017). *Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de la Primacía de la Realidad* (Tesis doctoral). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9963/chinchayan_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jonne, P. (2017). *Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011-2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4695/DEpecaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marcone, J. (2005). Hobbes: entre el iusnaturalismo y el iuspositivismo. *Andamios*, 1(2), 123-148. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632005000300006&lng=es&tlng=es.

Möller, M. (2007). *Neoconstitucionalismo y la Teoría del Derecho* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://riubu.ubu.es/handle/10259.1/66>

Moscoso, C. (2016). *Eficiencia de la modalidad de prácticas profesionales de egresados de las Escuelas Profesionales de Derecho* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/943/3/Pamela_Carmen_Tesis_bachiller_2016.pdf

- Neffa, J. (2011). Políticas de empleo: Dimensiones y diversos componentes. *Ceil Conicfet*, 8(4), 1-101. Recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/03/8politicass.pdf>
- Neves, J. (1990). Las reglas constitucionales para la aplicación de la norma laboral. *Derecho PUCP*, 283 - 309. Recuperado de <https://doi.org/10.18800/derechopucp.199001.009>
- Pantigoso, M. (2020). *La implementación del supervisor y fiscalizador en el régimen formativo laboral de prácticas preprofesionales en las instalaciones del gobierno regional de Arequipa los años 2016 y 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uasf.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UASF/248/TEISIS%20MAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pinares, M. (2018). *Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las mypes en el distrito de Cusco y el empleo digno* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/3906/253T2018034_4_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Piedrahita, D., y Angulo, H. y López, H. (2013). Flexibilidad laboral, análisis conceptual y su incidencia en los países latinoamericanos, recientes debates. *PROSPECTIVA: Revista de Trabajo Social e intervención social*, 2(18), 221-242. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=574261386009>
- Rodriguez, L.(2017). Medidas de política de empleo dirigidas a colectivos específicos en la etapa de ¿Recuperación económica?. La inclusión activa como paradigma. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 127-162. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552300>
- Santos, Y. (2010). ¿Cómo se pueden aplicar los distintos paradigmas de la investigación científica a la cultura física y el deporte? *Ciencia e innovación tecnológica en el deporte*, (05), 1-10. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6174061>

Soler, J. (2014) *El contrato para la formación y el aprendizaje tras las reformas de 2012 y 2013* (Tesis pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ual.es/handle/10835/3685>

Toyama, J. (2015) *Derecho individual del trabajo en el Perú: Un enfoque teórico – práctico*. Lima, Perú

Tribunal Constitucional (2002). Sentencia recaída en el expediente. N° 1944-2002-AA/TC. Eduardo Enrique Chinchay Puse contra el Consejo Transitorio de Administración Regional CTAR. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2005). Sentencia recaída en el expediente N° 008-2005/PI/TC. Juan José Gorriti Valle contra el Congreso de la Republica y Poder Ejecutivo. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.pdf>

Tribunal Constitucional (2012). Sentencia recaída en el expediente N° 03146-2012-PA/TC. Hipólito Chero Namuche contra el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - Cofopri. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/03146-2012-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2012). Sentencia recaída en el expediente N° 00385-2012PA/TC. Shellah Belén Palacios Rodríguez contra SUNAT. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00385-2012-AA.pdf>

Vargas, K. (2015). *La desnaturalización de la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional, conlleva a la laboralización de los practicantes preprofesionales de la UNJBG - Tacna, 2012-2014* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/2654>

Ynga, E. (2017). *El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12412>

ANEXOS

Anexo 1

Operalización

GENERALES	ESPECIFICOS	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
	PROBLEMAS		
- ¿Por qué no se efectúa de manera correcta los convenios de práctica preprofesionales, de acuerdo al dispositivo que los regula, el cual defiende su naturaleza formativa y niega su laboralidad?	- ¿Se sobredimensionó la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no enfocándose en la realidad que pasan los beneficiarios y la afectación que se ocasiona a raíz de su negación laboral? - ¿Los convenios de prácticas preprofesionales pueden tener una naturaleza mixta dejando de lado la negación laboral que la norma dispone?	Convenio de practicas	Naturaleza formativa
	OBJETVO		
-Determinar el por qué no se efectúa de manera correcta los convenios de práctica preprofesionales, de acuerdo al dispositivo que los regula, el cual defiende su naturaleza formativa y niega su laboralidad? -	- Determinar si se sobredimensionó la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no enfocándose en la realidad que pasan los beneficiarios y la afectación que se ocasiona a raíz de su negación laboral - Determinar si los convenio de prácticas preprofesionales pueden tener una naturaleza mixta mixta dejando de lado la negación laboral que la norma dispone	Negación Laboral	- Naturaleza mixta - Afectación - Sobredimensión - Primacía de la realidad

Anexo 2

Guía de entrevista

Título: Convenio de prácticas preprofesionales en el Perú: Una mirada desde su enfoque laboral

Temario:

- Análisis de la Ley 28518, prácticas preprofesionales
- Naturaleza formativa
- Naturaleza laboral
- Afectación
- Productividad

Entrevistadora: Miluska Cruzado Vásquez

Experto
entrevistado.....

Cargo:
.....

Fecha.....Hora.....
.....Duración

Posibles preguntas:

- ¿Considera Ud. que se efectúa de manera eficiente los convenios de prácticas preprofesionales garantizando su naturaleza formativa de estos convenios?
- En su opinión. ¿Ud. considera que el legislador ha sobredimensionado la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no tomando en consideración la labor productiva que el practicante genera en la unidad empresarial a lo largo del tiempo?
- En su opinión. ¿Cree Ud. que la Ley en cuestión al no reconocer la naturaleza formativa y laboral de estos convenios estaría causando una afectación a los beneficiarios de estas modalidades, conllevando ello, la contradicción de la naturaleza del derecho laboral y las doctrinas que sustentan el contrato de trabajo?

Anexo 3

Transcripción de la entrevista N° 1.

Título: Convenio de prácticas preprofesionales en el Perú: Una mirada desde su enfoque laboral

Entrevistadora: Miluska Cruzado Vásquez

Entrevistado: Abg. Ruth Lara Arnao

Cargo: Asesora de la revista Soluciones Laborales de la Empresa Jurídica

Fecha: 27 de junio del 2020

Hora: 3:30

Duración: 25 minutos.

Objetivo del trabajo de investigación: A través del análisis de N° la Ley Sobre Modalidades Formativas se determinará por qué no se estaría efectuando de manera correcta los convenios de prácticas preprofesionales los cuales tienen una negación laboral.

Entrevistadora:

Buenas Tardes

Siendo 3:30 pm, del día 27 de junio, del 2020 tenemos el agrado de comunicarnos con la abogada. Abg. Ruth Lara Arnao, quien en esta ocasión nos concede esta entrevista, donde el tema de investigación a tratar esta titulada como el “Convenio de prácticas preprofesionales en el Perú: Una mirada desde su enfoque laboral”, y ello se efectuará bajo el análisis de la Ley 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas.

