



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

# **PROBLEMÁTICA ACTUAL EN LA RELACIÓN LABORAL DE LOS BECARIOS Y LAS GRANDES EMPRESAS: SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE**

Autor: Andrea Hernández Fuentes

Director: Laura Gismera Tierno

Coordinadoras: María Jesús Giménez Abad; María Coronado Vaca;  
Laura Fernández Treviño.

## **RESUMEN**

El presente trabajo constituye una investigación para analizar la situación actual que viven los estudiantes en prácticas en las empresas que están inmersas en el mercado laboral de la banca de inversión, M&A, consultoría y grandes despachos. Se revisará, si estas prácticas profesionales se están resolviendo de tal manera que se consiga el fin de éstas, es decir, la formación de los alumnos de grado u otras formaciones profesionales.

A su vez, se analizará la importancia que tienen las prácticas profesionales en una visión a largo plazo en la cual se tenga presente el Desarrollo Sostenible y consecuentemente, la necesidad de una adecuada Responsabilidad Social Corporativa. El estudio se realizará desde la perspectiva de los estudiantes, analizando una encuesta realizada a éstos.

## **PALABRAS CLAVE**

Prácticas profesionales, prácticas curriculares, prácticas extracurriculares, desarrollo sostenible, responsabilidad social corporativa, condiciones laborales, explotación laboral, remuneración, formación.

## **ABSTRACT**

The present study constitutes an investigation to analyze the experience of students who have had or have internships with companies that are immersed in the labor market of investment banking, M&A, consulting and large law firms. It will be reviewed, whether these internships are being carried out in such a way that the objective of them is achieved, that is, the education of undergraduate students.

Moreover, the study will be analyzed the importance of the internships in a long-term vision that takes into account Sustainable Development and, consequently the need for an adequate Corporate Social Responsibility. The study will be carried out from the point of view of students, analyzing a survey carried out on them.

## **KEY WORDS**

Internships, sustainable development, corporate social responsibility, labor conditions, labor exploitation, salary, education.

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
1.1. PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN	5
1.2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ESCOGIDO Y OBJETIVO	6
1.3. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA	7
<b>2. RELACIÓN LABORAL EN CONTRATO DE PRÁCTICAS</b>	<b>9</b>
2.1. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LAS PRÁCTICAS	9
2.2. LAS PRÁCTICAS CURRICULARES EN EL ACTUAL MODELO DE ESTUDIOS DE GRADO	11
2.3. FINALIDAD DE LAS PRÁCTICAS	13
<b>3. LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN ESPAÑA</b>	<b>15</b>
3.1. DEFINICIÓN DE EXPLOTACIÓN LABORAL	15
3.2. DERECHO DE LOS TRABAJADORES	17
3.3. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS	18
3.3.1. <i>Análisis del mercado español</i>	19
3.3.2. <i>Situación en otros países asimilables</i>	22
<b>4. CONFLICTO ÉTICO</b>	<b>25</b>
4.1. EL CONCEPTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	25
4.2. LA IMPORTANCIA DE TENER PRESENTE EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN LAS RELACIONES LABORALES	26
4.3. LA LÍNEA ENTRE LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN Y EL ABUSO LABORAL	29
4.4. PERSPECTIVA ÉTICA TRADICIONAL	29
4.5. NUEVOS ENFOQUES	31
<b>5. ESTUDIO DE CAMPO</b>	<b>36</b>
5.1. EXPOSICIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: METODOLOGÍA Y RESULTADOS	36
5.2. CONCLUSIONES A LA VISTA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	39
<b>6. CONCLUSIONES</b>	<b>41</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>46</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Propuesta de investigación y contextualización**

Hoy en día se discute a diario acerca de la explotación por parte de las grandes empresas a las poblaciones en vías de desarrollo o subdesarrolladas para obtener una mano de obra más barata y así conseguir unos márgenes de beneficios más elevados. Estas situaciones tienen lugar debido a los cambios ocurridos a lo largo de la última década en la economía mundial acentuando el capitalismo y el conflicto entre los distintos países con diferentes niveles de desarrollo (González Solís, José Luis, Elizondo Medina, Manuel y Chavarría López, Sandra, 2016). Sin embargo, desde la introducción en España del nuevo plan de estudios y consigo la obligatoriedad de realizar prácticas durante el grado, muchas de las empresas han introducido a sus equipos estudiantes en prácticas, ya no solamente durante el periodo universitario de éstos, sino también una vez que los alumnos han finalizado su grado debido a que suponen un menor coste para éstas que contratar a un trabajador, ya sea a tiempo completo o parcial, definido o indefinido. Siguiendo en esta línea, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social establecen estas condiciones de “falsos becarios” que más tarde trataremos como nuevas zonas grises que son un reto cada vez más acentuado para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Hernández de Luz, José Luis, 2017).

En la actualidad y especialmente debido a la recién salida de la crisis económica nos encontramos ante una constante incertidumbre en relación con el papel que juegan los becarios o estudiantes en prácticas en las grandes firmas y si existe una situación de precariedad en este colectivo (Martínez Márquez, Lucía, 2017). Es por ello por lo que la propuesta de investigación y tema a tratar en el trabajo en cuestión será si los becarios son utilizados de manera que éticamente resulta inmoral, en otras palabras y dicho de manera informal, si son explotados por las grandes compañías abusando así de estudiantes con la necesidad de realizar prácticas para la obtención del grado o si bien las firmas les aportan a éstos experiencia laboral y desarrollo de competencias a cambio de su trabajo y por lo tanto éstas realizan una función social imprescindible para el desarrollo económico y educativo de la población.

Es decir, durante la investigación nos preguntaremos desde la perspectiva ética si las empresas desde su posición de superioridad utilizan a los becarios como mano de obra barata o si bien las prácticas resultan de gran interés para los alumnos aportándoles preparación y un amplio desarrollo de competencias para una próxima y futura entrada en el mundo laboral (de la Casa Quesada, Susana, 2016). Por encima de esto, subrayar, la facilidad que hoy en día se encuentran los estudiantes para realizar prácticas en grandes y prestigiosas empresas debido a la normalidad que se está logrando en este ámbito gracias a convenios promovidos y apoyados por las distintas universidades (Rubio Valdehita, Susana, 2001). En otras palabras, comprobaremos si los estudiantes realizan prácticas profesionales que realmente supongan una suma para ellos o si bien es un trámite que deben realizar y que las empresas se aprovechan de ello.

## **1.2. Justificación del tema escogido y objetivo**

¿Por qué la mayoría de los grandes despachos y empresas están dispuestos a introducirnos en sus equipos suponiéndoles un gasto de tiempo cuando la mayoría de éstos no pretenden incorporarnos de manera indefinida una vez finalizado el (doble) grado? De esta cuestión la respuesta por muchos estudiantes y profesionales desde un enfoque ético lo relacionan a que los estudiantes resultan ser mano de obra barata que están dispuestos a trabajar hasta altas horas sin ningún “inconveniente”.

Sin embargo, quiero hacer referencia a uno de los consejos que da uno de los mayores referentes en el sector financiero, Warren Buffet el cual establece que para ser rico es necesario invertir en uno mismo. Desarrolla esta idea argumentando la necesidad de invertir en nuestro propio conocimiento. Hoy en día, junto con la tecnología la ventaja competitiva más importante para el éxito de un individuo o de una organización radica en el saber y en el saber hacer (Valdés García, Cecilio, 2016). Continuando con esta idea, me pregunto si efectivamente los estudiantes de grado deben alejarse de la idea de que es éticamente/moralmente incorrecto que los grandes bufetes y firmas les utilizan como mano de obra barata, sino que las prácticas es junto con la carrera una serie de retos que deben ser superados para lograr un mayor conocimiento para un exitoso futuro profesional.

El objetivo de este trabajo es analizar en profundidad la situación sufrida por los estudiantes en las grandes empresas y comprobar que existe realmente un aprendizaje y desarrollo tanto personal como profesional y no suponen simplemente un trámite que deben superar para la obtención del título universitario. Se identificarán, desde la perspectiva de los estudiantes el sentido de las prácticas dentro del marco de la formación docente (Sayago Quintana, Zoraida Beatriz, 2003). Por encima de esto, nos preguntaremos si las empresas realmente invierten tiempo y recursos de cara a sus becarios y que éstos no les suponen simplemente mano de obra barata para agilizar tareas mecánicas que no resultan en el fin de las prácticas. Se hará referencia a su vez, a los sistemas de evaluación por parte de las universidades para que se cumplan los objetivos y fines de las prácticas profesionales y limitar a su vez la utilización inadecuada de estudiantes (Finkelstein, Claudia, 2016). Por encima de esto, se analizarán los aspectos positivos para las empresas que contratan a becarios y estudiantes de prácticas que quedan fuera de un mero beneficio económico y se comprenden como un instrumento activo de selección de personal cualificado (Rubio Valdehita, Susana, 2001).

En conclusión y por ello mi motivación para la elección de mi tema, cuestionar si los altos cargos deben tener en cuenta la responsabilidad social corporativa ofreciendo programas de prácticas en las cuales se ofrezca conocimiento o si bien es necesario esta “explotación” llevada a cabo en algunas de las firmas más importantes ya que al fin y al cabo suponen experiencia y preparación para un exitoso futuro profesional. Luego, si bien es cierto, que se debe rechazar la precariedad laboral o los “falsos” becarios, valorar las prácticas curriculares como una adquisición de competencias de un valor incalculable en el cual el estudiante mediante esfuerzo, resolución de problemas, capacidad reflexiva y otra serie de competencias, accede al mercado laboral habiéndole sido transmitido un conocimiento incapaz de transmitirse a través de la docencia tradicional. Junto a esta idea, establecer controles de calidad más rigurosos para conseguir el fin último de las prácticas buscado por las tres partes implicadas; estudiantes, empresas y universidades (Moratilla López, Rafael, 2012).

### **1.3. Metodología y estructura**

Durante el trabajo y para poder conocer la realidad de las prácticas profesionales entre estudiantes y grandes empresas se analizarán en profundidad distintas fuentes de literatura con perspectivas diferentes para elaborar una conclusión y/o solución ante la problemática que suponen hoy en día las prácticas profesionales para los estudiantes de grado. A continuación, se realizará un estudio de la situación actual mediante una encuesta a estudiantes de grado españoles elegidos aleatoriamente para así conocer de primera mano su opinión y perspectiva sobre la utilidad y desarrollo personal y profesional que consideran que obtienen gracias a las prácticas. Por encima de esto, se analizará la opinión de estos sobre la posible explotación o si por el contrario consideran las prácticas profesionales como formación y por lo tanto algo únicamente positivo de cara a su inserción al mundo laboral.

La estructura que se va a llevar a cabo para realizar el trabajo y la investigación es el siguiente: en primer lugar, se expondrán las prácticas desde una perspectiva teórica analizando el concepto de éstas y su evolución en España, así como su finalidad teórica. En segundo lugar, se abordará la problemática principal que conllevan las prácticas profesionales y consecuentemente analizar si se da o no una explotación por parte de las empresas hacia los estudiantes. Es decir, se abordará el conflicto ético existente.

Por último y una vez realizado el análisis teórico, realizaré un estudio mediante una encuesta para evaluar las distintas perspectivas de los estudiantes y encontrar posibles soluciones para que las prácticas profesionales logren conseguir el verdadero fin por las cuales fueron introducidas al plan de estudios de grado y que resulten en el beneficio por el cual se apostó tanto para las universidades como para estudiantes y las grandes compañías.

## **2. RELACIÓN LABORAL EN CONTRATO DE PRÁCTICAS**

### **2.1. Concepto y evolución de las prácticas**

Las prácticas profesionales forman parte actualmente de una pieza primordial en los planes de estudio de grado, contribuyendo al desarrollo de competencias y formación junto con el grado en sí mismo. A su vez, constituyen un elemento esencial de cara a una mejor incorporación al mundo laboral. Las prácticas profesionales son definidas en la Real Academia Española como “ejercicio que bajo la dirección de un maestro y por cierto tiempo tienen que hacer algunos para habilitarse y poder ejercer públicamente su profesión”.

En España, las prácticas profesionales cuentan hoy en día con una gran variedad de alternativas adaptándose a los diferentes grados o estudios de formación profesional. Existen prácticas obligatorias para aquellos que realizan módulos de Formación Profesional y están reguladas en el artículo 42.2. de la Ley Orgánica 2/2006, 3 de mayo. Estas prácticas, tienen unos fines que consisten en “adquirir competencias profesionales para completar la formación del centro de estudios, completar conocimientos o adquirir madurez profesional” según el Real Decreto 127/2014.

