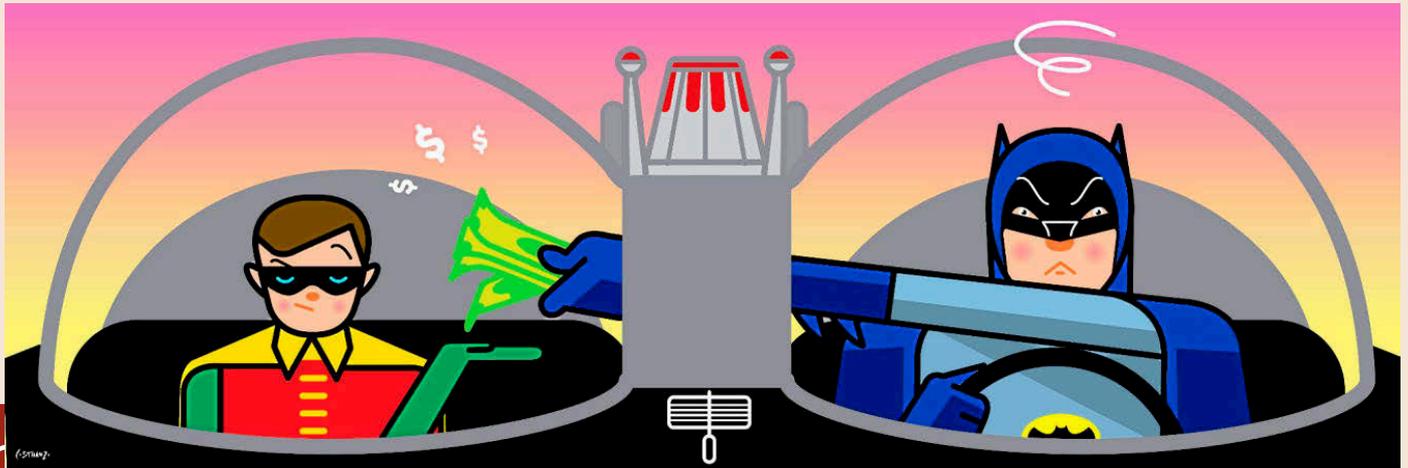


¿Es lícito trabajar gratis?

P1-2 E&E



preparadores & Empleo

Las características peculiares del mercado laboral que cambia casi cada día también afectan al concepto de recompensa y utilidad que los becarios reciben por su formación. En la polémica acerca de trabajar gratis, y los abusos que se cometen, hay que tener en cuenta también la inversión y el esfuerzo de las empresas para adaptar perfiles que no sirven para muchos puestos. **Por Tino Fernández**

‘Trabajar gratis’: De la tendencia laboral al abuso profesional

La polémica de las últimas semanas sobre la situación en la que se encuentran los becarios en los restaurantes de algunos chefs mediáticos, y la justificación de que los aprendices de cocina pudieran no cobrar por su trabajo—teniendo en cuenta el valor de la experiencia recibida—es la punta de un iceberg descomunal del que hoy desconocemos sus dimensiones.

Hay que recordar que no hace mucho la propia revista *Fortune* se refería a la tendencia a trabajar gratis como “una corriente de futuro en re-

ursos humanos. Algo que en una década será la norma”.

En realidad, todo esto tiene que ver con multitud de cuestiones y fenómenos que convergen en el ámbito profesional, como la confusión entre trabajo y formación; la aparición de nuevos modelos laborales; la ignorancia acerca de la flexibilidad y la integración; la aceptación o no de ciertas exigencias por parte de las empresas, que implican una dedicación antes nunca vista; o el hecho de que muchas organizaciones se ven obligadas a invertir tiempo, esfuerzo y dinero para

adaptar los perfiles profesionales que llegan desde la Universidad (y que pasan por empresas de selección y caza-talentos) a las necesidades reales de las propias compañías.

Alberto Madamé, socio de Laboral de Baker McKenzie, cree que la línea entre trabajo y aprendizaje está difuminada, y añade que “los cambios vertiginosos del mercado laboral llevan a la aparición de profesiones para las que no existe enseñanza universitaria, por lo que es necesario implantar programas *ad hoc* en las empresas para formar a los candidatos a un

puesto”. Explica que mientras se está en la Universidad es posible hacer prácticas sin cobrar, pero éstas han de estar sujetas a convenios de colaboración que implican algunas limitaciones. Las prácticas pueden ser curriculares o extracurriculares, que pueden ser retribuidas o no.