Entrevistadora: Abogada, bajo su análisis a la Ley 28518, Ley Sobre Modalidades. ¿Considera Ud. que se efectúa de manera eficiente los convenios de prácticas preprofesionales en la realidad, garantizando la naturaleza formativa de estos convenios?

Entrevistada: La Ley Sobre Modalidades Formativas, ya tiene bastante tiempo de vigencia, a la fecha se han establecido diversas modificaciones y diversas obligaciones, digamos que los empleadores deben tomar en cuenta, no solo con aquellas personas que tengan vínculo laboral con la empresa, sino con aquellas personas que de algún modo brinden un servicio, que de cierto modo, implica una subordinación por parte de estos beneficiarios a las empresas que requieren de sus servicios, entonces estas modificaciones, por ejemplo, pueden estar relacionadas ahora al hostigamiento sexual que implica cierta protección no solamente a los trabajadores sino a cualquier persona que se encuentran dentro de la empresa, por ejemplo, a los practicantes, a los usuarios. Ahora por ejemplo, por el producto del covid también el empleador tiene que tener un plan de vigilancia que no solamente este diseñado para los trabajadores sino que también implica ciertas protecciones a las demás personas que presten servicios que no tienen en estricto un vínculo laboral con la empresa, como serían los practicantes, locadores de servicios u otra persona que ingrese dentro de la empresa, entonces, estas modificaciones hace que la Ley Sobre Modalidades Formativas sea muy general y no involucra algunas consideraciones que también son importantes para la empresa como para el beneficiario de la Ley Formativa, entonces, yo creo que la Ley Sobre Modalidades Formativas debe de modificarse en algunos aspectos para que el practicante tenga seguridad en los servicios que vaya realizar dentro de la institución que lo requiere y este de acuerdo con las practicas preprofesionales que efectúa.

Entrevistadora: Abogada, En su opinión. ¿Ud. considera que el legislador ha sobredimensionado la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no tomando en consideración la labor productiva que el practicante genera en la unidad empresarial a lo largo del tiempo?

Entrevistada: Bueno, de cierto modo el practicante genera en efecto un servicio que, si es importante a la larga para las empresas, a veces se contrata un practicante para suplir las labores que normalmente haría un asistente o lo haría un auxiliar o un puesto de trabajo que si es fijo dentro de una empresa. Si considero que el practicante cumpla una labor muy importante dentro de una empresa, bueno pero eso no me parece que sea en todos los casos que se debería desnaturalizar los convenios, es como se desarrolle el servicio de una empresa y que tanto se cumple las funciones por parte del centro de formación, como también en los centro de

estudios debe siempre procurarse que continuamente se verifique si las practicas preprofesionales se desarrollan adecuadamente y si efectivamente este practicante está adquiriendo conocimientos prácticos que al final lo van a implementar en una situación real de trabajo, entonces, el legislador ha establecido ciertas condiciones para que se pueda desarrollar una adecuada formación preprofesional dentro de un centro de trabajo, pero es como se desarrolle la práctica para ver si efectivamente estas disposiciones legales se están cumpliendo o no, porque hay muchos casos donde las practicas preprofesionales en realidad vienen hacer una situación real de trabajo y no una práctica preprofesional y formativa como tal, entonces, creo que se debe hacer ajustes necesarios para que se verifique que efectivamente las obligaciones que tiene la empresa al momento de contratar practicantes preprofesionales dentro de una institución y ver cuáles son las consecuencias de sus actos en caso se le asignen funciones y responsabilidades que no están ligadas a su práctica preprofesional sino que se le asignan funciones que son de un propio trabajador.

La idea de un practicante preprofesional es que pueda cumplir ciertas funciones similares a la de un trabajador, pero tampoco se le puede exigir inmediatamente que realice funciones como si fuese asistente por ejemplo o un auxiliar de forma inmediata.

Entrevistadora: Abogada, en su opinión. ¿Cree Ud. que la Ley en cuestión al no reconocer la naturaleza formativa y laboral de estos convenios estaría causando una afectación a los beneficiarios de estas modalidades, conllevando ello, la contradicción de la naturaleza del derecho laboral y las doctrinas que sustentan el contrato de trabajo?

Entrevistada: Cuando nosotros evaluamos desde el punto de vista que se considera como una relación laboral en un contrato de trabajo, tiene que concurrir en tres elementos, en especial, la subordinación y después la prestación de servicios, la remuneración. Entonces, en las practicas preprofesionales o profesionales efectivamente se verifica que hay tres elementos, que son relacionados a los señalados, puesto que, hay una remuneración o subvención y en especial la subordinación porque necesariamente la persona que preste el servicio tiene que cumplir las funciones con la supervisión de la persona que se le asigne dentro de la

empresa que preste servicios como la supervisión del centro de estudios, pero lo que pasa es que los practicantes preprofesionales necesariamente requieren realizar estos servicios bajo la subordinación de un centro de trabajo, ya que ello, recién se supone, que luego de haber estudiado o estando estudiando necesitan realizar una situación real de trabajo, entonces, requieren insertarse en un centro operativo con una persona que preste servicios empresariales para verificar como realizaría estos servicios que también está aplicando los conocimientos que este ha adquirido.

Entonces, si requiere necesariamente exista esta subordinación porque de lo contrario no podría aprender en la práctica como sería esta situación real de trabajo, no me parece que se le debería aun dar la calidad de trabajador pero si me parece que estos convenios digamos si se desnaturaliza en la práctica, si se abusa de la modalidad formativa que se ha establecido, ahí sí debería ser considerado una persona que efectivamente presta sus servicios laborales a una empresa, y por lo tanto, se debería reconocer los derechos laborales que le corresponden.

Ahora, la Ley da ciertas condiciones de forma general para que se cumplan las practicas preprofesionales, ya depende mucho de cómo se desarrolle dentro del caso en concreto, como le decía antes, hay muchas empresas que no tiene adaptado un plan, no saben realmente como guiar a una persona en formación, simplemente se le asignan funciones como si fuera un trabajador como si ya hubiera adquirido los conocimientos prácticos y teóricos necesarios para realizar funciones dentro de la empresa, entonces, ahí ya es mucho la labor de las autoridades correspondientes como Sunafil, Ministerio de Trabajo, para evaluar si efectivamente esta persona está realizando un proceso formativo o si en la práctica si constituye como un trabajador porque cuando se contrata a una persona se supone que dentro de la empresa tiene conocimientos necesarios para ayudarlos pero si se contrataría a un practicante preprofesional yo le tengo que ayudar, tengo que brindarles todas las condiciones necesarias para darle la ayuda correspondiente, para nutrirlos de conocimientos prácticos ,y con ello, recién prepararlo para una situación real de trabajo, digamos que es muy discutible el hecho de que una persona preprofesional tengas estos beneficios dentro de una empresa, normalmente en la práctica lo que se observa es que la persona que está realizando el servicio, en realidad ya es un trabajador desde el momento que ingresa porque se le está asignado las funciones que corresponden

preprofesionales de derecho, se le dicen has los escritos necesarios, recabación de información, entre otros. Y ello, lo va ayudar a todos los que estén dentro de las prácticas preprofesionales de derecho, les va ayudar porque la práctica de la abogacía es así, uno tiene que cursar escritos, tiene que preparar demandas, etc.

