

IV. LAS FACULTADES DE COMUNICACIÓN
ANTE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROFESIÓN

**LAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS
EN LA SITUACIÓN ACTUAL**

GUILLERMO POLO HERVÁS

Desde el Sindicato de Periodistas de Andalucía (SPA), del que soy su responsable en materia de Universidad, y desde la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP) que nos agrupa en el ámbito estatal, nos preciamos en tener unas magníficas relaciones con las dos facultades públicas de Comunicación de Andalucía: Sevilla y Málaga. Tenemos frecuentes contactos con sus decanos actuales, Antonio Checa, en ésta de Sevilla, y Juan Antonio García Galindo, en el caso de la malagueña, aunque vienen de antiguo. Un buen ejemplo son estas jornadas que cumplen ya su cuarta edición, en su formato bianual.

Recuerdo además numerosos actos convocados por una u otra institución donde hemos cruzado invitaciones para participar, ya desde los tiempos de Miguel Nieto o más recientemente con Francisco Sierra, como máximos responsables de esta facultad.

Esas buenas relaciones incluyen la franqueza y la libertad para exponer mutuamente lo que, tanto desde el ámbito universitario como el sindical, hemos considerado que se puede mejorar en la formación de los alumnos y su inserción laboral. Podríamos resumir nuestra relación como positiva, constructiva, pero para nada complaciente.

Uno de los lógicos, y se podría decir que históricos, puntos de debate -y a veces de fricción- se sitúa en las prácticas externas de los alumnos, un periodo en el que éstos se convierten en la controvertida y mal llamada figura de “becario”. Una cuestión vital para los medios, la Universidad, independientemente de la facultad de la que se hable, sindicatos y alumnos, y que da lugar a una confrontación de intereses, no siempre resuelta.

Voy a afrontar este tema desde el ámbito periodístico, consciente de que se podría extrapolar a la inmensa mayoría de actividades profesionales, máxime en las actuales condiciones económicas y con el marco legal fijado por la reforma laboral y las medidas que en este campo está implantando el ejecutivo de Mariano Rajoy, con la guía que marca Bruselas-Alemania.

No es ningún secreto que la de periodista es una de las profesiones más castigadas por la actual crisis. Los 6.500 periodistas que -según la cuentas del “Informe Anual de la Profesión Periodística” elaborado por la Asociación de la Prensa de Madrid- han perdido su puesto en las redacciones de los distintos medios, se han sumado a la ingente cantidad de nuevos licenciados surgidos de las distintas facultades de Comunicación tanto públicas como privadas -en torno a los 2.800 anuales, según la misma fuente- que en su mayoría no han encontrado donde ejercer la que se supone debería ser su profesión. Y en curso siguen negociaciones sobre ERES y ERTES que pondrían en juego otros 3.000 puestos más en los medios españoles, que han acusado sobre manera la caída de la inversión publicitaria -su principal y en muchos casos única fuente de financiación- así como el cambio de modelo que ha traído la digitalización, tanto en los medios de comunicación como en el conjunto de la sociedad.

Un panorama sombrío al que se buscan soluciones sin demasiado éxito, por el momento. En otras mesas hemos escuchado cómo ha incidido en los distintos medios esta situación; cómo ha afectado a los periodistas y a las empresas periodísticas la aplicación de la reforma laboral; hemos conocido casos concretos como el del diario *El País*; hemos comprobado cómo los medios públicos se han situado en la diana de la política liberal bajo la excusa de que o son prescindibles o no son prioritarios, aunque se han convertido en un preciado objeto de deseo para los negocios de unos cuantos...

En esta perspectiva, no faltan tampoco voces que cuestionan las facultades de Comunicación, tanto en su papel de generadores de miles de licenciados sin futuro laboral, como de la propia formación que dan.

De hecho, no son pocos los que ponen en tela de juicio la necesidad de una institución académica cuyo papel es sacar profesionales de una profesión que no está regulada por ley y que por lo tanto no precisa –legalmente– de ninguna capacitación para ser ejercida. El ministro de Educación, José Ignacio Wert, sin duda debe tener en su punto de mira a las facultades de Comunicación cuando señala aquello de que los alumnos deberían dejar a un lado las titulaciones que les gustan para centrarse en los estudios que tengan una salida laboral real. Y mucho más si, como sigue ocurriendo, estas facultades no sólo no disminuyen en alumnos, sino que cada año incrementa el número de solicitudes de matriculación.