Junto con las mencionadas existen otro tipo de prácticas como las prácticas para los alumnos de las universidades, aquellas para los licenciados y prácticas para la reinserción laboral de los trabajadores desempleados. En este trabajo me voy a centrar en las dos primeras, haciendo especial referencia a aquellas para los alumnos universitarios. Dentro de las prácticas que realizan los alumnos universitarios, se dan dos subtipos. Por un lado, las prácticas curriculares y por otro las prácticas extracurriculares. En cuanto a las académicas o curriculares, éstas son unas prácticas obligatorias que deben realizar todos los alumnos que estén cursando un grado o doble grado en una universidad española. Son prácticas supervisadas por la universidad y en muchos casos propuestas por éstas; las universidades suelen tener un convenio con distintas empresas o despachos que recomiendan a sus estudiantes a realizar prácticas en esas instituciones y viceversa. En las curriculares se entiende que no hay relación laboral y que por lo tanto no deben ser dados de alta en la Seguridad Social.

Sin embargo, los estudiantes de grado pueden a su vez realizar por voluntad propia prácticas extracurriculares sin que éstas sean obligatorias en el Plan de Estudios. Las prácticas extracurriculares, son las que se realizan por parte del alumno sin un control tan estricto por parte de las universidades. Las prácticas extracurriculares son las que habitualmente realizan los estudiantes durante su verano. Éstas últimas son las que en principio pueden suponer el mayor problema en cuanto a regular las condiciones laborales y las tareas de los universitarios ya que no disponen de un control riguroso por parte de las universidades como acabo de mencionar. Es más, es el alumno el que voluntariamente se somete o se compromete a cumplir las condiciones que las empresas le establezcan. En un principio, estas prácticas al tener igualmente una finalidad formativa, no era necesario tampoco que las empresas diesen de alta a los estudiantes en la Seguridad Social, pero, sin embargo, desde la Sentencia del tribunal Supremo del 21 de mayo del 2013, se obliga a las empresas a que lo hagan y así lograr un mayor control sobre esta “relación laboral”.

Las segundas que debemos hacer mención son prácticas para aquellos titulados que han finalizado sus estudios. Se trata de un tipo de contrato de trabajo que supone una ventaja económica para las empresas. Consisten en una modalidad más sencilla para acceder al mercado laboral ya que es un contrato laboral más flexible para las empresas. Los beneficiarios de estas becas son aquellos que hayan finalizado sus estudios pero que requieren adquirir experiencia. Son becas que están reguladas por el Real Decreto 1543/2011 en las cuales se entiende que tampoco existe una relación laboral. Sin embargo, estas prácticas han causado en numerosas ocasiones supuestos de encadenamiento de becas en las cuales las empresas aprovechan su beneficio económico para que los recién titulados realicen tareas propias de un trabajador medio, ya que no suponen un coste tan elevado.

En resumidas cuentas, podemos afirmar que existen numerosas modalidades de prácticas profesionales que satisfacen las distintas necesidades del mercado. Podemos entender globalmente a las prácticas como “una actividad teórico-práctica que el estudiante realiza consiste en la aplicación de los conocimientos y destrezas, asegurando el ejercicio eficiente y efectivo de su profesión (Piña Gajardo, Mitchel, 2016).

## 2.2. Las prácticas curriculares en el actual modelo de estudios de grado

Actualmente, en España, la formación universitaria se sitúa en un periodo de transición hacia un nuevo enfoque de teoría-práctica/ enseñanza-aprendizaje que implica para los presentes planes de estudio un proceso de adaptación. Este cambio supone una modificación en la perspectiva que se ha tenido hasta día de hoy de lo que supone para los estudiantes los programas de grado.

Este reciente cambio, ha tenido lugar en España debido a la necesidad y con el objetivo de adaptar las carreras profesionales a las nuevas directrices europeas y lograr así una armonización total. Junto con las nuevas directrices europeas tenemos que sumar los condicionantes establecidos por las normativas y directivas del Estado español, las Comunidades Autónomas y las Universidades. Una de las peculiaridades que encontramos dentro de la normativa Estatal<sup>1</sup> es *la formulación de las nuevas titulaciones a partir de las competencias profesionales*. Esto es, una modificación sustancial en las competencias que deben adquirirse durante el grado para obtener la titulación. En España, hasta la introducción del Plan Bolonia, la formación universitaria consistía en aprobar una serie de materias obligatorias junto con otras optativas o de especialización. Sin embargo, hoy en día se ha sumado al clásico sistema de formación universitario la obligatoriedad de combinar éste con habilidades y actitudes desarrolladas en un ambiente profesional interactuando con expertos.

Se trata por lo tanto de poner en práctica los conceptos adquiridos en las materias y abordar la resolución de problemas, toma de decisiones y realizar informes entre otras ante una situación profesional real. En otras palabras, consiste en poner a prueba los conocimientos, aptitudes y valores adquiridos durante la parte teórica del grado en un desafío práctico profesional. Este cambio, no solo supone un cambio en el plan de estudios desde un punto de vista estructural, sino que supone la adaptación de las materias y los contenidos académicos en las prácticas que deben realizar los alumnos. Deberán estar las materias, orientadas no solo a un enfoque teórico sino también práctico para que

---

<sup>1</sup> El documento de referencia es el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las universidades oficiales.

los estudiantes puedan realizar el reto profesional de la manera más completa posible sin que les suponga un esfuerzo mayor del que ya es.

Junto con la aparición de la obligatoriedad de la realización de las prácticas aparece entre otras la problemática de cómo se debe evaluar al alumno durante su integración en un entorno profesional. Se trata por lo tanto de buscar un sistema por el cual se identifiquen las actividades realizadas por el alumno de forma concreta y evaluarlas mediante observación continuada de manera uniforme para todos los alumnos en prácticas. Es decir, regular las tareas que realizan para que el alumno conozca qué es lo que se espera de él y que le evalúen de forma equitativa con otros alumnos en prácticas. Por encima de esto, la concreción de las actividades es una pieza fundamental no solo para lograr que el alumno conozca lo que se va a pedir de él y en lo que se van a basar sus prácticas profesionales sino también para que la universidad de el visto bueno de que las prácticas que va a realizar suponen un aprendizaje y afecta positivamente al desarrollo personal y profesional del alumno.

En referencia a esto último, las prácticas extracurriculares suponen un reto más exigente a la hora de regular las tareas que realizan los alumnos, ya que como hemos desarrollado anteriormente, éstas no tienen un control tan exhaustivo como las curriculares. Simplemente, se necesita de cara a la universidad una breve explicación de lo que van a consistir las prácticas para su autorización, pero debido a que luego no es necesario presentar una memoria por parte del alumno explicando detalladamente lo que se ha realizado, las empresas tienen más margen para encomendar al alumno realizar lo que ellos consideren oportuno. Como se verá en el análisis de los resultados de la encuesta realizada, los estudiantes consideran que las tareas entre unas prácticas y otras son prácticamente parecidas.

El actual modelo, introduciendo prácticas profesionales en los grados, supone una oportunidad de cambio, aportando beneficios reales y tangibles a los estudiantes. Sin embargo, debido a que es un cambio de gran envergadura tanto para las universidades y el profesorado como para las empresas donde se realizan las prácticas es necesario seguir detenidamente el proceso y conseguir que se consigan los objetivos y fines por los cuales fue modificado el plan de estudios.

### 2.3. Finalidad de las prácticas

Actualmente, nos encontramos ante un mundo laboral extremadamente competente, así como competitivo en el cual es requisito contar con un constante y buen rendimiento laboral. Las empresas cada vez más y visto la cantidad de oferta laboral que hay en el mercado exigen profesionales que sean capaz de cumplir con los objetivos de la manera más eficiente posible y que además puedan desarrollar múltiples tareas dentro de una misma empresa.

A medida que las exigencias por parte de las empresas vayan *increchendo* es de vital importancia que los estudiantes de grado adquieran las competencias exigidas y para que de esta manera puedan incorporarse a dichas empresas. En primer lugar, los estudiantes logran parte de la formación necesaria de manera tradicional a través de la formación académica pues es imprescindible la adquisición de conocimientos teóricos. Otro factor determinante y es el que se trata en el presente trabajo es el aprendizaje mediante las prácticas profesionales. Se trata pues, de desarrollar tanto competencias técnicas como prácticas que sin éstas los alumnos no podrían potenciar ya que solo en un ambiente laboral se pueden dar.

Las prácticas ofrecen oportunidades de desarrollo personal y profesional fundamental para el estudiante y es por eso por lo que se deben seleccionar cuales son las relevantes para poder conseguir el fin último de estas. Esto es así debido a la gran variedad de prácticas profesionales que existen y también en qué momento es oportuno realizarlas. No debemos olvidarnos tampoco de los beneficios que obtienen los profesores y la comunidad empresarial.

A su vez, dentro de la finalidad tenemos que diferenciar como he dicho anteriormente las diferentes clases existentes de prácticas profesionales. Nos centraremos a lo largo del trabajo en las realizadas por los estudiantes de grado. En primer lugar, las prácticas curriculares son desarrolladas por un becario. Un becario es aquel estudiante que desarrolla unas prácticas en una empresa/firma para adquirir experiencia profesional. El becario, puede o no recibir compensación económica, ya que lo que se le da al becario es formación y aprendizaje por parte de la empresa. En otras palabras, “las prácticas

curriculares sirven para poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas tanto en la universidad como en actividades externas realizadas por los estudiantes. Por lo que consisten en un primer acercamiento al mundo laboral por parte de ellos, en consecuencia, éstas tienen un gran valor de aprendizajes para sus futuras carreras profesionales” (Sayago, Z. B., & Chacón, M. A., 2006).

Sin embargo, en numerosas ocasiones, las actividades desarrolladas entre un becario con un trabajador no gozan de una clara distinción, desencadenando en una precariedad laboral ante el becario. Esto ocurre especialmente en las prácticas extracurriculares o en las becas para recién licenciados a pesar de que las primeras su finalidad es formativa como las curriculares. Es por ello, que en numerosas ocasiones se han resuelto casos ante los tribunales en los cuales becarios han sido declarados trabajadores debido a las funciones que desempeñaban en la empresa. Es por ello, que me detengo en el apartado siguiente a mencionar lo que es considerado como explotación laboral y a los derechos que tienen los becarios debido a una posible desprotección y fraude o abuso por parte de las empresas aprovechándose de las condiciones laborales de los becarios.

### 3. LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

#### 3.1. Definición de explotación laboral

En primer lugar, debemos establecer lo que significa una relación laboral más en concreto lo que es un contrato de trabajo para poder entender con mayor claridad en lo que consiste la explotación laboral. Consideramos contrato de trabajo *aquel que tiene por objeto la libre prestación de servicios personales en régimen de ajenidad y dependencia, y que son retribuidos por ello bajo el sistema salarial* (Köhler, H. D., & Jiménez, J. P. C., 2008). En primer lugar, debemos hacer mención la nota característica de sujeción a un contrato de prestación de servicios por parte del trabajador a la figura de empleador. El objeto del contrato es requisito necesario y suficiente para que se de una verdadera relación laboral. Es decir, si un contrato de trabajo fue suscrito por partes denominadas empleador y trabajador, pero su objeto no fuese la prestación de servicios en régimen de ajenidad y dependencia a cambio de un salario no nos encontraríamos ante un contrato de trabajo.

A su vez, el contrato de trabajo para que pueda darse debe estar dentro los límites establecidos en los Estatutos de los Trabajadores, logrando así que se cumplan todos los derechos de los trabajadores. Luego podemos definir la explotación laboral como aquellos supuestos en los cuales el empleador o empresa abusa de sus trabajadores en alguno de los puntos establecidos en el Estatuto de Trabajadores que regula su relación laboral. Estos abusos se pueden dar tanto en la remuneración, en el número de horas de trabajo, condiciones de precariedad como seguridad o salud o incluso no velando por que se respeten a sus trabajadores permitiendo abusos psicológicos.

Es decir, podemos considerar que existe explotación laboral cuando se presta el trabajo como servicio en el cual existe una falta de dignidad en la cual el empleador se encuentra en una situación de superioridad frente al empleado limitando la libertad de éste. Por encima de esto, la explotación laboral está inmersa en otros factores como he mencionado anteriormente como un salario injusto o largas jornadas laborables entre otros. Dentro de la explotación laboral podemos encontrar diversas formas desde la esclavitud a una explotación laboral más moderna adaptada a una sociedad más moderna.

España, a pesar de encontrarse dentro de la Unión Europea y con ello ser parte de las directivas europeas, fomentando un trabajo digno ya sea con propuestas de seguridad e higiene, de igualdad o con la ley universal de protección de los derechos humanos, es considerado como uno de los países dentro de la UE donde más se da la explotación laboral. Esto es así debido a los sectores que impulsan la economía española, como son el sector agrícola, la construcción y el hotelero.

En nuestro país, el sector primario y con ello el agrario ha pasado de tener una población ocupada del 60% al 5%, debido al boom tecnológico y consigo la sustitución de mano de obra por maquinaria lo que ha originado la pérdida en prestigio y por lo tanto la ocupación de los puestos de trabajo por inmigrantes con pobres condiciones laborales. Lo mismo ha sucedido con la construcción, que debido al esfuerzo físico que requiere es realizado por inmigrantes que firman condiciones que puede considerarse explotación laboral debido a la falta de seguridad, horas de jornada laboral sin descanso a altas o bajas temperaturas, etc.