Pero es cómo se le guía a esa persona para que pueda considerarse un practicante preprofesional o no, digamos, que esta labor de poder supervisar un proceso formativo es difícil, ya depende, como te decía, la labor de fiscalización de los centros educativos en principio porque ellos tienen la responsabilidad de poder supervisar la formación de sus estudiantes, y también la labor que tienen que realizar las autoridades en ese aspecto, porque se puede estar abusando de los servicios que puede estar realizando el practicante preprofesional o profesional, más aun cuando sus servicios como tú me comentabas, en efecto si son servicios que generan productividad para un empleador eso si no se puede negar, que toda función que una persona dentro de una empresa que colabore para la actividad principal son servicios importantes y a la larga si genera productividad. Pero en el caso de que el practicante ya no cuenta con la supervisión correspondiente o ya nos le dan ciertas indicaciones, entonces, ya esta persona está ante una situación real de trabajo en donde por sí mismo puede realizar este servicio. Entonces, en el caso de practicantes preprofesionales hay que tener cuidado en evaluar estos requisitos de elementos porque en este caso es un proceso formativo si en caso ya no se constituye eso, estamos ante un servicio laboral.

Entrevistadora: Abogada, bajo su consideración. ¿Cree Ud. que el convenio de prácticas debe de insertarse como uno de los contratos a plazo fijo o modalidad, ya que si se configuran los elementos esenciales de trabajo y los practicantes generan utilidad a la unidad empresarial?

Entrevistada: No considero que el convenio de prácticas preprofesionales o el convenio de prácticas profesionales estén como contratos de trabajo por la explicación que le eh brindado me parece que si deben de ver ajustes ciertas precisiones de las obligaciones que le corresponde a los centro empresariales, las obligaciones que le corresponden a los centros de estudios como a los del practicante y a los beneficios que se les debe dar a la seguridad que se les debe dar al momento de ingresar para realizar sus prácticas pero si me parece que debe haber mayor

relevancia en la desnaturalización de los convenios de prácticas preprofesionales o profesionales, ahí en legislador debe de incidir un poco más que si observamos una desnaturalización del convenio inmediatamente deberían las autoridades estar preparadas para evaluar la situación en concreto y definir si se trata o no de una relación laboral, la desnaturalización depende de que si se ejecuta o no el plan de prácticas si el beneficiario ha recibido o no ciertas indicaciones o de cómo se debió prestar la práctica preprofesional si ha habido una persona que ha estado apoyando constantemente sus prácticas formativas si ya ha pasado un tiempo prudente para señalar que una persona ya adquirido los conocimientos prácticos necesarios para poder contratarlos como un trabajador, a mí me parece más que todo son los aspectos de desnaturalización de un convenios de prácticas preprofesionales.

Entrevistadora: Muchas gracias abogada, eso es todo en cuanto a la entrevista, gracias por tu tiempo y su gentil atención.

Anexo 4

Transcripción de la entrevista N° 2.

Título: Convenio de prácticas preprofesionales en el Perú: Una mirada desde su enfoque laboral

Entrevistadora: Miluska Cruzado Vásquez

Entrevistado: Abg. Iván Rafael Valentín Peralta

Cargo: Consultor legal de trabajo del Estudio Derecho & Gestión E.I.R.L

Fecha: 28 de junio del 2020

Hora: 7:00 PM

Duración: 20 minutos.

Objetivo del trabajo de investigación: A través del análisis de N° la Ley Sobre Modalidades Formativas se determinará por qué no se estaría efectuando de manera correcta los convenios de prácticas preprofesionales los cuales tienen una negación laboral.

Entrevistadora:

Buenas Noches.

Siendo 7:00 pm, del día 28 de junio, del 2020 tenemos el agrado de comunicarnos con el abogado. Abg. Iván Rafael Valentín Peralta, quien en esta ocasión nos concede esta entrevista, donde el tema de investigación a tratar esta titulada como el "Convenio de prácticas preprofesionales en el Perú: Una mirada desde su enfoque laboral", y ello se efectuará bajo el análisis de la Ley 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas.

Entrevistadora: Abogado, bajo su análisis a la Ley 28518, Ley Sobre Modalidades. ¿Considera Ud. que se efectúa de manera eficiente los convenios de prácticas preprofesionales en la realidad, garantizando la naturaleza formativa de estos convenios?

Entrevistado: Buenas noches, gracias por la invitación, es grato poder colaborar.

Es sumamente importante que tengamos primero presente la finalidad de las normas en general, la regulación de las Modalidades Formativas ya se remota hace 15 años, en esa existencia de esa regulación hemos podido apreciar que no se está cumpliendo con lo que se quiso con la finalidad formativa, y la norma tiene que tener presente la realidad, tiene que adaptarse a aquella conducta que sea acorde con lo que se busca, en este caso, para el estudiante de las prácticas preprofesionales.

Y tal vez, identificar que necesario hay que insistir en una normatividad que no le reconoce una relación laboral al practicante, ya que, solo lo considera en la desnaturalización, porque si tiene regulación de los supuestos de desnaturalización, pero en el caso del estudiante lo somete a un ámbito probatorio que puede hacerse de difícil ejercicio, porque muchas veces el estudiante como está iniciando su contacto con el mercado de trabajo no va a tener la fortaleza o la suficiente asistencia legal para hacer la defensa en sus derechos ante una eventual desnaturalización de sus prácticas y la existencia de una relación laboral con prestación de servicios personal, subordinación y remuneración. Por eso, habría que reflexionar y plantearse de manera más innovadora, que si como Estado queremos insistir a que haya un espacio a las organizaciones empleadoras en donde el estudiante cuenten como con un tutor de la organización que conduzca su participación en la unidad productiva, que lo entrene y acerque la teoría de la formación profesional con las necesidades de la empresa, podría tal vez darse la justificación de continuar con la regulación de estas modalidades formativas laborales, pero pareciera ser que este cambio de cultura en el empleador sea público o privado, en base a mi experiencia, he conocido muchos casos donde el practicante ha tenido que soportar el tener una relación laboral sin poder tener acceso a sus beneficios laborales, sin poder ni si quiera contar con un instrumento que es el certificado de trabajo para poder acreditar su experiencia ante un siguiente empleador y donde el costo que le significaría defenderse puede ser muy alto y que no lo pueda ejercitar.