En unas jornadas parecidas a ésta celebradas en la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid en noviembre de 2007, el profesor de Sociología Félix Ortega destacaba que hay dos formas para acceder a una profesión: la universalista, en la que se dan criterios públicos

sobre los requisitos para ejercer y hay pruebas que verifican que los candidatos cumplen con esos requisitos; y la particularista donde no hay criterios y, si existen, tampoco se verifican.

Aplicado a los becarios, los MIR en el sistema médico español, serían un buen ejemplo de modelo universalista. Para los que piensen que los periodistas entramos en el modelo particularista, les diría que, más bien, vamos dos pasos por detrás.

Como decía el profesor Ortega en aquellas jornadas, no es ya que en el periodismo no haya normas, sino que éstas vienen fijadas no solo por los empresarios-editores-dueños de los medios, que determinan cómo es la profesión, cómo se accede, cómo se asciende o se despide uno de la misma, sino que en ese proceso interviene una élite de profesionales del periodismo, y daba como nombres el de Juan Luis Cebrián o Pedro J. Ramírez, como palpables ejemplos.

Él llamaba a este modelo *arbitrariedad estructural* que definía como que “desde que se entra en la profesión, y durante gran parte de su ejercicio, hay una gran inestabilidad normativa, no hay normas claras, pero sí una gran jerarquización y, sobre todo, una gran vulnerabilidad de quienes no detentan posiciones relevantes en el oficio, con pocas posibilidades de defensa en una profesión en la que las organizaciones profesionales muchas veces son irrelevantes”.

En este esquema, el papel del becario viene a ser el último eslabón, pero el primer paso –cronológicamente hablando– de la carrera profesional de los periodistas. El paso es tan importante que el 73 por ciento de los periodistas inicia su actividad laboral antes de finalizar la carrera bajo esta confusa figura. Confusión que deviene incluso de la interpretación que se haga

de su definición. En realidad, las prácticas externas están reguladas en el Real Decreto del año 1981 sobre Programas de Cooperación Educativa. En esa norma legal se determina: “El programa no establece relación contractual alguna entre el estudiante y la empresa, toda vez que, por su naturaleza, es estrictamente académico y no laboral”. Por lo tanto, las prácticas no son un trabajo, no hay contrato de por medio, ni salario. Su recompensa es académica, aunque se puede establecer una percepción –beca– para sufragar los gastos de mantenimiento del alumno durante las prácticas.

De ahí su condición de becario, que en puridad sería “cualquier estudiante que para seguir sus estudios o profundizar en ellos, recibe una ayuda económica”. Choca esta definición oficial con el informe jurídico de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE) sobre las becas y prácticas de formación, que en mayo de 2006 establecía que un estudiante en prácticas es “aquel alumno universitario que, para preparar mejor su incorporación futura a un puesto de trabajo, realiza trabajos de su futura profesión en una empresa”.

A raíz de esta definición podríamos establecer que si se realizan trabajos, entramos en el ámbito laboral, luego el estudiante ya no es un becario, sino un trabajador, y por tanto precisaría de un contrato que regulara su situación...

He ahí la confusión de la que hablábamos. Una confusión que pierde su sentido sobre el terreno, es decir, a pie de las redacciones de los medios a donde van a parar los estudiantes en prácticas.

A base de escuchar las experiencias de muchos alumnos en prácticas, o de verlos en mi propia empresa, Canal Sur, he llegado a dividir a estos becarios en dos grupos: los que son explotados y aprenden en una situación de saturación a base

de saltar de rueda de prensa a rueda de prensa, sin mayor tutela que los consejos puntuales de sus ya compañeros, y los que son marginados y pasan su periodo de prácticas buscándose de motu proprio una tarea o haciendo trabajos mecánicos, que poco tienen que ver con la labor periodística.

Los primeros tienen mucho que ver con las empresas privadas, donde los efectivos son escasos y su llegada es contemplada como un refuerzo a las depauperadas redacciones.

Aunque seguro que algunos de los presentes tendrá su propia vivencia del periodo de prácticas, permitidme dos ejemplos de este pasado verano, que conozco de primera mano, por mi condición, además de redactor en Canal Sur Radio, de profesor de Radio en CEADE.

El primero se refiere a una becaria que aterriza en una emisora de radio de Huelva, perteneciente a una cadena nacional. Primera semana de prácticas en el mes de julio y el responsable de informativos la presiona para que espabile porque, en agosto, los dos redactores de la emisora se van de vacaciones y ella tendrá que editar el informativo. El segundo es de otra becaria en un periódico de Córdoba que también en su primera semana de prácticas me llama desesperada porque la presión del redactor jefe la satura, con un horario de más de 10 horas diarias, demandándole informaciones sin tutela alguna y escudándose en que ese verano habían llegado menos becarios que nunca y no podía hacer de profesor. Dos ejemplos que se consiguieron corregir, pero que ni son una excepción o un hecho puntual —como seguro podría corroborar más de un estudiante presente en esta sala— ni se pueden atribuir en exclusiva a la política de prácticas de las universidades privadas.