Junto con las tradicionales situaciones de explotación laboral por parte de las empresas, nos planteamos en este trabajo si las grandes empresas, bancos, consultoras o despachos también utilizan a los estudiantes de grado como un trabajador más causando así una indefensión o irregularidad hacia los universitarios. Es decir, debemos plantearnos si se puede considerar abuso por parte de las empresas la utilización de la mano de obra de los estudiantes tapada por el contrato de prácticas.

En resumidas cuentas, podemos afirmar que los abusos en una relación laboral se dan por parte del empleador para obtener así una mayor ganancia económica gracias a las condiciones de precariedad que sufren los empleados a la hora de realizar la prestación de servicios las cuales han firmado en un contrato. Lo que vamos a tratar de analizar es si bien las empresas realizan o firman estos contratos de prácticas con los alumnos y las universidades para así impulsar una buena educación a la sociedad más joven o si resulta que no se mueven por una responsabilidad social corporativa sino por un beneficio económico a corto plazo.

### 3.2. Derecho de los trabajadores

Desde el origen, el objeto del Derecho del Trabajo consiste en la regulación del trabajo asalariado. Es decir, ordena las relaciones individuales y colectivas en las cuales se presta un servicio (el trabajo) a cambio de una retribución. Esta regulación no tiene lugar de modo aleatorio o inmediato, sino que adolece a una necesidad social. Esta necesidad es la protección a un colectivo que empezó a tener mayor importancia durante la revolución industrial donde el Derecho del Trabajo *se configura como un ordenamiento igualador y compensador de finalidad protectora del contratante débil los trabajadores industriales*<sup>2</sup> (Alonso, A. V.,2000).

Luego el Derecho de los trabajadores durante su primera aparición se limita regular a un colectivo homogéneo que realiza o que tiene unas relaciones laborales similares. Es decir, el Derecho de los trabajadores regula unas condiciones socioeconómicas caracterizadas por la uniformidad y no todas las prestaciones laborables existentes. Una vez asentada esta fase del Derecho de los Trabajadores, empieza a aparecer un nuevo cambio en las relaciones laborales.

Las relaciones laborales comienzan a tener una evolución expansiva lo que conduce a que una regulación básica no sea suficiente para cubrir las nuevas necesidades de los trabajadores. Esto se debe a varios motivos. En primer lugar, ya no es un único colectivo de trabajadores que puede englobarse en una misma clase social, sino que empieza a darse distintas configuraciones de trabajadores. A la mano de lo recién mencionado, se produce la integración de trabajadores intelectuales. Las empresas comienzan a demandar trabajadores cualificados que puedan desarrollar procesos más elaborados con distintas características y conocimientos. Es por esto, que la estructura básica de un mismo colectivo se queda obsoleta y por lo tanto el Derecho del Trabajo no solo regulara las relaciones tradicionales, sino que tendrá que englobar todas aquellas relaciones que se den.

---

<sup>2</sup> EUROPA PRESS (2017) “La OIT aplaude la incorporación de España al protocolo contra el trabajo forzoso” Madrid.

Se da, por lo tanto, un proceso constante y rápido de cambio en la economía que hace que desemboque a su vez en nuevas necesidades laborales. Aparece así el aumento en la competencia profesional, aumento en la cualificación y especialización de los trabajadores, junto con nuevos puestos de trabajo. Luego, debido a estas nuevas necesidades laborales y por ello nuevas relaciones profesionales, aparece la necesidad de la regulación de todas éstas.

Este cambio, tiene lugar incluso hasta día de hoy, fruto de las nuevas relaciones laborales entre las cuales, encontramos los contratos de prácticas que aparecen en los grados universitarios en el Plan Bolonia. Se debe regular pues, una nueva relación laboral entre los estudiantes de grado y las empresas que les incorporan a sus equipos para que los universitarios adquieran formación profesional de primera mano.

Las universidades a las cuales los estudiantes pertenecen o realizan su grado, son las encargadas de autorizar la consecución de estas prácticas. Esto es así para que los becarios gocen de una protección de cara a las empresas contratantes. Las universidades realizarán un proceso en el cual se analice las funciones que vayan a realizar los estudiantes, la jornada laboral que vayan a tener y todo aquello que pueda suponer un riesgo de caer en explotación o fraude laboral para el estudiante.

Sin embargo, a pesar de que los estudiantes en este caso tienen sus derechos protegidos por las universidades a las cuales pertenecen, nos planteamos si realmente se consigue o si simplemente se da de manera por encima o teórica sin entrar realmente a las condiciones laborales o a las funciones que desempeñan. Por encima de esto, nos planteamos si se respetan los derechos de los estudiantes que realizan las prácticas extracurriculares. Esto es así ya que tendría que ser la propia empresa la que se comprometa a formar al estudiante y no someterles a labores que son propios de un trabajador de la firma. Es aquí donde la responsabilidad social corporativa juega un papel clave, donde las empresas deben evitar contratar a los estudiantes por un mero beneficio económico y formarles para que puedan adquirir competencias y aptitudes personales y profesionales de cara a un próximo futuro profesional.

### **3.3. Situación actual de los estudiantes en prácticas**

Existen numerosas páginas en los periódicos de la prensa salmón donde se habla sobre el ritmo desenfrenado de las jornadas ilimitadas, los excesos, sueldos despampanantes y vidas lujosas sobre los banqueros y profesionales dentro del mundo de la banca de inversión, consultoría y grandes despachos. Sin embargo, a pesar de ser conocido la gran suma de trabajo por parte de los estudiantes, Morgan Stanley recibe 90.000 solicitudes para solo 1.200 puestos y Goldman Sachs para verano recibe 17.000 solicitudes de estudiantes para 350 becas. Ciertamente es que en numerosas ocasiones estos jóvenes tienen verdadera pasión por las finanzas o el derecho, pero sin embargo existe un grupo importante que decide entrar en este mundo ya sea por su currículum, es decir, un currículum llamativo para poder incorporarse una vez finalizado los estudios en una empresa competitiva o bien en busca de salarios astronómicos.

Sea cual sea la razón por la cuál los jóvenes estudiantes deciden aplicar a estas firmas, tenemos que analizar cuáles son sus condiciones laborales por las que firman los contratos de prácticas.

### **3.3.1. Análisis del mercado español**

En España, tenemos que analizar en profundidad la diferencia entre las prácticas curriculares y las extracurriculares para investigar adecuadamente cómo se desarrollan las prácticas profesionales y cual es la situación actual de los estudiantes de grado. En un principio, no deberíamos tener que realizar la diferenciación entre unas y otras, ya que ambas están orientadas a la formación del alumno. Sin embargo, por la protección hacia los alumnos que tienen las primeras frente a las segundas, es por ello la distinción.

En cuanto a los que son considerados becarios, éstos deben de realizar como ya he mencionado anteriormente, tareas que supongan un mero aprendizaje para que así se doten de aptitudes personales y profesionales de cara a su futuro profesional. Éstas son las llamadas prácticas curriculares. Haciendo referencia a las prácticas extracurriculares, éstas son las que se realizan por parte del alumno sin un control tan riguroso por parte de las universidades. Esto es así, ya que a pesar de que en las prácticas extracurriculares realizadas a lo largo del curso escolar sí que se necesita autorización por parte del centro para asegurarse que el alumno sigue teniendo disponibilidad para asistir a clase; las

prácticas extracurriculares que tienen lugar durante el verano de los estudiantes o bien una vez finalizado a pesar de que se necesite autorización por parte de la universidad el control es mínimo. Esto es así ya que en la práctica hay estudiantes que en verano tienen unas jornadas laborales por encima de las 8 horas diarias y que las tareas que realizan pueden que sean más complejas.

Como he mencionado anteriormente, las empresas deben velar por una responsabilidad social corporativa en cuanto a las prácticas profesionales, es decir, decidir incluir de forma de “anexo” a estudiantes para aportarles conocimientos que sino fuese por una experiencia laboral no podrían adquirirlos. A lo que me refiero como anexo, es tener en cuenta que un becario no puede sustituir a la figura o a la labor que debería de hacer un trabajador.

Sin embargo, a pesar de que las empresas tratan de tomar medidas éticas en su actividad económica, parece ser que muchas empresas a pesar de dar formación a los becarios también abusan de su interés por hacer prácticas con ellos. Existe numerosa jurisprudencia como la sentencia nº 28 de 30 de diciembre de 2015 que el Juzgado de lo Social resolvió que existía una relación laboral entre la empresa y las trabajadoras contratadas como becarias. Al igual que en esta sentencia encontramos múltiples otras, en las cuales las empresas utilizan la figura de prácticas (no curriculares) para que la contratación no les suponga un gasto tan elevado.

Junto con este tipo de prácticas, los estudiantes a menudo se encuentran con ofertas de prácticas extracurriculares durante sus veranos en grandes firmas, en las cuales los contratos escritos difieren de los orales. Esto es, el alumno durante los veranos (ajeno a la universidad) realiza prácticas en las cuales las horas de la jornada laboral real son incomparables con las que realmente ha firmado en su contrato. Nos tenemos que preguntar entonces el porqué los estudiantes españoles desean o simplemente realizan unas prácticas en las cuales conocen que sus condiciones no van a ser en teoría igual de óptimas que las curriculares.

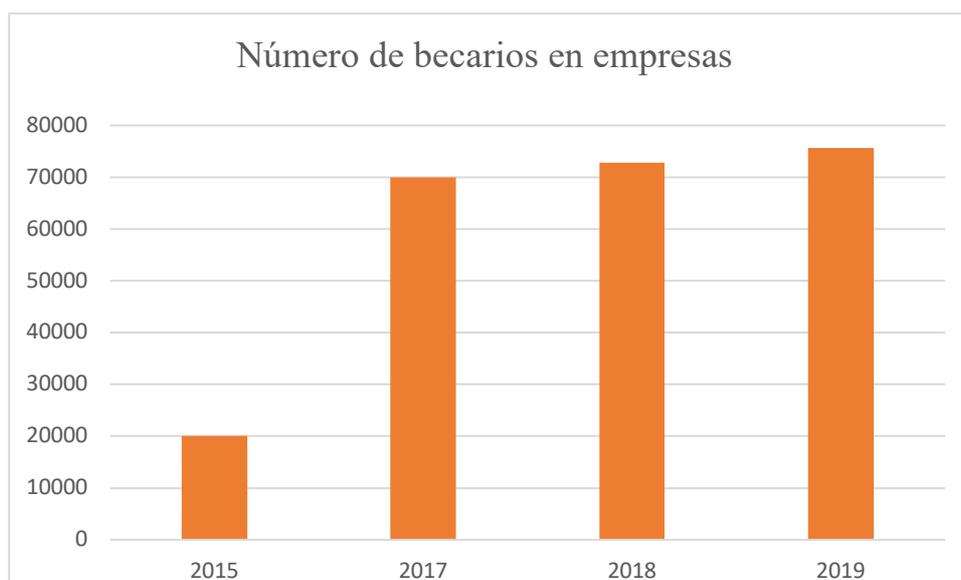
Antes de realizar la encuesta si es cierto que tenemos que observar una serie de datos en el mercado laboral español que muestra la situación y el efecto que tiene sobre los estudiantes el haber realizado prácticas. La formación debido a la abrumadora cifra

de desempleo en España juega un papel clave para que los jóvenes una vez finalizados sus estudios no acaben en esa situación. Algunos de los datos que nos muestran la eficacia de las prácticas son; que el 28% de los contratos en prácticas, se materializan en contratos fijos (OCDE,1998:224), y que el factor nombrado con más frecuencia a la hora de acceder a un puesto es la experiencia profesional (un 74%) entre otros.

Junto con estos datos, podemos añadir, que está demostrado que a mayor formación mayor tasa de empleo. Los doctores tienen una cifra del 94% de ocupación, los titulados universitarios del 84%, reduciéndose estas cifras a medida que disminuye la formación (EPA, 2º trimestre 2002). Podemos decir, que la inserción laboral en España, especialmente recién salidos de una crisis económica y con la posible desembocadura de otra a corto plazo debido a la pandemia mundial presente, es uno de los principales objetivos a la hora de realizar las prácticas para contar con la mayor formación visible (Martínez Martín, Rafael, 2003).

Es por eso por lo que, en el mercado español, en numerosas ocasiones la respuesta que obtenemos ante la pregunta de porqué los estudiantes deciden realizar prácticas extracurriculares (no obligatorias) es la búsqueda por el éxito profesional a cambio de un sacrificio temporal. No obstante, más adelante mediante la encuesta, analizaremos cuáles son las razones auténticas por las cuales los jóvenes deciden someterse a tales condiciones. Lo que hace falta analizar es si las empresas especialmente aquellas que están respaldadas por una gran firma y que por lo tanto son bombardeadas con una demanda estudiantil enorme, impulsan una inversión en un trabajo digno orientado en el Desarrollo Sostenible (más tarde trataremos este tema) o si más que ofrecer formación buscan exclusivamente una ventaja económica.