Entonces, es cierto que en el Perú y en el mundo años atrás, antes de las regulaciones de los practicantes ya existía lo que se llama los convenios de aprendizaje a través del Senati Servicio Nacional de Trabajo Industrial, ya existía la

experiencia anterior en el tiempo y que funcionaba bastante bien porque tiene otra filosofía y los empresarios del sector industrial también tiene otra mentalidad porque los jóvenes que estudian en Senati, cuyas empresas aportan y pagan contribuciones al fondo de Senati, para que se mantenga ello, para que se formen los estudiantes de manera técnica industrial y estos jóvenes desde que inician ya están haciendo prácticas se le llaman convenios de aprendizaje, y la formación de estos jóvenes es dual tanto teórica en el instituto como practica en la empresa, y este es una modalidad que ha tenido su mayor desarrollo en Alemania este un sistema de enseñanza que proviene de Alemania, ahí es donde se adecuo su formación principal de las personas que tienen alguna formación que no es universitaria, allá mayormente no es universitaria sino técnica, una población de buenos estudios técnicos en donde se efectúa la dualidad, donde el estudiante es entrenado para trabajar, no donde se usa mano de obra barata, pero lamentablemente la experiencia nacional nos ha mostrado en más de una situación ello, entonces, si nosotros solo hiciéramos un análisis del texto literal de la norma, podríamos decir, que la norma está bien hecha, la norma si cumple su finalidad formativa, pero lo que pasa, es que esa redacción legal ha tenido muchos casos que no se cumplen, muchos casos en donde ha habido una ficción.

Por un lado, está el convenio el plan de aprendizaje, que la norma dispone, que se encuentre un plan de aprendizaje en donde se le va ayudar a insertarse en el mercado laboral como también se le va ayudar a implementar en la práctica los conocimientos adquiridos, y todo ello está previsto, se hace formalmente pero ese plan de aprendizaje queda como un papel bien hecho y bien firmado pero no se percibe una situación real. Incluso por el lado académico, las Universidades no siempre están haciendo una verdadera supervisión de estas prácticas, en mi experiencia personal, cuando eh tenido practicantes ya se en universidades públicas o privadas, fue para un caso de un practicante que la universidad enviaba a otro estudiante para que sea supervisor. Su supervisión, ¿que era?, me preguntaba, ¿viene al centro de trabajo?, ¿el estudiante cumple eficientemente con los encargos que usted da? , quiero decir, una supervisión muy superficial, no tenía como iniciativa si se está cumpliendo con el acto o no, el plan de aprendizaje que se supone que el empleador se había comprometido a ejecutarlo.

Entonces, en conclusión si hay un desfase real en lo que se ha pretendido en la norma con lo que en la realidad se está ejecutando, y creo que si merece una

reformulación de la norma en donde se sinceren las cosas previa coordinación con las Universidades y Organizaciones Empresariales, como por ejemplo, la Cámara de Comercio de Lima, diversas Organizaciones Empresariales, en donde se plantea lo siguiente, ¿es bueno tener practicantes, o debemos innovar para que el estudiante logre poder insertarse en algún momento en el mercado laboral?.

Entrevistadora: Abogado, en su opinión. ¿Ud. considera que el legislador ha sobredimensionado la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no tomando en consideración la labor productiva que el practicante genera en la unidad empresarial a lo largo del tiempo?

Entrevistado: Yo creo que inicialmente lo que se planteó como finalidad de la norma, tal vez se hizo con buenas intenciones, tal vez se hizo en el contexto que los empleadores, las universidades y también los estudiantes, en donde eh conocidos casos, no muchos, pero en ocasiones el estudiante se pone de acuerdo con el empleador amigo y falsean la existencia de la práctica y nunca ejecutan prácticas, pero al final le da el documento donde consta la práctica, pero nunca practicó.

Esta realidad en los incumplimientos, en los lados que fuera, nos lleva a pensar, si no sería mejor buscar que el empleador en cualquiera de las modalidades ya existentes o cree una nueva modalidad un puesto adecuado a la formación, ya que si hay puestos de trabajo, no todos los puestos de trabajo son profesionales hay puestos de auxiliar administrativo, que es el puesto más cercano a aquel que ha terminado los estudios secundarios, y ello, no sería un lamento sino que permitiría que el estudiante comience a tener experiencia laboral a nivel de la formación que tiene y que de acuerdo a ese puesto pudiese acceder a los derechos laborales correspondientes, como también, poder acercarse a una experiencia laboral vinculada a esa profesión porque el puesto que yo planteo, por ejemplo, se podría desempeñar en el área legal o en el área de recursos humanos, no hay ninguna dificultad que esto se organice así, para eso los empleadores organizan sus áreas, sus puestos de trabajo, y con ello, se lograría las dos cosas, es decir, que realmente el estudiante de acuerdo al nivel formativo que tiene ya pudiese tener experiencia laboral y a su vez un acercamiento a su profesión, que se llama a una situación real de trabajo o pudiese ser una contratación a tiempo parcial que ya existe, es bueno

tratar de que lo que ya existe normado sin necesidad de estar creando una nueva modalidad ya que a veces puede traer confusiones.

El trabajo a tiempo parcial está permitido hace muchos años, el trabajo a tiempo parcial puede ser 6 horas semanales, 10 horas semanales, lo que las partes acuerden, y ello, que no interfiera para que el estudiante pueda continuar con su formación académica pudiendo desarrollar su actividad laboral, pero ya todo digamos sinceramente de acuerdo a ley, porque ese tema de tratar de generar lo ideal, lo que sería una verdadera experiencia de prácticas, no ha venido funcionando.

Se encuentran lamentables casos de abusos, de maltratos al estudiante, lamentables casos de hostigamiento sexual en el trabajo, donde las víctimas suelen ser las mujeres ese es un aspecto que hay que relevar, si fuese una trabajadora estaría más empoderada podría sentirse más firme en lo que podría hacer, valer su dignidad, también a veces hay una situación de inexperiencia juventud, el rol que cumple a veces influye en algunas mujeres jóvenes y no encuentran una convicción fuerte para poderse defender en situaciones de ese tipo.

Entonces hay varios factores, incluso del propio empleador, porque he tenido la oportunidad de testimoniar, digamos entrevistas que eh hecho, no científicas sino objetivas que he hecho algunos jefes de áreas jurídicas, que indican que no tienen oportunidad de estar entrenando al practicante, entonces, diferente es si el joven ingresase a la organización, y las organizaciones tienen como obligaciones capacitar al trabajador laboralmente, al trabajador de acuerdo al puesto. Entonces no habría ningún problema que ese empleado lo capaciten porque ya estaría dentro de una relación laboral sería una condición de trabajo y no le generaría problema capacitarlo. Contrario es, si hace capacitaciones a un practicante, eso puede ser un indicio de laboralidad, entonces por ello, el empleador no lo va a realizar. Yo creo que hay que innovar ya pasaron 15 años suficientes de ese sueño que se tuvo al darse esa norma, pero en la realidad nos está mostrando que no lo logra.

Entrevistadora: Abogado, en su opinión. ¿Cree Ud. que la Ley en cuestión al no reconocer la naturaleza formativa y laboral de estos convenios estaría causando una afectación a los beneficiarios de estas modalidades, conllevando ello, la contradicción de la naturaleza del derecho laboral y las doctrinas que sustentan el contrato de trabajo?