Juan San Andrés, consultor de organización, cree que “trabajar como becario (sin cobrar y con un horario reducido y durante un tiempo corto) es válido principalmente dentro del esquema de las prácticas curriculares —las exigidas por la facultad como par-

te de la enseñanza—, porque ahí las expectativas de las dos partes están muy claras y hay menos espacio para el equívoco. Las empresas preparan con más cuidado las actividades que desarrollará el becario (han de informar de ellas a la facultad o escuela técnica), nombran un tutor y hacen un seguimiento. Todo se dispone para que el enfoque sea de aprendizaje. Por el lado del becario, éste sabe que eso es parte de su currículo formativo y que tiene objetivos de aprendizaje que

SIGUE EN PÁGINA 2 >

Emprendedores & Empleo

< VIENE DE PÁGINA 1

se han de cubrir. Sin embargo, los becarios que hacen prácticas extracurriculares (por ejemplo en verano) tienen horarios completos—a veces más que eso—, no están sujetos a ninguna supervisión académica y, a menudo, a ningún formalismo que conduzca a enseñarles. Aquí hay enormes diferencias entre las empresas. En algunas, éstas prácticas se realizan con rigor, pero en otras se utiliza a los becarios como corretornos para tareas subalternas sin contenido educativo”.

Madamé se refiere a otra limitación importante: “Un becario está para formarse y no para hacer lo mismo que un trabajador. Y aquí radican muchos de los conflictos”.

En este sentido Nuria Esparza, directora de atracción de talento de Adecco, coincide en que “el trabajo gratis no debería existir para un becario, porque éste no tendría nunca que realizar un ‘trabajo’. Es cierto que parte de la formación práctica sólo se adquiere viendo cómo se desempeña esa actividad, pero suelen confundirse las funciones, y el becario no debería tener funciones productivas”. Esparza explica esto con un ejemplo: “En una cadena de producción en la que se ponen tornillos, el becario está para ver cómo se colocan. Si tuviera que hacerlo él, quien habitualmente pone tornillos debería dejar de hacerlo y supervisar la actividad del becario. Pero no podría haber dos personas colocando tornillos. No puede darse una sobreproducción”. Esparza añade que es necesario que exista un plan de formación por escrito, con funciones específicas y un tutor que supervise y reporte si el aprendiz ha superado las prácticas.

Concesiones

Por su parte Alberto Madamé menciona ciertas concesiones que los profesionales pueden llegar a hacer a cambio de formación: Para empezar, hay quien renuncia al salario por la formación si ésta es muy potente y tiene un alto valor. En otros casos, la empresa forma a los profesionales o candidatos y éstos trabajan más horas. Durante ese tiempo extra se consigue el aprendizaje.

Y no se debe olvidar que también están regulados los casos en los que, cuando a uno le pagan una formación, se ha de comprometer a no irse de la empresa en cuestión en un determinado periodo de tiempo.



En la foto, Jordi Cruz, chef y propietario del restaurante Abac de Barcelona, con miembros de su equipo.

Paco Muro, presidente de Otto Walter en España, recuerda que “tener un becario al que se cuida y forma no resulta gratis a la empresa. Supone que tendrá un tutor, alguien que dedica tiempo a enseñarle, a supervisar su trabajo... Eso implica tiempo y dinero, y además para cuando el becario empiece ya a entender sus tareas y a hacer bien su trabajo se tiene que marchar. Si se hace correctamente, el intercambio implica la adquisición de experiencia y aporta currículo, por lo que podría ser admisible que el becario no reciba más remuneración que eso”.

Muro cree que otra realidad distinta “es la del becario dedicado a hacer fotocopias, a escanear informes y a realizar tareas de nulo valor, sin que nadie le atienda ni le enseñe. Eso no es decente, y menos si es gratis. Se le debería pagar al menos una asignación para cubrir el transporte y la comida”.

Juan San Andrés también sugiere algunas profesiones en las que podría ser admisible el esquema de ser becario sin cobrar: “Aquellas en las que los talentos con marca personal son un valor añadido, como los estudios de arquitectos, despachos de abogados (antes de la laboralización los pasantes podían pasar años sin cobrar o cobrando muy poco), grandes cocineros, diseñadores de moda... ‘Trabajar’ como becario con una gran figura es una diferencia fundamental para el currículo en esas profesiones. Será justo si las tareas que se asignan ponen el punto de mira en el aprendizaje y si el horario no es abusivo. Salvando todas las distancias, hay que preguntarse qué pagaría cualquier joven que soñase con ser escultor por ser el becario gratuito de Miguel An-

La línea entre trabajo y aprendizaje está difuminada; aparecen profesiones para las que no hay formación

Siempre es necesario un plan de formación por escrito, con funciones específicas y un tutor que vigile

gel Buonarrotti durante un año... Más allá de lo que pagaría, ¿cuál sería el valor de eso?”.