Gráfico 1. Número de becarios en empresas en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de el periódico La vanguardia.

En este gráfico podemos observar y materializar lo que venimos sosteniendo. El número de becarios en los últimos años ha venido experimentando una evolución enorme, aumentando en 350 puntos del año 2015 al 2017. A partir del 2017 su evolución ha ido aumentando de manera constante, aunque no tan drásticamente como ocurrió a medida que se iba recuperando la economía de 2015 a 2017.

### 3.3.2. Situación en otros países asimilables

Al igual que en España, en el resto del mundo nos encontramos situaciones parecidas por no decir idénticas, en las cuales existe una clara situación laboral hacia los estudiantes en prácticas donde se exige que estos trabajan hasta altas horas al igual que un trabajador. Kevin Roose en su libro *Young Money: Inside the Hidden World of Wall Street's Post-Crash Recruits*, hace referencia al popular caso que tuvo lugar en 2013 en el que un becario de Bank of America con 21 años muere tras trabajar 72 horas seguidas sin descanso algo considerado habitual. Kevin explica

*si quieres tener éxito como un joven banquero de Wall Street tienes que ser agradable, educado y atento a los detalles. Tienes que ser capaz de trabajar durante las 24 horas tres días consecutivos sin caer dormido sobre el teclado o tener un ataque de nervios, tienes que saber cómo calcular el valor de una empresa, y sus cash flow, cómo*

*mantener una conversación sobre los Yankees y cómo escribir un texto coherente para tu jefe tras tu tercer Jäger Bomb.*

La realidad resulta en que las grandes empresas mediante su oferta de formación, la gran remuneración que ofrecen y el nombre que está detrás de éstas consiguen en un mundo globalizado una demanda astronómica por parte de estudiantes para trabajar en sus empresas. Es más, según el periódico Financial Times la cifra de peticiones para trabajar en bancos como Goldman Sachs ha aumentado un 40% desde el año 2012.

Hoy en día, gracias o por culpa de la globalización, acceder a puestos de trabajo fuera del país donde estudiamos o de donde somos residentes es cada vez más fácil. Esto hace que los mercados laborales se hagan más competitivos y/o competentes y que los estudiantes estén en continua lucha por tener las mejores prácticas profesionales para que su currículum sea lo más rico posible y poder competir en lo que les espera en un próximo futuro profesional. A su vez, esto se suma con los nuevos valores que mueven a la sociedad como es el consumismo, la apariencia, el sentirse importante, el qué dirán. Todas estas nuevas ideas son parte de una mentalidad del siglo XXI en el cual los estudiantes se ven inmersos en la necesidad de aspirar a prácticas profesionales extremadamente exigentes sin que les suponga rechazo alguno las condiciones que les ofrecen.

Es decir, un excelente estudiante, hoy en día no busca unas condiciones laborales que le aporten excelente calidad de vida. Este estudiante busca las prácticas en una firma no que se comprometa a una jornada laboral digna, sino una remuneración estratosférica ya que es el factor con el que cuentan las firmas como Goldamn Sachs, J.P. Morgan, Boston Consulting Group y Latham entre otras.

Podemos resumir en referencia al mercado laboral tanto español como el de otros países parecidos al español, que los mejores estudiantes buscan una alta remuneración, sin considerar o sin plantearse si la empresa o despacho en el que van a trabajar es lo suficientemente ético y sino se están aprovechando de los estudiantes. La visión de estos estudiantes es la misma que a la hora de entrar en una universidad u otra. En algunas universidades, se obtiene un mismo grado o doble grado que en otras. La diferencia es el esfuerzo y sacrificio para obtenerlo. Se buscan cierto es, los conocimientos que se van a

adquirir, pero sobretodo el nombre que está detrás de las universidades, los compañeros que van a tener y la facilidad que van a tener para incorporarse en el mundo laboral.

El nuevo escenario globalizado junto con el gran interés por parte de los alumnos universitarios a nivel mundial por la búsqueda de unas buenas prácticas no debe ser irrelevante. Es decir, el cambio del enfoque centrados hoy en día a la identificación y publicidad de unas buenas prácticas resulta imprescindible para tener en cuenta el papel que analizaremos que tienen las empresas en el Desarrollo Sostenible y demanda social para el impulso de la economía y sobretodo sociedad. (Beraza, M. A. Z.,2012).

## 4. CONFLICTO ÉTICO

### 4.1. El concepto de la Responsabilidad Social Corporativa

La empresa según la Real Academia Española es la “unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”. La responsabilidad Social Corporativa enfoca la idea de empresa de una forma diferente sin negar la primera definición. La ética empresarial se basa de la idea de la empresa como unidad de personas, en el que el fin de la empresa es el desarrollo y el bienestar de las personas y de la sociedad. En otras palabras, la empresa mediante el conocimiento de los profesionales busca de manera eficiente la felicidad de las personas, *stakeholders*.

Los beneficiarios de la actividad empresarial desde una perspectiva de la responsabilidad social, incluye no solamente a los accionistas, sino también a los clientes, proveedores, familias, consumidores, la sociedad en general. Se trata de crear valor no solo en forma de números y beneficios económicos, sino en forma de desarrollo para la sociedad. La responsabilidad social corporativa genera para la empresa y sobretodo para la sociedad un valor añadido más allá del mencionado beneficio económicamente cuantificable a corto plazo. Es una visión generalmente más a largo plazo que a corto plazo. Promueve la innovación en las relaciones dentro de la empresa haciendo los objetivos de la empresa parte de todos, de un grupo solidario. A su vez genera transparencia, esto es, ofrece información empresarial, no solamente económica a los accionistas, sino que ofrecen información desde una dimensión social y medioambiental.

Junto con el concepto de Responsabilidad Social Corporativa tenemos que mencionar el concepto de Desarrollo Sostenible, que es un “modelo de desarrollo que busca compatibilizar la explotación racional de recursos naturales y su regeneración, eliminando el impacto nocivo de la acción del ser humano, en general, y de los procesos productivos en particular, para satisfacer las necesidades de las generaciones futuras puedan satisfacer las suyas”. (Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa. AECA, 2004). En general, y en relación con el Desarrollo Sostenible, la RSC genera confianza, reputación y legitimidad de la empresa frente a la sociedad en

general ya que ésta valora el esfuerzo que la empresa realiza por el bien de las personas sin una aparente compensación.

#### **4.2. La importancia de tener presente el Desarrollo Sostenible en las Relaciones Laborales**

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible para que de esta manera los países junto con las sociedades que los integran desarrollen un nuevo modelo para abordar los distintos problemas que subyacen en el mundo en el que vivimos. Es por ello por lo que la Agenda crea 17 objetivos entre los que encontramos desde el combate contra el cambio climático hasta afrontar los problemas originados por las condiciones de las relaciones laborales.

El objetivo ocho, trabajo decente y crecimiento es el que nos interesa para el trabajo en concreto ya que aborda las distintas medidas o propósitos que los países deben de incorporar en sus programas para erradicar las injusticias que se dan en este ámbito. Consiste en “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

Según la Organización de Naciones Unidas (en adelante ONU) alrededor de la mitad de la población mundial sigue viviendo por debajo de dos dólares americanos al día. Junto a este dato se suma el 5.7% de desempleo mundial y la imposibilidad de garantizar escapar de la pobreza si se tiene empleo debido a la precariedad laboral que se da en un gran número de países.

Para conseguir que se dejen de dar las situaciones mencionadas en el párrafo anterior es necesario propulsar la inversión por parte de los países para mejorar las condiciones laborales, así como estimular la economía reduciendo las tasas de desempleo y aumentando la productividad laboral. En suma, buscar un desarrollo sostenible en el que junto con el desarrollo de la economía se cumplan unas condiciones óptimas de trabajo.

A pesar de que exterioricemos el problema de los casos en los que se produce una inexistencia de un trabajo decente, debemos tener presente que, aunque en España vivimos en una democracia, la búsqueda por un trabajo decente sigue suponiendo un reto para una parte importante de la población. La ONU nos proporciona una serie de datos escalofriantes a nivel global que son rectificadas por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), pudiendo afirmar que la problemática contra la que lucha la ONU con el impulso del Desarrollo Sostenible en el ámbito de las relaciones laborales también nos afecta.

Haciendo referencia al INE, podemos analizar la calidad de la contratación laboral en España. En relación con el salario, se considera salario bajo “el que corresponde o está por debajo de los 2/3 del salario bruto por hora mediano”. En España en el año 2017 el porcentaje de salario bajo era de un 16,2%, aumentando en 10 puntos en algunas comunidades. Por encima de esto, y atendiendo a la duración de la jornada laboral, se consideran jornadas largas aquellas que superan las 40 horas semanales. En España en el año 2018, un 44,4% de los ocupados se encontraban con una jornada laboral por encima de las 40 horas.

Gracias a estos datos, podemos afirmar por lo tanto que existe una falta de calidad en el mercado laboral en España y es por ello por lo que el Desarrollo Sostenible nos afecta y debemos impulsarlo al igual que otros países pertenecientes a la ONU. Debemos subrayar a su vez en atención a este trabajo la característica de la temporalidad del trabajo ya que la temporalidad en edades tempranas es acentuada especialmente. Los porcentajes más elevados con contrato temporal corresponden a los trabajadores entre los 16 y 24 años.

Este dato es relevante, ya que son los contratos de prácticas los que en este trabajo analizamos para comprobar si se produce un abuso de éstos para ahorrar en costes por parte de las empresas. Que el índice de temporalidad aumente en las edades de los estudiantes universitarios puede ser un claro indicador de que existe precariedad laboral y que las empresas, algunas no invierten en el desarrollo sostenible para garantizar un contrato de trabajo de calidad.

A parte de lo mencionado, es de vital importancia mencionar la importancia que tiene el Desarrollo Sostenible en las firmas que se dedican a la banca de inversión, M&A, consultoría y grandes despachos. Esto así debido al incremento del rápido abandono por parte de los trabajadores en estas grandes firmas. Haciendo especial referencia a los bancos de inversión, debido a la gran crisis y con la quiebra de dos bancos muy importantes, Lehman Brothers y Bear Stearns, el número de bancos de inversión es menor. Esto hace que la competencia entre estos es inmensa y hace que quieran reclutar a los mejores candidatos.

Muchos de estos bancos debido a las remuneraciones muy parecidas y debido a como he mencionado el incremento de abandono precoz muchos de estos bancos de inversión están empezando a invertir en la calidad de vida de sus trabajadores para mantener y hacer que sus trabajadores sigan motivados sin que se vayan a la competencia o a fondos donde los salarios también son muy elevados pero la calidad de vida es sabida que es mejor.

Podemos observar, que debido al enfoque del largo plazo que tiene el Desarrollo Sostenible frente al muchas veces deseado beneficio económico a corto plazo, empieza a cobrar mayor importancia en muchas empresas, especialmente en aquellas que llevo mencionando a lo largo de este trabajo. Esto es así ya que al final un porcentaje muy importante de los *stakeholders* de estas empresas son los estudiantes que a pesar de reclamar prácticas con una formación altísima buscan para un largo plazo una posibilidad de conciliación laboral y familiar.

De estos dos últimos párrafos volveré a hacer mención cuando analicemos los resultados obtenidos por la encuesta, ya que mucha de las respuestas del porqué se quiere trabajar en estas firmas, confirman el X la remuneración, pero también aclaran que solo lo harían durante un periodo limitado de tiempo. Luego, esto es un claro indicador de la necesidad que tienen estos bancos en invertir y dotar de mayor importancia al Desarrollo Sostenible en particular sobre las condiciones de trabajo de los estudiantes o recién titulados ya que la remuneración deja de ser el único factor determinante pasado un tiempo en condiciones precarias laborales.

### **4.3. La línea entre la inversión en formación y el abuso laboral**

El conflicto ético tiene lugar debido a una serie de cuestiones que surgen en el ámbito profesional como es la confusión entre trabajo y formación; la aparición de nuevos sistemas educativos, la complejidad que tiene la integración por parte de las empresas a los estudiantes y el tiempo requerido para adaptar a éstos a los puestos inexistentes creados específicamente para ellos.

Debido a que la línea que diferencia la oferta de formación y el posible abuso laboral por parte de las empresas a los estudiantes es mínima, tenemos que analizar cada uno de los puntos y desarrollar la idea de Desarrollo Sostenible en el caso de que se de el abuso laboral mencionado.