Entrevistado: Lo que yo creo es que la norma por sí misma no es que afecta la norma, sino que lo que está pasando es que la aplicación que ha hecho de esta norma, que si habla de la finalidad formativa, también habla de la intervención en la tarea productiva, no ha logrado ser ejecutado y cumplida por todos los factores, sea por la universidad, el control de la supervisión por parte del empleador, el daño de no ejecutar el plan de aprendizaje que se comprometió ejecutar y que se supone que la universidad accedió a la metodología, la cual se le va a inducir, digamos, que el estudiante se introduzca en el sistema de trabajo de acuerdo a la formación que está estudiando, que no solamente a través de la Autoridad Administrativo de Trabajo no se haya podido, tal vez del tiempo, la suficiente capacidad del estado para controlar y supervisar y se cumpla sus fines, y como esta realidad no va a cambiar por una nueva ley, las leyes no hacen magia, las leyes quieren que nosotros tengamos voluntad de cumplirlas, y solo si se conocen de denuncias se da la intervención de la autoridad de trabajo o al Poder Judicial, si se llegase a ese nivel de problema, creo que a este nivel los estudiantes, creo que más garantista de sus derechos humanos, de sus derechos fundamentales en especial el derecho a la libertad de trabajo también a la de educación porque la educación vinculada a la práctica es también educación, no solamente es educación leer libros en una biblioteca sino también hay educación para trabajo, es decir la educación superior es una educación para el trabajo no es igual que la educación inicial primaria y secundaria, ello tiene otro carácter, los estudios superiores tiene una finalidad para el trabajo, entonces, creo que la norma pudo estar rectada bien, pudo haber sido aplicada mejor, ahora insistir en esa norma, mejorarla en algunos artículos creo que no se conduciría con toda la experiencia que hemos tenido en su aplicación, creo que ya es necesario que se hagan innovaciones significativas que realmente reconozcan el aporte a la producción por tener a un estudiante laborando con ellos, no va hacer igual el aporte de un profesional, persona con experiencia en la organización, pero llegada un momento que se supone como empleador tiene que entrenarlo y capacitarlo, porque claro el puesto que ingresaría, a un puesto básico, menor; pero no por ello menos importante; porque no va hacer un egresado de secundaria y nada más sino que está en un estado formativo de educación superior que va hacer valido que lo que este aprendiendo en el aula lo va a plasmar a la realidad y siendo trabajador es diferente sentirse parte de la organización a ser un practicante, creo que eso es lo más importante que considere

Entrevistadora: Bajo su consideración. ¿Cree Ud. que el convenio de prácticas debe de insertarse como uno de los contratos a plazo fijo o modalidad, ya que si se configuran los elementos esenciales de trabajo y los practicantes generan utilidad a la unidad empresarial?

Entrevistado: Lo que pasa es como está diseñada los convenios de prácticas preprofesionales no están concebidos en una relación laboral reitero el tema no está que en la norma legal o en el modelo de convenio diseñado como en la reglamentación en la Ley Sobre Modalidades Formativas sino que en la práctica no se ha cumplido estos convenios sino que se ha venido exigiéndole al practicante como si fuera un empleado y el también ha venido contribuyendo el logro de los fines empresariales, entonces, por eso finalmente lo más correcto asignarle alguna modalidad de las ya existentes o crear una nueva a los estudiantes pero que sea laboral con un puesto acorde a su nivel formativo.

Entrevistadora: Gracias abogado, eso es todo en cuanto a la entrevistas.

Entrevistador: Es grato poder colaborar, buenas noches.

Anexo 5

Transcripción de la entrevista N° 3.

Título: Convenio de prácticas preprofesionales en el Perú: Una mirada desde su enfoque laboral

Entrevistadora: Miluska Cruzado Vásquez

Entrevistado: Abg. Luis Ricardo Valderrama Valderrama

Cargo: Ex. Coordinador de la revista Soluciones Laborales de la empresa Gaceta Jurídica

Fecha: 29 de junio del 2020

Hora: 4:00 PM

Duración: 15 minutos.

Objetivo del trabajo de investigación: A través del análisis de N° la Ley Sobre Modalidades Formativas se determinará por qué no se estaría efectuando de manera correcta los convenios de prácticas preprofesionales los cuales tienen una negación laboral.

Entrevistadora:

Buenas Tardes.

Siendo 4:00 pm, del día 29 de junio, del 2020 tenemos el agrado de comunicarnos con el abogado. Abg. Luis Ricardo Valderrama Valderrama, quien en esta ocasión nos concede esta entrevista, donde el tema de investigación a tratar esta titulada como el “Convenio de prácticas preprofesionales en el Perú: Una mirada desde su enfoque laboral”, y ello se efectuará bajo el análisis de la Ley 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas.

Entrevistadora: Abogado, bajo su análisis a la Ley 28518, Ley Sobre Modalidades. ¿Considera Ud. que se efectúa de manera eficiente los convenios de

prácticas preprofesionales en la realidad, garantizando la naturaleza formativa de estos convenios?

Entrevistado: En primer lugar, es importante diferenciar, distinguir entre la regulación que son los convenios de prácticas tanto los profesionales con los preprofesionales y lo que viene hacer la calidad del empleo peruano. Esta diferencia es muy importante, porque por más que nosotros contamos con una norma, que en verdad regule de forma adecuada la situación de aquellas personas que se dedican a realizar actividades formativas, por más que tengamos la mejor Ley; y estamos ante una realidad totalmente adversa para la formalización del empleo, definitivamente no tendría cabida.

En el Perú se presentan los dos problemas, donde se encuentran los problemas normativos como también problemas de carácter institucional. Voy a iniciar con los problemas normativos, principalmente el problema que tiene nuestra normativa, es que, en primer lugar, el cual no me parece que este mal, trata de darle un mayor hincapié a este tipo, o bueno acá lo llaman convenios, en otros países son contrato de aprendizaje, trata de darle un carácter más formativo que laboral. Aquí el problema surge, que, si existen elementos de laboralidad, lo que no significa que esta persona deba ser tratado como un trabajador ordinario, a que me refiero, no está mal que la normativa de más importancia al aspecto formativo, no obstante, ello no quita que se presenten una serie de elementos propios de una relación laboral es decir un practicante es tan subordinado como un trabajador e incluso es más subordinado. Entonces, creo que el planteamiento de la normativa vinculado con los aspectos formativos debería estar más relacionado no a partir de los convenios sino del contrato. Ahora, con eso no estoy diciendo que la regulación automáticamente debe ser la que se da en la Ley Competitividad y Productividad, lo que debería hacerse es crearse un régimen especial, un régimen de carácter más formativo y que tengan algunas características particulares, por ejemplo, en caso de los practicantes tiene unos beneficios puntuales, tienen por ejemplo, a recibir una subvención económica que no puede ser inferior a una remuneración mínima vital, lo cual es positivo, también reciben una media subvención cada seis meses, el cual me parece también que es positivo, tiene vacaciones de quince días, lo que no tiene son vacaciones trucas en caso que no haya un término del vínculo formativo, es un tema muy curioso porque en el caso del sector público si lo hay, creo que ahí si no hay una equidad y debería

aplicarse para ambos esta cuestión, lo que si no existe para el practicante es el tema de la estabilidad laboral.