Y es que la realidad con la que se suelen encontrar estos becarios cuando aterrizan en los medios es que pasan a formar

parte activa, y sin otra diferencia real que el sueldo, de la estructura de trabajo de la redacción. El otro modelo, el de los becarios marginados, se suele dar en los medios públicos grandes, con plantillas elevadas y fuerte presencia sindical. En ellos, el celo por evitar que los becarios ocupen puestos estructurales, suele conducir a la “invisibilidad” de éstos, relegados a “mirar” cómo los profesionales trabajan y todo lo más a ocuparse de tareas accesorias que difícilmente pueden resultar provechosas para su formación académica y profesional.

En todo caso, los recortes sobre estos medios públicos - que acaban traducándose mayoritariamente en una reducción notable de las redacciones- están equiparando de manera paulatina a todos los medios en unas condiciones de precariedad y escasez de efectivos realmente preocupantes a la hora de abordar los temas informativos y la calidad que se ofrece al lector-oyente-espectador. Esa equiparación también se nota en la labor de los becarios, hasta el punto de que pocas redacciones se pueden permitir el lujo de no explotar a sus estudiantes en prácticas.

Esta cuestión no es nueva en periodismo, ya que, como hemos visto, la forma tradicional de acceso a la profesión es a través de las prácticas, pero sí que se ha acentuado hasta niveles desconocidos tras la grave crisis que vivimos y que, como ya se ha dicho, se está cebando de manera significativa en los medios.

La necesidad de las empresas periodísticas de reducir gastos ante la merma de sus ingresos publicitarios y, en el caso de la prensa escrita, de la pérdida de lectores que se pasan a otros formatos, ha llevado a sus directivos a mirar hacia los becarios como fórmula de obtención de una mano de obra, ya no barata, sino gratis.

El decano de esta facultad, Antonio Checa, seguro que podría relatarnos algunas peticiones extraordinarias de becarios por parte de medios que poco antes se habían desecho de buena parte de su plantilla a través de un ERE. En esta situación, los becarios vuelven a ser objeto de un triple estigma que les ha sacudido históricamente, pero que con la actual coyuntura se ha vuelto estructural: son un masivo fraude de ley, una mano de obra gratis y en sus prácticas encontrarán, sobre todo, abusos.

Desde luego que estas tres afirmaciones no están realizadas contra los estudiantes en prácticas que las sufren, sino contra las empresas periodísticas que las fomentan, las facultades que por inacción u omisión las toleran y los comités de empresa, los sindicatos en definitiva que, por el mismo motivo, no las atajan.

Tampoco es que los propios estudiantes estén libres de culpa, toda vez que movidos por el sano interés de intentar buscarse un hueco profesional, ceden al chantaje de las empresas, que les ponen en la tesitura de “o te sometes a mis condiciones, o no vuelves a trabajar”.

Evidentemente no existe equilibrio entre la presión de un director, redactor-jefe, jefe de sección, con el becario, pero éste debería tener muy claro una máxima que especialmente en los medios se ha convertido en ley: “Detrás de un becario, no hay un puesto de trabajo, sino otro becario”.

Ya he señalado que éste no es un problema nuevo ni, desde luego, de fácil resolución y que precisa que todos los sectores afectados se involucren. La parte de los alumnos pasa por no “tragarse” con cualquier situación y saber poner pie en pared ante determinados desmanes. Los estudiantes deberían tener claro que lo que realizan es un periodo de prácticas y aprendi-

zaje académico y ser conscientes de que no es verdad que vayan a conseguir un puesto de trabajo o que, en el mejor de los casos, éste será en unas condiciones tales que lo único que conseguirá será aumentar la degradación de la profesión.

Las empresas son las menos interesadas en cambiar una situación que para muchas de ellas supone un salvavidas para no incrementar su partida de gastos, aunque sea a costa de la calidad informativa. No cumplen, ni tienen intención de hacerlo, con los convenios que tienen firmados con las universidades, a las que, de manera general, ven como unas magníficas ETT a las que recurrir en demanda de nueva mano de obra, ya sabemos que económica.