### **4.4. Perspectiva ética tradicional**

Cuando se implantó por primera vez el Plan Bolonia, la realización de las prácticas curriculares era algo novedoso que tanto los estudiantes como las empresas como los estudiantes tenían incertidumbre a cerca de las tareas que se debían realizar para lograr el fin para el cual fue insertado en el plan de estudios. Luego en un primer momento no parecía que existiese una controversia ética. Alberto Madamé, socio de Laboral de Baker McKenzie, apuesta por la compensación entre trabajo y aprendizaje. Más en concreto, podemos hacer referencia a Juan San Andrés, consultor de organización que cree que no es necesario o no es éticamente inmoral que un becario no cobre ya que se entiende que realizará un trabajo durante un tiempo muy breve con un horario reducido en el cual se cumplirán las expectativas de las prácticas curriculares que no es ni mas ni menos que formación y experiencia laboral. En otras palabras, si se sigue rigurosamente el objetivo de las prácticas curriculares, las empresas estarán invirtiendo su tiempo para obtener las expectativas de los becarios. Es decir, todo se dispone desde un enfoque de aprendizaje, “un becario está para formarse y no para hacer lo mismo que un trabajador”.

Por encima de esto, Paco Muro, presidente de Otto Walter en España explica que para las empresas supone dedicación de tiempo de alguno de sus profesionales para enseñar al becario y supervisar su trabajo. Esto por lo tanto implica tiempo y dinero.

Luego se entiende que la adquisición de experiencia y aportación al currículum es el sustituto a la remuneración al becario. Siguiendo esta línea, gracias a las empresas por su colaboración con el nuevo plan de estudios, se han adaptado a la demanda de los estudiantes de realizar prácticas durante jornadas parciales durante un tiempo muy breve.

Esto quiere decir, que las empresas van a invertir más tiempo que lo que luego el estudiante les va a dar a cambio proporcionalmente. Los tutores, profesionales que ocupan un papel importante en la compañía se vuelcan para que el estudiante absorba todos los conocimientos posibles y que las prácticas resulten de lo más enriquecedoras posibles. Los tutores ostentan un papel fundamental para que los jóvenes salgan altamente cualificados y que las empresas tengan oferta de trabajo de perfiles atractivos para una incorporación indefinida en sus oficinas.

Según muchos de los profesionales que están inmersos en el mundo laboral especialmente aquellos que pertenecen a grandes firmas de las que venimos hablando consideran que se les ofrece a los jóvenes una oportunidad única en la cual éstos pueden profundizar sobre qué es lo que buscan o qué es lo que mejor se les da de cara a su futuro laboral. Por encima de esto, tienen la oportunidad de trabajar con profesionales altamente cualificados que les permite llenarse de conocimientos y aptitudes incluso contactos que tienen un valor incalculable en el mundo tan competitivo en el que nos movemos.

El actual sistema de formación, podemos decir que está dividido en distintos tipos de formación, siendo la académica, la formación práctica profesional y la formación continuada. Mediante la formación que se obtiene en las prácticas profesionales se consigue proporcionar al alumno de unos conocimientos específicos y de habilidades que son ni más ni menos que aquellas que demanda el mercado laboral. El objetivo es claro, y podemos afirmar que eficaz, ya que la inserción en el mercado laboral es más fácil (Veiga, M.C.G., Iglesias, B.C., y Díaz, F.J.M., 2008).

En resumidas cuentas, la ética tradicional podemos decir que se basa en la idea de que las empresas gracias a su colaboración, formando a los estudiantes realizan una aportación ética a la sociedad. Sin la incorporación por parte de las compañías de los estudiantes o recién titulados éstos no podrían adquirir las competencias que las empresas exigen para una incorporación a tiempo indefinido. Los estudiantes de esta manera se

adaptan a las nuevas exigencias y necesidades que más tarde les van a pedir. La formación práctica junto con la académica es igual de necesaria y por lo tanto las empresas realizan y colaboran muy activamente con las universidades y otros centros educativos.

Sin embargo, a medida que más jóvenes universitarios buscan realizar prácticas profesionales para así tener más experiencia y ser candidatos más competitivos de cara a un mejor futuro profesional y rápida inserción laboral las empresas comienzan a usar las practicas tanto curriculares como las no curriculares como otro puesto más de trabajo. Es por ello, por lo que se esto desemboca en otras perspectivas o enfoques de la posición de ocupan las empresas en las prácticas. Es más, según muchos autores resulta que los estudiantes acaban teniendo en las empresas un papel de trabajador de mano de obra barata.

#### **4.5.Nuevos enfoques**

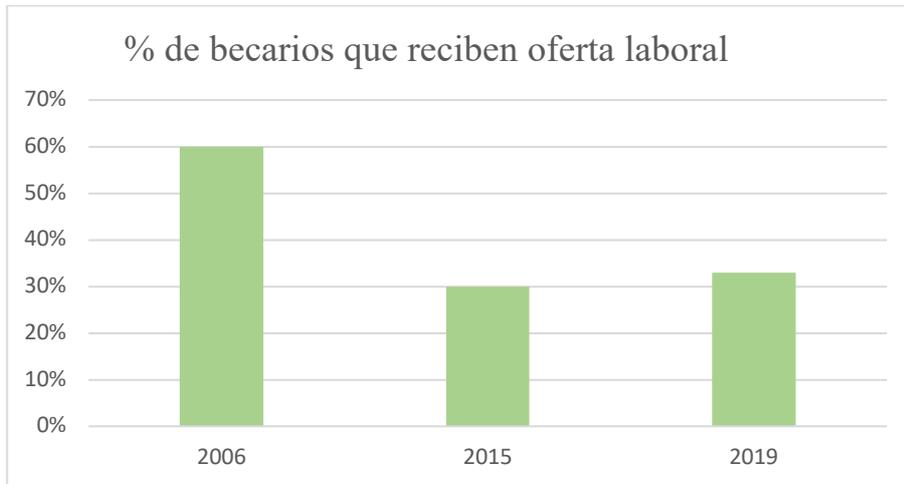
A pesar de que es innegable la idea de que las empresas son parte de un papel fundamental del aprendizaje y formación de los estudios, tenemos que hacer un cambio de visión para no centrarnos únicamente en las ventajas que tiene esta formación práctica para los estudiantes sino el beneficio que también tienen para las universidades y sobretodo para las empresas, al margen de los beneficios económicos ya que no es éste el objetivo de las prácticas profesionales.

En primer lugar, tenemos que hacer referencia al análisis que permite hacer a las compañías acerca de la productividad de los candidatos. Esto es, las empresas y/o despachos, en numerosas ocasiones ofrecen prácticas profesionales a aquellos estudiantes que pueden o parecen tener un perfil que se adecua con el puesto vacante. Una vez realizadas las prácticas, la empresa y/o despacho decide si desea contratar de manera indefinida al becario y/o estudiante, una vez finalizado o si este ha finalizado la carrera. De esta manera, el sistema de prácticas profesionales ofrece a las empresas un mecanismo idóneo para conocer más en profundidad a los candidatos que se han presentado para saber si es adecuado o no para el puesto en concreto o por ejemplo si se integra bien en los valores de la empresa, al equipo, etc.

En segundo lugar, gracias a las prácticas profesionales las universidades y las empresas donde los alumnos las realizan hacen que estas instituciones establezcan nuevas relaciones muy interesantes. Ejemplos de estas relaciones son la posibilidad de dar a conocer las firmas en la bolsa de empleo de las universidades para que los alumnos consideren más opciones. Por encima de esto, posibilita a las universidades que tengan como parte del profesorado a profesionales que ocupan altos puestos en grandes compañías. Esto supone un beneficio tanto para las empresas que como acabo de mencionar dan a conocer a sus firmas y su forma de trabajar, y, para las universidades que cuentan con profesionales altamente formados y para los alumnos que se impregnan de conocimientos, motivación y cercanía de cara al mundo profesional.

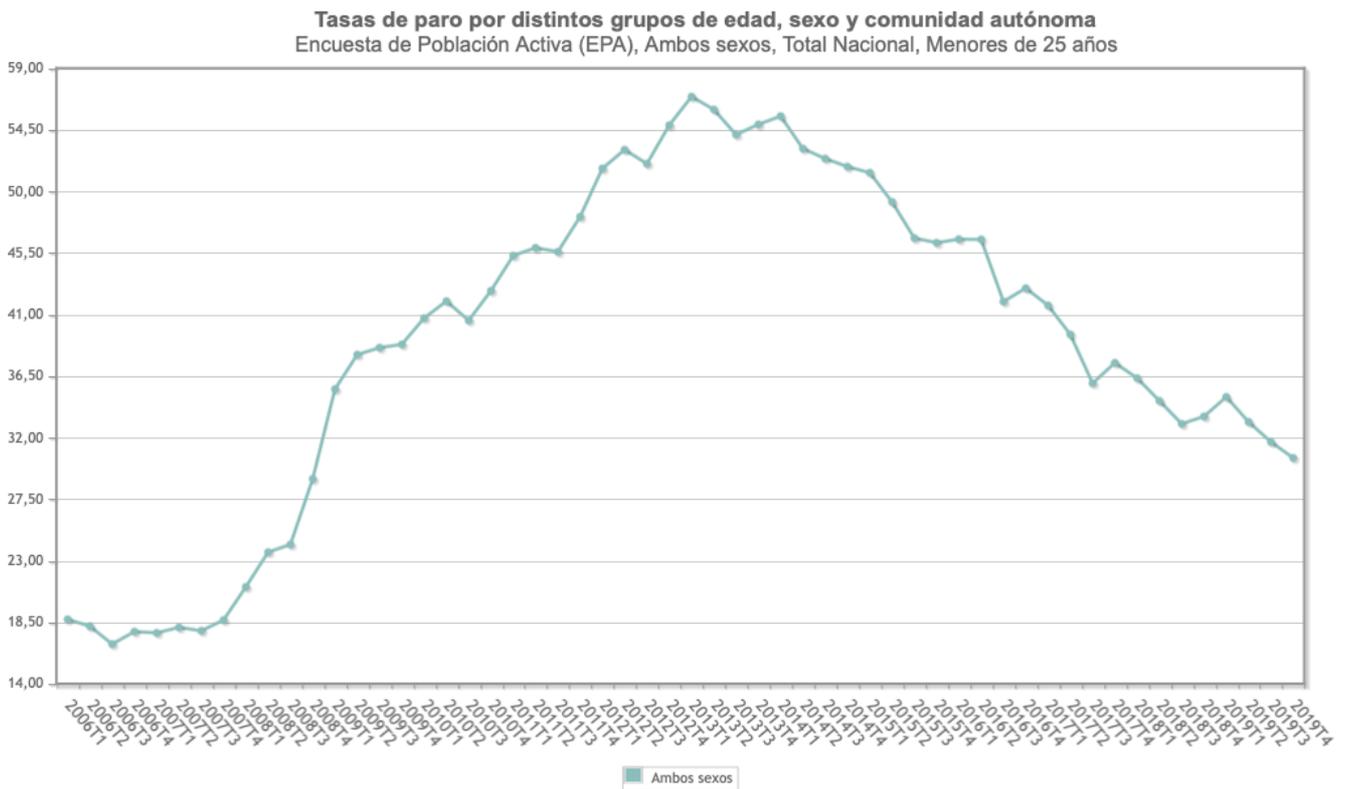
Por encima de esto, a pesar de que el desempleo ocupa cifras muy altas, también es cierto que en numerosas ocasiones la demanda y la oferta de empleo no están compenetradas y los estudiantes no tienen la formación o capacidades/aptitudes requeridas por las empresas. Una de las soluciones que se encuentran para poner fin a los problemas estructurales de oferta y demanda laboral, y así potenciar la economía sería mediante estos puntos de encuentro y comunicación entre los centros formativos y aquellos que se encuentran en el mercado laboral. De esta manera, mediante las prácticas profesionales las universidades y las empresas, despachos y otras compañías estarían en continuo aprendizaje e intercambio de necesidades adaptándose mutuamente a las nuevas necesidades fomentando así, e impulsando la economía desde un enfoque del mercado laboral (Veiga, M.C.G., Iglesias, B.C., y Díaz, F.J.M., 2008).

Gráfico 2. Porcentaje de becarios que reciben oferta laboral tras la finalización de las prácticas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del periódico El País.

Gráfico 3. Tasa de paro nacional, menores de 25 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Como podemos observar, la relación entre la contratación de los becarios y la tasa de paro es muy elevada. Esto quiere decir, que a medida que las comunicaciones entre las 3 distintas partes mejore, la contratación de becarios o la formación de estos para un

próximo futuro laboral, puede impulsar la economía si sus conocimientos se ajustan a lo que demandan las empresas y así evitar que exista población con una formación alejada de los requisitos de las empresas y derive en un aumento de la población parada.

Nos encontramos ante un mercado cambiante con nuevas necesidades que en numerosas ocasiones las empresas se encuentran con falta de personal altamente cualificado. Es por ello, que las prácticas profesionales no suponen simplemente una ventaja o un beneficio para los estudiantes, sino que también las empresas deben buscar ser parte de estas practicas profesionales para que la economía se impulse y que a su vez éstas crezcan y tengan a los presionales más cualificados posibles.