Entonces, el principal esquema a la cual se adecua el practicante es a realizar una labor que si bien es subordinada se utiliza el fin mismo "formativa" y la práctica tiene el lado laboral, y además de eso, carece de estabilidad laboral. Eso es la parte normativa si hablamos del lado institucional, pues ahí nos encontramos ante una situación muchísimo más precaria y hay que tener en cuenta que Perú de cinco trabajadores uno o dos son formales, y ello, está sujeto a otro tipo de contrataciones más informales o son autónomas, entonces, estamos hablando de personas con experiencia profesional, imagínate para aquellas personas que solo tienen su actividad formativa o que egresan ¿cómo van a insertarse al mercado laboral peruano?, más aun cuando las empresas no consideran que haya incentivos para contratar practicantes, entonces, ahí tenemos el problema de que se lidia, y es una sugerencia que yo planteo que la legislación contemple cierta obligación de contratar practicantes en el sector privado y en el sector público, por ejemplo, en otros países como España se indica que hay una obligación a partir de 15 trabajadores, en el Perú puede ser a partir de 20 trabajadores contratar practicantes, no tengo una idea clara el cual podría ser un porcentaje adecuado puede ser 6 % un poco menos un 2%, puede ser esto es una medida para poder estimular que las empresas y las entidades cuenten con practicantes y no dejarlos a la deriva.

Entrevistadora: En su opinión. ¿Ud. considera que el legislador ha sobredimensionado la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no tomando en consideración la labor productiva que el practicante genera en la unidad empresarial a lo largo del tiempo?

Entrevistado: Si estoy de acuerdo que lo haya sobredimensionado, pero tampoco creo que es correcto comparar la labor de un practicante con la de un trabajador, el practicante carece experiencia suficiente como para poder asumir la responsabilidad que si tiene un trabajador, y si bien no quiero desconocer la labor productiva que pueda realizar el practicante, que en la mayoría de casos lo hace, pero esto no quita el hecho que es una persona que recién egresa o esté estudiando y por ende el nivel de responsabilidad es menor, si lo comparamos, por ejemplo, el trabajo de las leyes y la contabilidad, no es lo mismo un contador que un asistente contable.

Entonces, un estudiante podría cumplir la labor de un auxiliar contable pero no sería un trabajador, de acuerdo a los términos que lo determina la ley. Aunque en mi opinión, si debería ver en el caso de los aprendices, es el termino correcto, debe existir un contrato, un contrato con derechos menor a la de un trabajador ordinario y con menos responsabilidades también, porque tampoco le podemos recargar la responsabilidad a un practicante, hay que recordar que los practicantes buscan al menos como prioridad, no es recibir una paga por su labor sino lo que buscan es aprender y para aprender requiere contar con una persona que tenga la experiencia suficiente para poder orientarlos sí o sí.

A diferencia de un trabajador ordinario que labora, digamos sin una sujeción tan fuerte con otra persona, en el caso de practicante si existe esta realidad, entonces, no dejo de lado el aspecto laboral de las prácticas, lo que yo denomino, como contrato de aprendizaje, pero si no podemos compararlos tampoco con un trabajador.

Entrevistadora: En su opinión. ¿Cree Ud. que la Ley en cuestión al no reconocer la naturaleza formativa y laboral de estos convenios estaría causando una afectación a los beneficiarios de estas modalidades, conllevando ello, la contradicción de la naturaleza del derecho laboral y las doctrinas que sustentan el contrato de trabajo?

Entrevistado: Ya lo que pasa es que, hay que aclarar que cuando estamos hablando de contratación laboral hay diferentes regímenes de contratación, entonces, no es lo mismo lo que corresponde un régimen laboral a los regímenes especiales que se dan en función de una realidad muy específica de aquellas personas que solo presente servicios, en el caso de lo que son los aprendices estoy a favor de que encuentre una legislación que los considere como, no trabajadores estrictamente, sino como aprendices, si debería ver un reconocimiento mayor o por lo menos productivo, es más, no solo propongo ello, si bien no llego al extremo de decir que ellos deben tener la misma estabilidad de los trabajadores que superen su periodo de prueba, yo si soy de la opinión, que debe de haber, para que el empleador resuelva el convenio con los practicantes considerar en primer lugar un plazo de pre aviso, considero un tiempo razonable 15 días, por ejemplo, en trabajadores del hogar también se implanta esa figura, si bien no tiene estabilidad absoluta si debe ver un pre aviso y en el caso que no se cumpla un pre aviso de resolución de este tipo de

convenio, como lo llama nuestro país, definitivamente debería pagarse una compensación económica o indemnización por todo ese tiempo que no se le aviso al practicante.

Entrevistadora: Bajo su consideración. ¿Cree Ud. que el convenio de prácticas debe de insertarse como uno de los contratos a plazo fijo o modalidad, ya que si se configuran los elementos esenciales de trabajo y los practicantes generan utilidad a la unidad empresarial?

Entrevistado: No yo no estoy de acuerdo que deba ser regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ni como un contrato a tiempo parcial, ni con un contrato bajo modalidad determinada creo que esos contratos deberían ser determinados en realidad, porque tampoco puede contratar eternamente a una persona como practicante. En segundo lugar, si debe de ver un régimen especial ya no llamarlo convenio sino contrato de aprendizaje es mi opinión o una especie de pre contrato con una etapa previa para que recién puedas acceder al Decreto Legislativo 728 así que por ese lado no aplicaría la figura reguladas por el régimen laboral de la actividad privada.

Anexo 6

Transcripción de la entrevista N° 4.

Título: Convenio de prácticas preprofesionales en el Perú: Una mirada desde su enfoque laboral

Entrevistadora: Miluska Cruzado Vásquez

Entrevistado: Abg. Juan Carlos Cam

Cargo: Gerente de Relaciones Laborales de Banco de Crédito del Perú “BCP”

Fecha: 01 de julio del 2020

Hora: 7:15 PM

Duración: 15 minutos.

Objetivo del trabajo de investigación: A través del análisis de la Ley Sobre Modalidades Formativas se determinará por qué no se estaría efectuando de manera correcta los convenios de prácticas preprofesionales los cuales tienen una negación laboral.

Entrevistadora:

Buenas noches.

Siendo 7:15 pm, del día 01 de junio, del 2020 tenemos el agrado de comunicarnos con el abogado. Abg. Juan Carlos Cam, quien en esta ocasión nos concede esta entrevista, donde el tema de investigación a tratar esta titulada como el “Convenio de prácticas preprofesionales en el Perú: Una mirada desde su enfoque laboral”, y ello se efectuará bajo el análisis de la Ley 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas.

Entrevistadora: Abogado, bajo su análisis a la Ley 28518, Ley Sobre Modalidades. ¿Considera Ud. que se efectúa de manera eficiente los convenios de prácticas preprofesionales en la realidad, garantizando la naturaleza formativa de estos convenios?