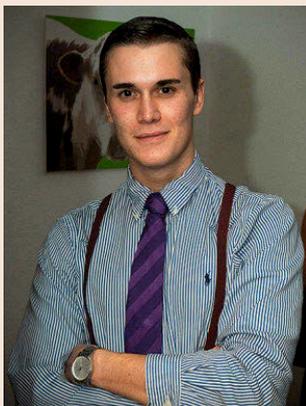
Muro añade otros casos en los que sería útil trabajar puntualmente gratis si no se es un experto en un área determinada: “En las profesiones que requieren destreza y experiencia operativa, como los artesanos, los técnicos de mantenimiento, vendedores, especialistas... Pagamos por un curso, por unos estudios y por una carrera. Pagamos mucho por un máster, y en ciertos trabajos el mejor máster posible, el más útil, es poder trabajar en el campo real durante un tiempo. Ahí es donde se aprende de verdad y donde uno se eleva a la categoría de profesional que el mercado está buscando. Hay que tomárselo como un *Master on the job* que sale gratis. Se trata de un intercambio de tiempo como trabajador aprendiz por la oportunidad de vivir la realidad y crecer profesionalmente de forma acelerada para dejar de ser *junior* lo antes posible. Lo que de tiene que quedar claro es que se debe ser exigente con quien enseña para sacar todo el jugo a esa experiencia, de la misma manera que quien paga por un carísimo máster quiere que los profesores aporten el máximo posible”.

El no tan extraño caso del becario ‘senior’

Juan San Andrés, consultor de organización, recuerda que las prácticas curriculares están hoy reglamentadas, y que los abusos en este campo deben perseguirse, porque aprovecharse de los altos índices de paro y de las necesidades de formación de los jóvenes en circunstancias difíciles debería suponer fuertes sanciones y la crítica pública. Insiste en que las propias universidades de las que proceden los estudiantes de los que se ha abusado deberían intervenir formalmente.

Pero todo esto no se refiere sólo a los jóvenes, ni a quienes buscan su primer empleo.

Paco Muro, presidente de Otto Walter en España, se refiere a los ‘becarios senior’ y afirma que este término es igualmente aplicable a alguien con experiencia profesional que ha perdido su trabajo y está tratando de reinventarse en otro sector: “Estar de becario en una nueva actividad profesional, para pasar de administrativo contable a vendedor de seguros, o de albañil a camarero, o de directivo de operaciones a consultor, sea como sea, hace que alguien se convierta de repente en un ‘junior’ absoluto de su nueva tarea. Hay que tener la humildad necesaria para entender que se debe aprender, que hay que recomenzar, que lo que uno fue antes ya no aporta mucho. En vez de estar en casa esperando a que le llamen para un trabajo es una buena alternativa ser becario para aprender un nuevo oficio, y dejarse ver. La veterania debe usarse para aprender más rápido, para aportar valor enseguida, aunque lo básico se adquiere con experiencia”.



Moritz Erhardt, becario de Bank of America.

Precedentes que cuestionan el trabajo en prácticas

La polémica de las últimas semanas a cuenta del trabajo de los becarios en los restaurantes de grandes chefs no tiene comparación con algunos precedentes que, incluso, llevaron a que algunas compañías se plantearan prescindir de la figura del becario y de la actividad en prácticas para evitar conflictos.

- En agosto de 2013 el diario ‘The Independent’ criticaba las duras circunstancias laborales de quienes hacen prácticas en la banca de inversión londinense, con jornadas de hasta 100 horas semanales. El detonante fue la muerte del becario de Bank of America en Londres, Moritz Erhardt, que falleció al sufrir un ataque epiléptico tras 72 horas seguidas de trabajo. En junio, un juez había dictaminado en Estados Unidos que Fox Searchlight Pictures

había empleado de forma ilegal a dos becarios que trabajaron en la película ‘Black Swan’, y la publicación de moda ‘Harper’s Bazaar’ tuvo que afrontar un caso similar.

- Dos meses más tarde, Conde Nast, editora de ‘Vogue’, ‘The New Yorker’ y ‘GQ’, valoraban dejar de contratar en Estados Unidos a becarios. Se explicaba que “esta modalidad de trabajo en las redacciones se hace en nombre de la experiencia laboral”.
- En marzo de 2014, una encuesta del Eurobarómetro aseguraba que una de cada tres prácticas no cubre las condiciones mínimas necesarias en lo que se refiere a condiciones laborales o contenido de aprendizaje. Los ministros de Empleo de la Unión Europea

aprobaban entonces una serie de reglas cuyo objetivo era mejorar la calidad de las prácticas que se ofrecen a los jóvenes europeos, garantizar que tengan un contenido formativo, y evitar que los empresarios utilicen como mano de obra gratis o barata. Las reglas aprobadas no tenían carácter vinculante y se limitaban a recomendaciones dirigidas a los estados miembros. Exigían que las prácticas se basen en un acuerdo escrito con el objetivo de aumentar la transparencia sobre sus condiciones. El acuerdo debe incluir el contenido de aprendizaje (objetivos educativos y supervisión) y las condiciones de trabajo (duración, tiempo de trabajo, indicación clara de si los becarios recibirán un salario u otro tipo de compensación y si se cotizará para la seguridad social).