El capital humano es uno de los inputs mas valorados dentro de la actividad empresarial. Es por ello, por lo que numerosas empresas invierten sus recursos económicos en la formación de sus trabajadores y que éstos no se queden obsoletos y puedan de esta manera ajustarse a los nuevos cambios que introduzca la empresa junto con el reciclaje que en numerosas ocasiones realizan las empresas hoy en día. Es por ello por lo que junto con la inversión que las empresas destinan a sus propios trabajadores, las empresas deben por lo mencionado anteriormente, rechazar la idea de que las prácticas profesionales sólo les suponen un gasto de tiempo y formación. Desde sustituir esta idea en formación en capital humano para un impulso en la economía y conseguir que los estudiantes cuenten con una formación amplia y más que suficiente para integrarse en el mundo laboral.

Continuando con esta idea, las empresas deben buscar dar mayor peso a sus recursos humanos para evitar el absentismo tan fuerte que se da en los mercados laborales de la banca de inversión, consultoría, entre otros ya que la gestión del talento y la retención de los trabajadores es uno de los mayores problemas que deben afrontar para seguir generando los ingresos actuales. En España, esta idea está penetrando tardíamente en relación con otros países, pero poco a poco está cobrando mayor importancia. El talento cada vez es considerado más preciado siendo un “recurso” escaso. Según un informe de la Society for Human Research Management, el 83% de los trabajadores consultados se mostraba abierto en poder plantearse la idea de cambiar de trabajo. Junto con esta idea, a medida que la población envejece, el talento joven es cada vez más escaso y por lo tanto valioso (Serna, C. C. 2009).

Es por esto último especialmente, por lo que las empresas deben participar activamente con la formación práctica, ya que resulta una forma muy efectiva de gestionar el talento y conocer posibles candidatos que sean idóneos para el puesto vacante y para el equipo y firma en general.

En definitiva, la nueva visión que se está implementando es que la formación es algo imprescindible no solamente para el desarrollo de la sociedad sino también para el impulso económico ya que los estudiantes y futuros profesionales son parte del grupo de *stakeholders* de las compañías tanto como trabajadores propios como parte de la sociedad en la cual se integra la firma. Es por eso por lo que se pretende en este nuevo enfoque rechazar la idea tradicional de “pérdida de tiempo” y regular más de cerca las prácticas profesionales y denunciar aquellas situaciones en las cuales los estudiantes no gocen de protección frente a las empresas.

## **5. ESTUDIO DE CAMPO**

He realizado una encuesta que analizaremos en profundidad, para poder medir la opinión de los estudiantes con respecto a la utilidad de las prácticas, la razón por las cuales realizan sus prácticas y si están dispuestos a tener condiciones laborales precarias a cambio de trabajar en una compañía con un nombre importante detrás. Es decir, conocer, si debido a la predisposición de los estudiantes las empresas utilizan este interés por trabajar en sus oficinas para someterles a jornadas y a realización de tareas fuera de los límites de las prácticas ya sean curriculares, extracurriculares como para los recién titulados.

### **5.1.Exposición de la investigación: metodología y resultados.**

Para poder analizar y conocer el papel que desempeñan las prácticas profesionales en los estudiantes o recién estudiantes de grado y para conocer el porqué los estudiantes están dispuestos a trabajar durante jornadas extremadamente altas como conocer la diferencia desde la perspectiva de los estudiantes entre las prácticas curriculares y extracurriculares.

La encuesta se realizó a través de google docs., en el cual se envió el enlace de la encuesta para que se respondiese por estudiantes de grado o recién titulados. La encuesta consiste en 12 preguntas a contestar o bien seleccionando la opción que más se ajusta a la opinión del individuo o bien en respuesta corta. Se puede decir, que fue una encuesta con éxito ya que ningún participante dejó de contestar a lo largo de la encuesta.

La encuesta realizada fue respondida por un grupo aleatorio de estudiantes o de recién titulados que estudien o hubiesen estudiado un grado (o doble) en la Comunidad de Madrid. A pesar de que la encuesta alcanzó a algunos estudiantes pertenecientes de otras Comunidades Autónomas, no se tendrán en cuenta ya que no representan un grupo suficientemente grande como para generalizar. Si bien es cierto que no podemos extrapolar los datos de la Comunidad de Madrid al resto, en Madrid es donde se ocupan

la mayoría de los puestos a los que nos hemos focalizado<sup>3</sup> luego por eso podemos decir que la encuesta es válida.

De la población total de la cual se extrajo la muestra, la parte que se ha seleccionado como válida se configura como nuestro a continuación;

En primer lugar, se acota desde un primer momento a aquellos estudiantes que por lo que estudian o han estudiado puedan acceder a puestos de trabajo en la banca, despachos o consultoría ya que los casos más acentuados de abuso laboral por parte de las empresas a estudiantes se dan en estos campos. Es por ello por lo que de un total de 80 personas se eliminó a 2 ya que quedaban fuera del estudio que se quería realizar y 6 que a pesar de realizar estudios en el ámbito que se estudia en este trabajo no querían optar por las salidas laborales que se planteaban en la encuesta.

En cuanto a los resultados:

En relación con la primera pregunta, el porcentaje de “sí” es tan elevado, de un 91,3% ya que el enlace de la encuesta se envió a clases de universidades en las cuales la respuesta fuese a ser positiva o al menos se pensase que lo sería ya que cuantos mas “sí” se tuviesen más conoceríamos acerca de las prácticas que tienen lugar en la banca de inversión, M&A, consultoría o despachos. Dentro de esta pregunta, un 7,5% de personas a pesar de estudiar grados que les permitan acceder a dichos mercados laborales, no están interesados en éstos. Resulta interesante que la mayoría de los que han contestado “sí pero no estoy interesado en ninguna de esas opciones” no estarían dispuestos a trabajar durante una jornada laboral ilimitada (sin horario fijo, trabajar durante altas horas de la madrugada de manera continuada). De éstos mismos, los que sí estarían dispuestos a trabajar durante muchas horas continuadas lo harían a cambio de un alto aprendizaje y no tanto por una alta remuneración a diferencia de lo que ocurre con los que contestan en la primera pregunta “sí” que ahora analizaremos.

En segundo lugar, haciendo referencia a la tendencia de las preferencias de los estudiantes en cuanto a que mercado laboral introducirse, no depende tanto la universidad

---

<sup>3</sup> Banca de inversión, consultoría, M&A, y grandes despachos.

a la que acudan, sino el poder salarial que aspiran. Es decir, aquellos que no están interesados en las opciones que se plantean, buscan una excelentísima formación a la hora de trabajar más allá que la remuneración que pueden obtener. En otras palabras, aquellos candidatos que no se plantean introducirse en el mercado laboral de la banca de inversión, M&A, consultoría o despacho, no están dispuestos a trabajar durante horas a cambio de un buen salario, pero sí algunos por una buena formación.

Otra de las preguntas que se ha planteado es el porqué los estudiantes desean realizar prácticas, ya que puede resultar sorprendente que deseen entrar en las compañías que no les van a garantizar unas óptimas condiciones laborales. La pregunta se planteó de dos maneras diferentes ya que se intuía que pudiesen contestar según pensasen que era lo correcto contestar. Es por ello por lo que primero se pregunta “¿qué es lo que buscas/buscabas cuando aplicas/aplicabas para realizar prácticas curriculares? En la cual un 66,3% responde “adquirir competencias y aptitudes de cara a un futuro profesional”. Sin embargo, más adelante reformulo la pregunta para conocer la verdadera razón que impulsa a los estudiantes o recién titulados a someterse a esas largas jornadas de trabajo. La pregunta reformula es tal que ¿Qué consideras honestamente que es más importante a la hora de realizar unas prácticas? Aquí la respuesta con un mayor porcentaje, 48,8% es la reputación de la empresa/firma o despacho. En esta última pregunta también existe una opción de “los conocimientos y las aptitudes que se aprenden. Sin embargo, el porcentaje con mayor puntuación es como he mencionado la reputación de la empresa/firma o despacho.

Haciendo relación entre los dos párrafos anteriores, también tenemos que mencionar la importancia que los estudiantes dan a la remuneración. Se pregunta a los encuestados la razón por la que harían jornadas muy extensas si hubiesen respondido depende a la pregunta de ¿estarías dispuesto a tener una jornada ilimitada a cambio de trabajar en una buena empresa o despacho? A los que han respondido sí es como he mencionado por la reputación de trabajar en una buena firma. Los que contestan “depende” el 32,5% responden que estarían dispuestos a cambio de una buena remuneración. Ahora bien, también es cierto que los años trabajados con estas condiciones también se valoran por los estudiantes.

Por encima de esto, se pregunta a los estudiantes o recién graduados si consideran habiendo hecho tanto prácticas curriculares como extracurriculares si consideran por su propia experiencia que existen diferencias en cuanto a las tareas realizadas o en general si han encontrado diferencias. La respuesta mayoritaria por un porcentaje muy elevado es que “no”.

## **5.2. Conclusiones a la vista de los resultados obtenidos.**

Una vez observado y analizado los resultados, podemos concluir, afirmando en parte lo que veníamos sosteniendo a cerca de la razón por la que los jóvenes compiten por entrar en empresas o despachos con condiciones que desde luego no entran dentro de los límites de lo considerado como buenas condiciones laborales, junto con la idea de que realmente no consideran que existen o no diferencian entre las prácticas curriculares y extracurriculares y además de otras conclusiones que a continuación expondré.

En primer lugar, gracias a las respuestas obtenidas en la encuesta, se puede apreciar que los estudiantes, con independencia de la universidad en la que estudien, que quieren acceder a posiciones dentro de la banca de inversión, M&A, consultoría o grandes despachos, ya están mentalizados de las horas que van a tener que trabajar. Es decir, consideran que es algo que viene inherente a esas profesiones. Luego podemos concluir que están mentalizados y por ello dispuestos a trabajar altas horas porque no les queda otra opción si quieren tener éxito. Los que no es por voluntad propia, o por que estén mentalizados como acabo de mencionar, están dispuestos a trabajar por el salario que saben que van a recibir a cambio. De manera secundaria, los estudiantes hacen referencia al aprendizaje de aptitudes personales y profesionales que van a adquirir, así como la oportunidad de trabajar con exitosos profesionales. Como he dicho de manera secundaria pero también muy tenida en cuenta.

Continuando con esta idea, los jóvenes como he dicho aceptan la idea de trabajar durante largas horas durante sus prácticas curriculares o extracurriculares, en especial estas últimas ya que como he venido diciendo a lo largo de este trabajo son las que normalmente se realizan durante el verano escolar o finalizado el grado y por lo tanto no

necesitan tener disponibilidad para asistir a las clases presenciales de las universidades. Esto es así, ya que tienen referencias que en estos mercados laborales la disponibilidad de cara al cliente es absoluta. Sin embargo, muchos de estos jóvenes afirman que solo estarían dispuestos a trabajar durante estas jornadas tan largas un tiempo determinado. Señalar, que, según el INE, a medida que la edad tiene una relación positiva con el número de horas de la jornada.

Al fin y al cabo, podemos concluir que efectivamente las grandes empresas juegan con su nombre para seguir motivando a los jóvenes a realizar prácticas con ellos. Ya no depende la cantidad de tiempo que dediquen éstas en formarles, sino el hecho de que se les está abriendo un camino por haber trabajado con ellos. A pesar de que en un mundo tan globalizado y altamente tecnológico en el que cada vez más está al alcance de todo el mundo incorporarse a firmas muy importantes, aunque no sean nacionales, y que por lo tanto la competitividad entre las firmas para obtener a los mejores candidatos aumente, sigue habiendo demanda suficiente y creciente para trabajar en estas condiciones. Los jóvenes no se plantean, o si se lo plantean consideran que es la mejor opción para su futuro trabajar durante jornadas tan largas, ya que de cara a su futuro laboral será muy recompensado.

Por encima de esto, a pesar de que las universidades protegen en teoría las tareas que realizan sus alumnos podemos concluir que éstas son parecidas a las extracurriculares que en la mayoría de los casos no son en la práctica tareas creadas exclusivamente para el aprendizaje del alumno, sino son tareas que podría realizar un trabajador propio de la empresa. Esto es así debido al porcentaje de “no” obtenidos que evidencian claramente que los estudiantes o recién graduados no encuentran distinción entre unas prácticas con las otras.

Podemos concluir, y en mi opinión, que resulta altamente complicado realizar tareas que no se realizarían si no fuese por el becario. Formar al alumno también supone que aprenda a utilizar programas informáticos, y que realice tareas que en un futuro vaya a tener que desarrollar. De este modo, no solamente podrá desarrollar aptitudes personales como trabajar en equipo, realizar tareas encomendadas por un superior, sino que también va a conocer como se desarrolla el mundo laboral real y si quiere continuar por ese camino o si bien le interesan otras áreas.

## 6. CONCLUSIONES

Para concluir este trabajo, me dirijo a repasar brevemente los temas abordados y sus problemáticas para finalmente realizar una serie de conclusiones y aportaciones en base a la investigación llevada a cabo.