Yo creo que la orientación de la norma donde establece una variedad de modalidades formativas, donde se busca que el estudiante o recién egresado podría ejercer las practicas respecto a la profesión que está estudiando, todavía no tiene una cualificación esperada, porque todavía está estudiando, se hace como una práctica, donde el practicante no tiene las responsabilidades como un trabajador y tiene la oportunidad de poder tener una experiencia, ganar una experiencia inicial, para poderse insertarse en el mercado laboral, que en algunas profesiones es más importantes que en otras, no en todas es igual.

Por ejemplo, en el derecho o en la medicina es más crítico, más importante y se viene realizando esa es su naturaleza, yo no creo que haya un problema en la norma o en la forma como ha sido normado, sino en la utilización, creo que aquí no podemos incluir que todas las empresas que hayan o estén mal utilizando, te pongo un ejemplo que está más relacionado a mi profesión “el abogado o típico estudiante de derecho”, si practica en un estudio de abogados va a sentir que está mucho más cercanos a su carrera porque ahí está la versión de su carrera tradicional, pero el derecho te da una posibilidad enorme de trabajar en muchísimos frentes, que no solamente es trabajar en un estudio de abogados, entonces, también el estudiante debería tener definido si quiere ser un abogado tradicional de estudio, quiere ser un investigador o quiere entrar a gestión, cuando entras a una empresa haces gestión, entonces, es ese lado de la percepción del alumno que podría comprender que está desarrollando lo que él quiere, y por el otro lado, está la parte de los empleadores que ven el recurso del practicante como también una mano de obra barata y que realmente no tiene un plan de desarrollo para el practicante y lo utiliza como un recurso barato con labores administrativa de bajo costo, entonces, no podemos mezclar a todos en una misma canasta, no creo que sea un tema de la norma como te dije, primero de la percepción del estudiante que no está bien orientado en su práctica, y por el otro lado, el que no se esté cumpliendo la labor el tema de las practicas, es un tema de fiscalización porque la norma lo establece.

Entrevistadora: ¿Ud. considera que el legislador ha sobredimensionado la naturaleza formativa de los convenios de prácticas preprofesionales no tomando en consideración la labor productiva que el practicante genera en la unidad empresarial a lo largo del tiempo?

Entrevistado. Yo creo que no se ha sobredimensionado, además, es una opción legislativa que toma un país porque, por ejemplo, con el tiempo las practicas se han ido, también del punto de vista del legislador, porque estableció horarios más adecuados para practicantes preprofesionales los cuales trabajan menos horas que un trabajador ordinario. Además, ya está incluido beneficios maso menos laborales, por ejemplo, las vacaciones y gratificaciones, que antes no existían cuando yo era estudiante, no existían gratificaciones y vacaciones y ahora existen, entonces, ya le están agregando algunos componentes laborales a las prácticas. El tema está que, el punto de equilibrio en todo esto, es que si el legislador opta por incluirle todos los beneficios laborales a las prácticas, prácticamente desapareciéndolo, es probable que los empleador no contraten practicantes y contraten trabajadores con experiencia porque les va a costar lo mismo, entonces, en la opción legislativa hay que tener un buen equilibrio porque no hay que olvidar que el objetivo del estudiante y recién egresados es que puedan normalmente tener la posibilidad de ejercer en una profesión cuando todavía probablemente no tenga la cualificación o experiencia para hacerlo, y necesite ese espacio donde se va a equivocar, donde se va a conocer, yo creo que, yo recordando mi trayectoria, esta etapa es muy rica de información creo que en estas prácticas se aprende a veces más que la profesión, entonces, no creo que haya un sobredimensionamiento de esta norma, no creo que la norma este mal.

Entrevistadora. En su opinión. ¿Cree Ud. que la Ley en cuestión al no reconocer la naturaleza formativa y laboral de estos convenios estaría causando una afectación a los beneficiarios de estas modalidades, conllevando ello, la contradicción de la naturaleza del derecho laboral y las doctrinas que sustentan el contrato de trabajo?

Entrevistado: No, como le mencione nadie tiene duda de los componentes del derecho del trabajo, los principio del derecho de trabajo, es la prestación personal, un trabajo remunerado, un trabajo realizado, nadie tiene duda que confluye en los principios del derecho laboral y se da, pero normativamente se exceptúa de la norma laboral justamente para procurar ese espacio, donde los chicos que están estudiando tengan la oportunidad de ir probando, si no existiera esta norma es probable que la compañías no contraten a los chicos para hacer prácticas, lo que si deberían encaminar y este un tema de más fiscalización, porque la norma establece, que las empresas tienen que hacer planes de formación realmente y estos planes de

formación lamentablemente no son fiscalizados, mi opinión, es que no son temas de regulación sino de fiscalización y es un tema de mal utilización por algunas empresas, no todas, y como te dije, no necesariamente mal utilización en algunos casos, sino de la percepción del estudiante que está desarrollando prácticas en un área donde no es su forma tradicional, vuelvo al tema del derecho, en donde un practicante va a un área donde desarrolle gestión, es totalmente distinto a la labor de un estudio.

Entrevistadora. ¿Cree Ud. que el convenio de prácticas debe de insertarse como uno de los contrato a plazo fijo o modalidad, ya que si se configuran los elementos esenciales de trabajo y los practicantes generan utilidad a la unidad empresarial?

Entrevistado: Bueno al final del tema es un término de terminología que llamamos convenio contrato llamarlo contrato no le va a dar otra naturaleza o sea en el sentido práctico no le va a dar ningún otro beneficio al practicante porque va a subsistir lo que es la flexibilidad de salida de entrada de beneficios recortados va a terminar en los mismo si vas por un cambio de denominación y llamarlo contrato no tendría un efecto recordemos también si tú vas a la normas de pyme encontraras que los pymes se encuentran todos los elementos del contrato de trabajo sin embargo la norma establece como es una modalidad especial le establece menores beneficios y es un opción legislativa que se ha tomado para promocionar la formalidad de trabajo en el país donde la informalidad es un 70 % entonces está orientado lo que se está diciendo una empresa mediana y pequeña no tiene la misma capacidad de soportar toda la carga de beneficios laborales que tiene una empresa grande entonces establece por opción legislativa y un objetivo claro menores beneficios o sea si se da para personas que son claramente trabajadores entonces también son para aquellos que son las practicas preprofesionales o convenios de aprendizaje no se pueda dar el cambio por ideología de convenios o contratos no tiene un efecto práctico en la vida real.

Entrevistada: Muchas gracias abogado, eso es todo en cuanto a la entrevista. Gracias por tu tiempo.

Anexo 7

Tomas de fotografías de la entrevista realizadas por Zoom.

Entrevistada: Abg. Laboralista Ruth Lara Anaro

Cargo: Asesora de la revista Soluciones Laborales de la Empresa Gaceta Jurídica S.A.

Experiencia profesional: 9 años.



