

Las prácticas pre-profesionales de Derecho en el Perú



Por Gonzalo Puertas

Si bien las cosas para los practicantes pre-profesionales de Derecho en el Perú han mejorado (ahora por lo menos contamos con una Ley reglamentada), todavía son lamentables varios casos, aun en estudios de abogados de los más grandes y prestigiosos del país que teniendo más aptitud para cumplir la legislación de la materia, no lo hacen.

¿Por qué sucede esto? Los estudios de abogados, como empresas que son, buscan maximizar su renta al menor costo posible y no hay mejor lugar en la empresa para aplicar una “política de austeridad” que en el área de practicantes, por varias razones: riesgo legal casi nulo debido a una deficiente fiscalización del Estado en la materia; ausencia de las Universidades que por Ley deben verificar el cumplimiento de los Convenios de práctica que suscriben; los practicantes permiten el abuso de sus empleadores; entre otras.

Creo que los estudios de abogados deben darse cuenta, como ya lo han hecho algunos pocos, que las mejores condiciones de trabajo para sus practicantes pueden redundar en una mayor rentabilidad para la empresa, situación *óptima* en la que todos ganamos.

Veamos: un practicante bien pagado, con un alto margen de aprendizaje en la empresa, con óptimas y suficientes condiciones de trabajo (sitio propio, computadora veloz, etc.), con un

horario efectivo y carga de trabajo razonables, envuelto en un clima laboral inclusivo, objeto de reconocimiento y recompensa, etc., por un lado, será un practicante más productivo, pues contará con las herramientas y la motivación para serlo.

Por otro lado, será un positivo reflejo de la empresa, porque transmitirá su satisfacción a sus familiares, amigos, profesores y estos a sus conocidos, generando la idea en la mente de las personas que la empresa donde trabaja es una buena alternativa (de prácticas, de trabajo, de obtención de servicios, etc.), aumentando así su competitividad. Proyectar una buena imagen no solo contribuye a ampliar la cartera de clientes, sino también a que trabajadores y practicantes más talentosos te toquen la puerta.

Es de esta manera que un cuerpo de practicantes, no solo talentoso sino también satisfecho, puede darle un valor agregado a la empresa y constituirse en una ventaja comparativa respecto a la competencia. Así, pues, tanto el incremento de la productividad del practicante como de la competitividad de la empresa pueden llevar a un aumento en la rentabilidad de esta.

Pero si esto es así, ¿por qué las empresas no lo hacen? Fácil: a pesar de las pobres condiciones de trabajo que, en general, tienen los practicantes de Derecho, estos generan en la empresa un margen de producción suficiente que no es necesario invertir más en ellos. Es aquí donde este tema se vuelve uno de responsabilidad social, responsabilidad de las empresas de buscar alcanzar el punto *óptimo* en el que obtengan provecho sin perjudicar a nadie (óptimo de Pareto).

Por supuesto, esto debe ir de la mano de un programa de fiscalización más agresivo por parte del Estado para elevar el porcentaje de probabilidad de una sanción administrativa en caso de incumplimiento de la norma jurídica (riesgo legal más alto), no dejando otra opción a las empresas, en razón de un análisis costo-beneficio, que su efectivo cumplimiento.

Asimismo, las Universidades deben adoptar una actitud más activa en el rol que la Ley les ha asignado: el de supervisar el cumplimiento de los Convenios de práctica que suscriban, en coordinación con las empresas empleadoras. Para esto, podrían encargar a personal de sus

áreas de Práctica y Empleo que se dedique a encuestar y evaluar cada cierto tiempo a los alumnos cuyos convenios hayan registrado, para tener una idea del margen de cumplimiento de la Ley por sus empleadores y del efectivo aprendizaje que hayan obtenido; brindar información y/o asesoría; servir de buzón de quejas y/o sugerencias; así como, por qué no, realizar visitas a los centros de prácticas de sus alumnos para hacer una verificación *in situ*, previa coordinación con la empresa. Incluso, hacer las denuncias respectivas ante el Ministerio de Trabajo.

Finalmente, así como no hay discusión ni corrupción unipersonal, el abuso a nivel de prácticas pre-profesionales también es de dos: el que abusa y el que lo permite. La acción más inmediata está en manos de los mismos practicantes, quienes deben aprender a decir no. Los practicantes deben aprender a valorar su trabajo y darse cuenta que tienen el derecho de obtener pero también el deber de exigir aquello que la Ley les otorga.