El trabajo de investigación se ha constituido en dos partes. En primer lugar, una parte teórica y más adelante una parte práctica basándose en una encuesta realizada a un grupo aleatorio de alumnos que estudien o hayan estudiado un grado o doble grado que pudiese ser parte del mundo laboral que se investiga, en este caso el de la banca de inversión, M&A, consultoría y grandes despachos.

En cuanto a la primera parte, hemos afrontado en primer lugar conceptualmente las prácticas profesionales, su marco legal y posteriormente su finalidad. Además, hemos tratado el concepto de explotación laboral, siguiendo con el concepto de Derecho del Trabajo y su evolución. Una vez, estos conceptos, hemos continuado y profundizando en lo que realmente se decide investigar, y es la relación que tienen las prácticas profesionales con el actual mercado laboral.

Hemos tenido en consideración diferentes perspectivas acerca del papel que se considera que tienen las prácticas profesionales en los universitarios y el papel que juegan las empresas y las universidades. Más en concreto, la función que tienen las empresas y las universidades para lograr una adecuada formación. A esta idea, hemos sumado el papel tan imprescindible que tiene el Desarrollo Sostenible en el mundo laboral haciendo hincapié en las prácticas realizadas por alumnos o recién titulados.

Una vez y reconociendo el papel clave que juega la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas de cara a un impulso no solo económico sino también de cara a lograr el fin formativo de las prácticas, se ha realizado una encuesta y una posterior reflexión mediante el análisis de los datos que se han obtenido. Una vez, resumida la estructura, concluyo aportando mi opinión a una situación que hoy en día afecta a la gran mayoría por no decir a todos los estudiantes universitarios o de cualquier otra formación profesional.

Como estudiante, y antes de disponerme a realizar dicho trabajo, y especialmente rodeada de compañeros incluida yo misma que hemos realizado tanto prácticas curriculares como extracurriculares, en muchas ocasiones escuchamos opiniones que dan a entender que los becarios somos utilizados como mano de obra barata para hacer tareas mecanizadas sin que nadie se interese por nosotros o que las empresas cuentan únicamente con nosotros para llevar a cabo tareas que si fuesen llevadas a cabo por un trabajador el gasto de capital humano sería mucho más costoso. Sin embargo, a medida que he ido realizando el estudio y he analizado el objeto y fin de las prácticas profesionales y el porqué su inserción en el nuevo Plan de Estudios tenemos que alejarnos de esta idea.

En primer lugar, he de recalcar que las prácticas profesionales, independientemente de las que sean (académicas, extracurriculares, de formación profesional, etc.) son introducidas al nuevo plan de estudios con el fin último de que junto con la formación tradicional basada en las clases magistrales era necesario que los estudiantes se acercasen de una manera más próxima y directa al mercado laboral.

Por encima de esto, las universidades han logrado mediante la introducción de estas prácticas que los alumnos deseen realizarlas, incluso aquellas, las extracurriculares que no son obligatorias. Es decir, y teniendo en cuenta la encuesta que realicé un porcentaje muy bajo realiza las prácticas por ser un mero trámite. Esto quiere decir, que los estudiantes realmente pueden materializar un resultado positivo gracias al haber realizado prácticas, ya sea teniendo una mejor inserción en el mundo laboral, formándose profesional y personalmente o entre otros ampliando su red de contactos.

No solamente la encuesta demuestra la efectividad de las prácticas, sino también la demanda que han tenido las universidades para incorporar o adaptarse mejor a la realización de más horas de prácticas. Es más, un ejemplo claro es la introducción/modificación que ha hecho ICADE al Plan de Estudios de sus grados, que permite a los estudiantes que, como alternativa a realizar un cuatrimestre académico, puedan realizar un cuatrimestre realizando prácticas profesionales.

Haciendo referencia a las empresas, tenemos que abordar varios puntos antes de concluir el papel que considero que tienen de cara a las prácticas y hacia los becarios y si existen soluciones para los casos que nos encontramos en ciertos mercados laborales. En primer lugar, las empresas y cada vez más apuestan por el Desarrollo Sostenible y en global por la Responsabilidad Social Corporativa. Gracias a la información al alcance de los consumidores y clientes, cada vez más se castiga a aquellos que no promueven medidas de cambio para el bien social. En definitiva, se busca gracias a la inversión en el Desarrollo Sostenible una ventaja competitiva frente a los competidores en el largo plazo.

En este trabajo lo que debemos tener en consideración es la responsabilidad y lucha que tienen las empresas de los mercados laborales que venimos mencionando sobre el Desarrollo Sostenible unido a las condiciones laborales. Si bien es cierto, que en muchas ocasiones los estudiantes en sus practicas extracurriculares (en sus veranos) se ven trabajando hasta altas horas de la madrugada dándose lugar sucesos como el de Bank of America u otros que he tratado en este trabajo; tenemos que plantearnos si es porque el mercado laboral en el cual estas empresas están insertas y por lo tanto tal cantidad de trabajo es inherente a éstos o si bien las empresas “explotan” a sus becarios.

Gracias al INE, junto a otras fuentes veraces podemos concluir que efectivamente la banca de inversión, consultoría, despachos y el M&A, requieren de todos los trabajadores, a mayor puesto, más horas, que sus jornadas laborales duren hasta altas horas de la madrugada. Luego, no es que éstas grandes empresas obliguen a sus becarios a trabajar por ellos, simplemente es una manera de trato igualitario y de formación, para que los estudiantes de primera mano conozcan no solamente el tipo de actividades o tareas que se realizan en estas compañías sino también el estilo de vida y todo lo que conlleva. En mi opinión, considero que si los estudiantes tuviesen jornadas que no se asimilasen a lo que van a tener en un futuro laboral, no podrían saber o plantearse si están dispuestos a ese sacrificio a cambio de una recompensa salarial muy elevada. Además, apoyo esta idea con las respuestas obtenidas en la encuesta, ya que muchos estudiantes afirmaban que estarían dispuestos a trabajar durante estas largas jornadas a cambio de un buen salario siempre y cuando fuese por un tiempo muy determinado.

Por encima de esto, a pesar de que las prácticas fueron introducidas como una formación en la cual el alumno no podía llevar a cabo labores que fuesen propias de un

trabajador, esto en la práctica se ha convertido en algo más complejo a pesar de que el objetivo de la formación sigue siendo efectivo. Con esto quiero decir que, quizás, tenemos que dejar de lado la definición teórica de las prácticas y realmente analizar si se está consiguiendo el verdadero fin por el cual fueron introducidas en el Plan de Estudios de las universidades, es decir formación.

*El enfoque de las buenas prácticas nos sitúa, por tanto, a medio camino entre los planteamientos normativos convencionales (señalar el “deber ser” de los procesos, exigir el cumplimiento de normas o estándares vigentes, plantear el hacer las cosas en base a principios o protocolos establecidos de antemano a partir de principios o teorías consolidadas) y los modos de hacer más artísticos y situacionales (la forma como profesionales competentes reinterpretan la doctrina o reconstruyen su propia experiencia tomando en consideración los condicionantes de la situación). La particular condición de rigor de los sistemas evaluativos tradicionales (para que algo esté bien ha de estarlo en todos sus componentes) se diluye y relativiza en los modelos basados en las buenas prácticas (Beraza, M. A. Z. 2012).*

Tomando la idea de Beraza, unas buenas prácticas no deben de ser basadas en si siguen las normas que ha establecido el Plan Bolonia o la universidad sino si realizan la función esencial que es lo que en el fondo se busca, es decir si el alumno se impregna de aprendizaje, motivación y buena adaptación para su futuro laboral. Ahora bien, no a cualquier coste eso sí. A pesar de que algunas pueden que sobrepasen la línea de cómo las empresas deben formar al alumno, no pueden éstas someterles a condiciones desiguales, o utilizar estos convenios con fines fuera del concepto para el cual fueron introducidas las prácticas profesionales.

Por lo tanto, y bajo mi punto de vista, considero que los estudiantes que deciden hacer prácticas extracurriculares en estas firmas no están sobre saturados de trabajo o que sus condiciones se diferencian de las que tendrán en un futuro si desean entrar en esos mercados laborales. Quizás, si fuese posible habría que modificar toda la estructura de las empresas o despachos en áreas de banca, consultoría, etc. para que las condiciones de trabajo pudiesen conciliarse con la vida familiar. No obstante, si perciben esa cantidad de salario, no hay otra razón que por la cantidad de trabajo y esfuerzo que invierten y el dinero que generan.

Al fin y al cabo, la responsabilidad debajo de cada uno de los trabajadores que ocupan puestos en estos mercados laborales, va aumentando a medida que pasan los años y, por lo tanto, la carga de trabajo está positivamente relacionada. Luego, es por eso, por lo que es necesario en muchas ocasiones alargar tanto la jornada laboral. En otras ocasiones, es debido a las inmediatas exigencias por parte de los clientes, que resultan también en trabajar hasta altas horas de la madrugada. Todo ello, a cambio efectivamente de salarios desorbitados y trabajar con profesionales altamente cualificados.

Luego, en mi opinión, a pesar de que pueda parecer que las empresas utilizan a los becarios y les retienen durante altas horas de la madrugada trabajando, no tendríamos que focalizarnos tanto en las condiciones laborales exclusivamente de los becarios sino de los puestos en general dentro de ciertos mercados laborales. Al fin y al cabo, como he venido sosteniendo la formación práctica, debe ser global, permitiendo al alumno tener una idea general, pero a su vez real de lo que podría ser un futuro profesional en ciertos mercados laborales.

La última conclusión con el fin de englobar todo el trabajo realizado es que la responsabilidad social corporativa, cada vez más ocupa un peso de mayor importancia dentro de las empresas, y aquellas que no siguen la tendencia de modificar su visión al largo plazo, acaban siendo desplazadas del plano, ocupándolas aquellas que consiguen adaptarse a las nuevas necesidades o exigencias de los *stakeholders*. Más concretamente y en el caso que nos atiende en particular este trabajo, aquellas empresas que únicamente estén interesadas en tener a sus becarios en sus oficinas para que desarrollen trabajos mecánicos, no solamente no estarán contribuyendo a la formación de estos, sino que tampoco impulsaran el talento joven. Esto, a pesar de que a corto plazo obtengan ventajas económicas, en un largo plazo, se encontrarán con falta de alumnos altamente cualificados que puedan realizar las tareas que les exigen. En otras palabras, las prácticas profesionales no solamente están demostrando tener éxito entre los alumnos, sino también entre las universidades y empresas que consiguen formar a estos, pudiendo en un futuro tener un talento joven muy cualificado, que puede exitosamente llevar a cabo las directrices de una gran empresa gracias a las aptitudes personales y profesionales adquiridas.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Alegre, Ángel. (2019). El síndrome del trabajo ideal. Vivir al Máximo.
- Alonso, A. V. (2000). El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 13-44.
- Beraza, M. A. Z. (2012). El estudio de las " buenas prácticas " docentes en la enseñanza universitaria. *REDU. Revista de docencia universitaria*, 10(1), 17-42.
- De la casa Quesada, Susana. (2016). ¿Un “festín” de “(falsos) becarios” y “(falsos) aprendices”? (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de octubre de 2015, RCU 1524/2014). *Revista de trabajo y seguridad social*, N° 401-402, 2016, págs. 160-166.
- EUROPA PRESS (2017) “La OIT aplaude la incorporación de España al protocolo contra el trabajo forzoso” Madrid.
- Finkelstein, Claudia. (2016). Dilemas y Transiciones de la Educación Superior. *Revista InterCambios*, Vol. 3, N°. 1, págs. 715-724.
- García Valdés, Cecilio. (2016). El conocimiento, factor de éxito. *Avances*, 2016, Vol 18, N° 3, págs. 182-182.
- González Solís, José Luis, Elizondo Medina, Manuel y Chavarría López, Sandra. (2016). Algunos efectos de la crisis global en la relación salarial y en el vínculo entre Estado y mercado. *Argumentum* Vol.8, N° 1, 2016, págs. 86-89.
- Hernández de Luz, José Luis. (2017). Derecho del Trabajo. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, págs. 209-226.
- Kevin Roose, un periodista que trabajó en The New York Times y que hoy escribe en New York Magazine, en su libro *Young Money: Inside the Hidden World of Wall Street’s Post-Crash Recruits*.
- Köhler, H. D., & Jiménez, J. P. C. (2008). Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico.
- Martín, R. M. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Reis*, 229-254.
- Martínez Márquez, Lucia. (2017). Textual & Visual Media: revista de la Sociedad Española de Periodística, págs. 219-234.
- Moratilla López, Rafael. (2012). El papel de las prácticas académicas externas en la formación de los estudiantes de economía.
- Pallisera, M., Fullana Noell, J., Planas Lladó, A., & Valle Gómez, A. D. (2010). La adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior en España: los cambios/retos que

implica la enseñanza basada en competencias y orientaciones para responder a ellos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 2010, vol. 52, núm. 4.