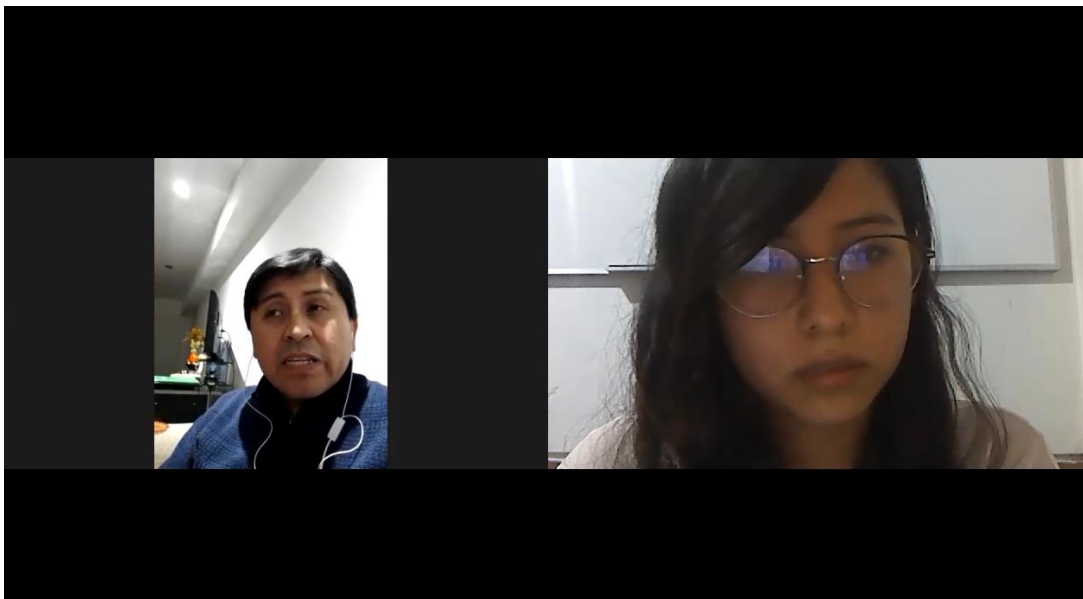
Anexo 8

Tomas de fotografías de la entrevista realizadas por Zoom.

Entrevistada: Abg. Iván Rafael Valentín Peralta

Cargo: Consultor legal de trabajo del Estudio Derecho & Gestión E.I.R.L

Experiencia profesional: 25 años.



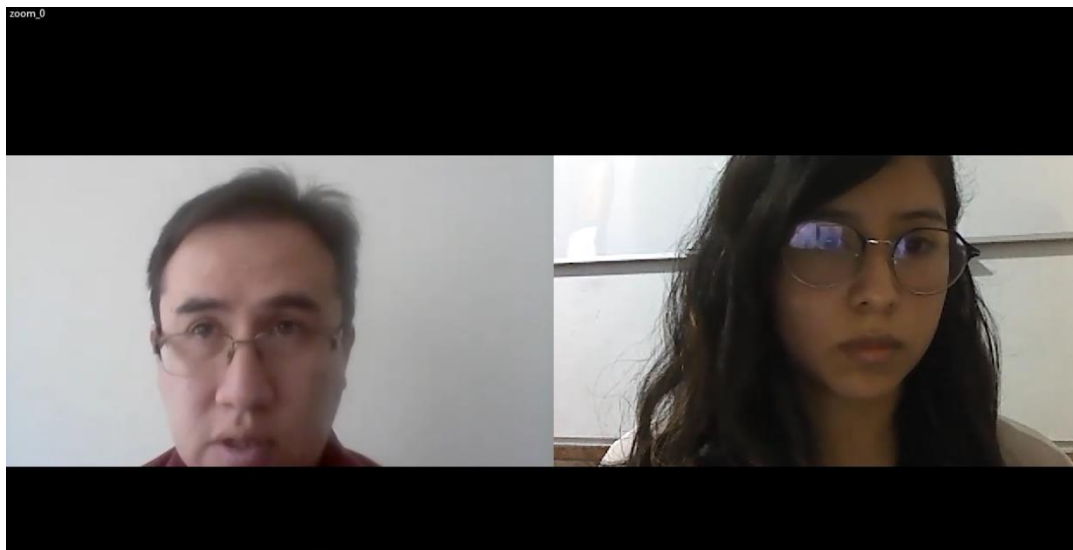
Anexo 9

Tomas de fotografías de la entrevista realizadas por Zoom.

Entrevistada: Abg. Luis Ricardo Valderrama Valderrama

Cargo: Ex. Coordinador de la revista Soluciones Laborales de la empresa Gaceta Jurídica

Experiencia profesional: 9 años.



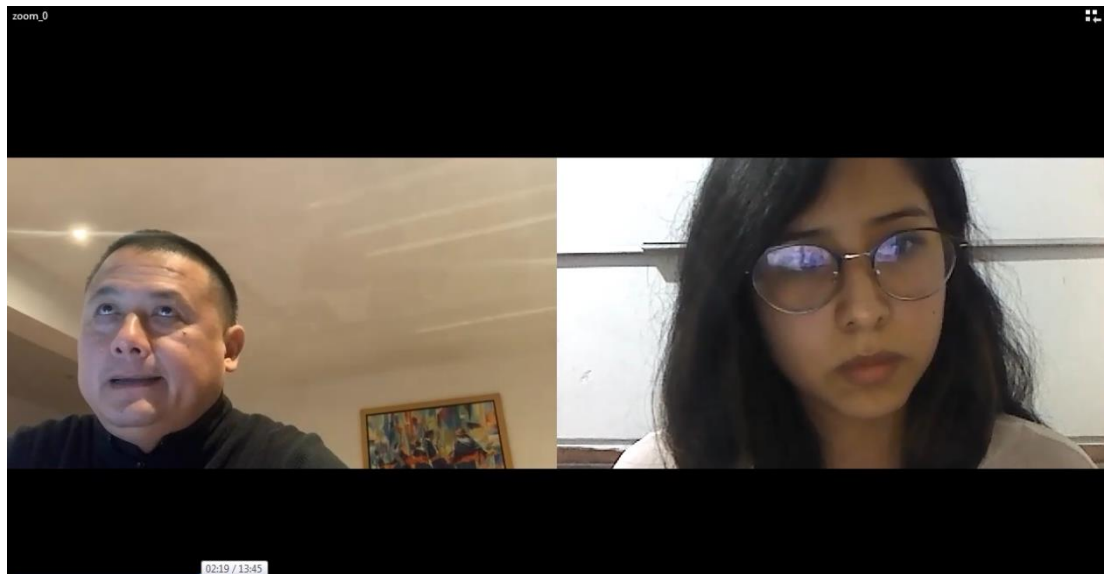
Anexo 10

Tomas de fotografías de la entrevista realizadas por Zoom.

Entrevistada: Abg. Juan Carlos Cam

Cargo: Gerente de Relaciones Laborales de Banco de Crédito del Perú "BCP"

Experiencia profesional: 23 años.



Anexo 11

ÍNDICE DE ORIGINALIDAD

CONVENIO PRACTICAS PROFESIONALES

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

ÍNDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
4	doku.pub Fuente de Internet	<1%
5	www.plades.org.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	bibliotecadigital.univalle.edu.co Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	edoc.pub Fuente de Internet	<1%