Piña Gajardo, M. (2016). Prácticas profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral.

Ródenas Serrano, P., Ruiz-Callado, R., & Tormo Domínguez, J. (2013). External Practices Net. Evaluación y tutorización continua como garantía de calidad en las prácticas externas.

Rubio Valdehita, Susana. (2001). Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos, 2001, N° 14, págs. 52-59.

Sayago Quintana, Zoraida Beatriz. (2003). El eje de Prácticas profesionales en el marco de la formación docente. (Un estudio de caso).

Sayago, Z. B., & Chacón, M. A. (2006). Las prácticas profesionales en la formación docente: hacia un nuevo diario de ruta. *Educere*, 10(32), 55-66.

Serna, C. C. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. EOI Esc. Organiz. Industrial.

S. Mazo, Estela. (2014). Así viven los becarios de Wall Street. *Expansión*

Tallaferro, D. (2006). La formación para la práctica reflexiva en las prácticas profesionales docentes. *Educere*, 10(33), 269-273.

Veiga, M. C. G., Iglesias, B. C., & Díaz, F. J. M. (2008). ¿Qué beneficios tiene para la empresa su colaboración con el sector educativo?: un análisis de la Formación en Centros de Trabajo desde la perspectiva empresarial. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (76), 39-58.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

<https://www.ine.es>

## ANEXO

### El papel que desempeñan las prácticas profesionales en los estudiantes de grado

Descripción del formulario

¿Estudias o has estudiado un grado(s) que te permita(n) acceder a puestos en banca de inversión, m&a, consultoría y despacho de abogados? \*

Si tu respuesta es "Sí, pero no estoy interesado en ninguna de esas opciones" no hace falta que continúes rellenando este cuestionario

- Sí
- No
- Sí, pero no estoy interesado en ninguna de esas opciones

¿Qué es lo que buscas/buscabas cuando aplicas/aplicabas para realizar prácticas curriculares? \*

- Realizar un trámite obligatorio de la universidad
- Motivos económicos
- Adquirir competencias y aptitudes de cara a un futuro profesional
- Dar mayor visibilidad al currículum

⋮

¿Estarías dispuesto a tener una jornada laboral ilimitada a cambio de trabajar en una buena empresa/despacho? \*

- Sí
- No
- Depende

...

Si has marcado "depende" en la pregunta anterior: ¿puedes especificar en qué dependería?

Texto de respuesta corta

¿Qué consideras honestamente que es más importante a la hora de realizar unas prácticas? \*

- La reputación de la empresa/firma o despacho
- La calidad de vida (jornada laboral)
- El salario
- Los conocimientos y las aptitudes que adquieres

¿Has realizado prácticas extra curriculares? \*

- Sí
- No

¿En qué universidad has estudiado? \*

Texto de respuesta corta

¿Has realizado prácticas curriculares? \*

- Sí
- No

...

Si has constado "no" a la pregunta anterior: ¿Tienes pensado realizar prácticas curriculares?

Si tu respuesta es "no" no hace falta que continúes rellenando el cuestionario

- Sí
- No

Si has marcado "sí" ¿consideras que existen diferencias en las tareas que has desempeñado en las prácticas curriculares y las extra curriculares?

Sí

No

¿Cuál es tu edad? \*

Texto de respuesta corta

¿Género? \*

Femenino

Masculino

Otro

Preguntas Respuestas 80

80 respuestas



Se aceptan respuestas

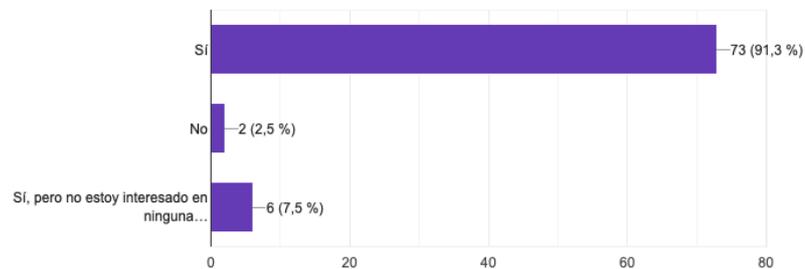
Resumen

Pregunta

Individual

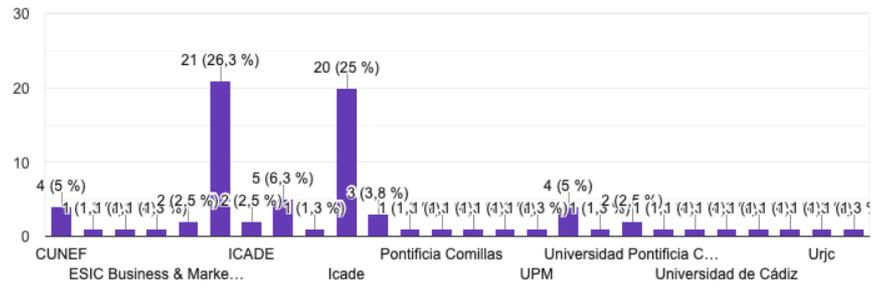
¿Estudias o has estudiado un grado(s) que te permita(n) acceder a puestos en banca de inversión, m&a, consultoría y despacho de abogados?

80 respuestas



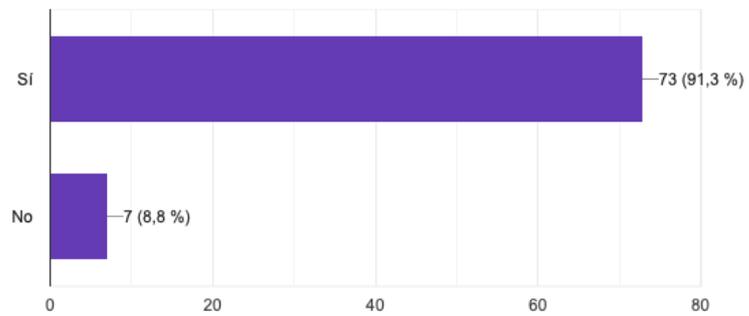
¿En qué universidad has estudiado?

80 respuestas



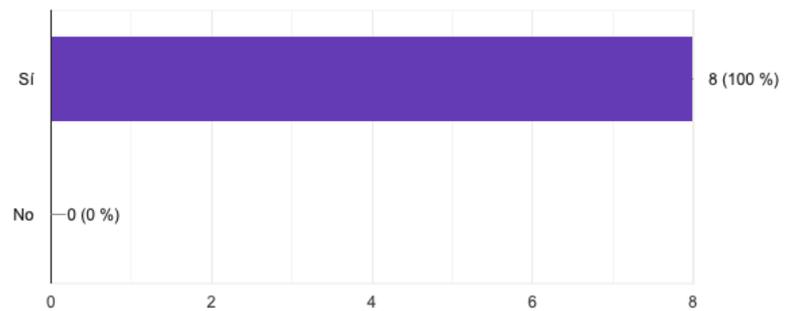
¿Has realizado prácticas curriculares?

80 respuestas



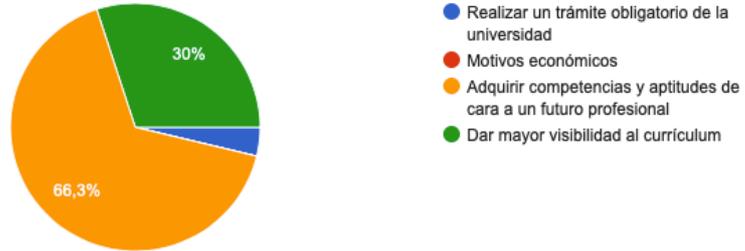
Si has constado "no" a la pregunta anterior: ¿Tienes pensado realizar prácticas curriculares?

8 respuestas



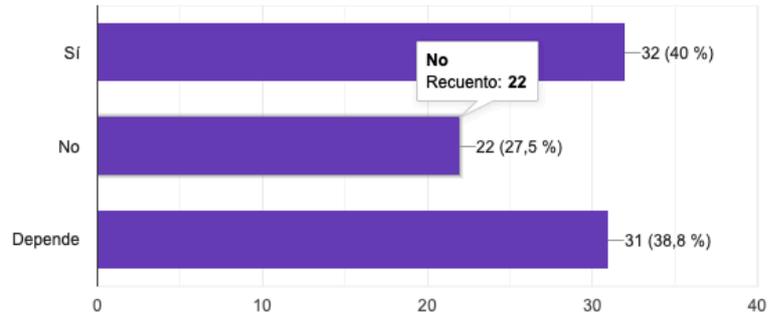
¿Qué es lo que buscas/buscabas cuando aplicas/aplicabas para realizar prácticas curriculares?

80 respuestas



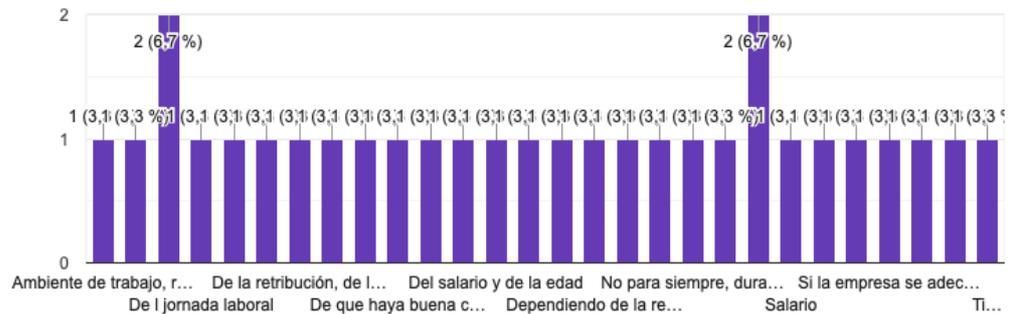
¿Estarías dispuesto a tener una jornada laboral ilimitada a cambio de trabajar en una buena empresa/despacho?

80 respuestas



Si has marcado "depende" en la pregunta anterior: ¿puedes especificar en qué dependería?

30 respuestas



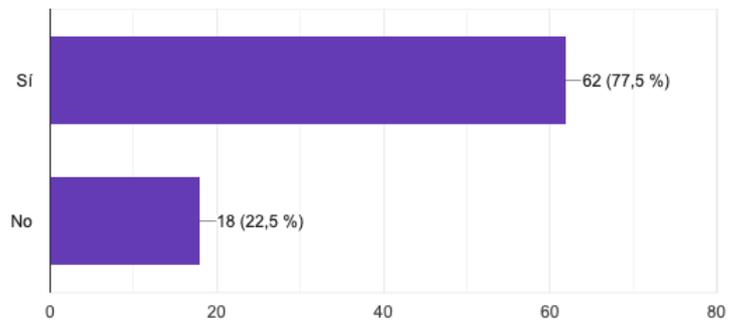
¿Qué consideras honestamente que es más importante a la hora de realizar unas prácticas?

80 respuestas



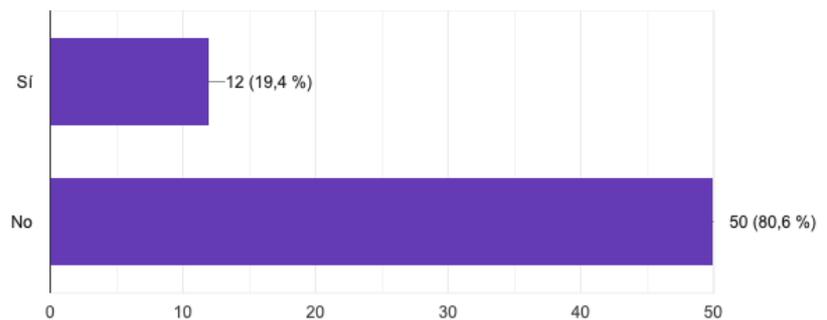
¿Has realizado prácticas extra curriculares?

80 respuestas



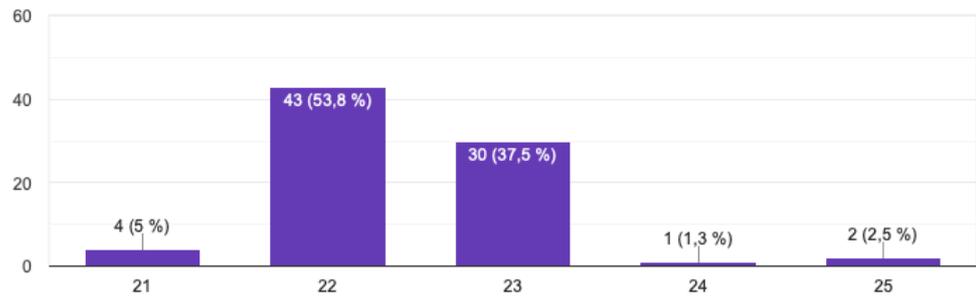
Si has marcado "sí" ¿consideras que existen diferencias en las tareas que has desempeñado en las prácticas curriculares y las extra curriculares?

62 respuestas



### ¿Cuál es tu edad?

80 respuestas



### ¿Género?

80 respuestas