El cumplimiento de esas obligaciones es parte del cometido que le corresponde a los comités de empresa, que deberían velar por que no se cubran puestos estructurales con estudiantes en busca de formación. En ese aspecto, los sindicatos debemos entonar el “*mea culpa*” ya que no son pocos los casos donde la representación de los trabajadores se ha mantenido al margen de esta cuestión, bajo el argumento, precisamente, de que los becarios no son trabajadores.

También es cierto que, en muchas ocasiones, cuando se ha recurrido a la inspección de trabajo para que clarifique la situación de los estudiantes en prácticas en determinados medios, este organismo, que anda saturado de trabajo y falta de plantilla, no ha considerado éste como un grave problema y todo lo más, cuando los inspectores encuentran irregularidades, dan un plazo para subsanarlas y pocas veces se comprueba si lo han hecho.

Desde la Federación de Sindicatos de Periodistas, y en concreto desde el SPA, estamos empeñados en que la situación de los becarios quede regulada en los convenios colectivos, lo que

daría una nueva base a los representantes de los trabajadores para luchar contra los abusos que se producen. Pero, evidentemente, gran peso en la corrección de las irregularidades que se dan en este proceso recae en las facultades que, en muchos casos ven en las prácticas un reclamo publicitario de promoción del centro, dentro de la creciente competencia entre universidades, públicas y privadas.

Dado que son las facultades las que, a fin de cuentas, suscriben los convenios con las empresas, el papel fiscalizador de éstas sobre sus alumnos y los medios donde desarrollan las prácticas debe ser mucho mayor que el que se ha tenido hasta el momento, cuyo resultado habría que calificarlo, cuanto menos, de dudoso.

Una situación que se complica además con la nueva reglamentación que se deriva del Plan Bolonia. Éste posibilita la implantación de prácticas en los estudios de Grado, pero también en los de tipo máster. Eso supone, no uno, sino dos posibles periodos de prácticas en empresas. Además, el Real Decreto 1391/2007, que los regula, establece que esas prácticas podrán tener hasta 60 créditos ECTS, lo que podría suponer prácticas de hasta un año de duración. Una situación demasiado golosa para empresas en apuros y en la actual situación económica.

Es necesario, pues, volver a profundizar en los criterios que deberían cumplir las prácticas de los estudiantes en las empresas. La FeSP sigue considerando válidos los que elaboró en 2003 y que fueron la antesala de los que aprobó la propia Conferencia de Decanos en junio de aquel mismo año. Como propuesta y a modo de recordatorio, los señalo:

- 1) Periodo de estancia. El periodo de prácticas será, como máximo, de cuatro meses. Quedan excluidos los periodos de

exámenes y las vacaciones escolares (verano, Navidad y Semana Santa). Únicamente de forma excepcional, aquellos estudiantes que demuestren la imposibilidad de realizar las prácticas a lo largo del curso podrán optar por realizarlas en los meses de julio y agosto.

2) Horario. En cuanto al horario, quedan excluidas las noches, madrugadas y los festivos intersemanales. La misma exclusión se establece para los fines de semana –salvo en aquellos casos en los cuales la actividad principal de la sección en la que se integra el estudiante se desarrolle en esos días-. En estos casos, la Facultad, el estudiante, la empresa y el Comité de Empresa o delegado de Personal deberán dar su conformidad. La jornada lectiva máxima será de cuatro horas diarias.

3) Número de estudiantes. El límite máximo de estudiantes en la empresa no podrá exceder del 10% del personal de cada departamento, área o sección del diario o revista, medio audiovisual o digital (informativos, programas, edición, realización, documentación, producción,...) agencia o gabinete. En empresas de menos de 10 trabajadores sólo podrá haber un estudiante en prácticas en cada periodo.

4) Tutoría. Tanto la facultad como la empresa deberán disponer de una tutoría que haga el seguimiento real de las prácticas. En las empresas donde el número de estudiantes en prácticas sea numeroso podrá haber varios tutores. El tutor de la facultad y el de la empresa deberán estar en contacto para garantizar que el alumno desarrolle la actividad formativa prevista y que no es víctima de abusos ni de irregularidades. El tutor de la empresa no ha de ser el jefe de la sección en la que se integra el estudiante. El número de estudiantes a cargo de cada tutor no excederá de cinco, para garantizar que pueda hacer un seguimiento correcto de los alumnos y que esta labor no

suponga un exceso de trabajo. Para evitar una sobrecarga de trabajo en una sola persona, el papel del tutor en la empresa podrá ser desarrollado por diferentes personas en cada uno de los periodos de prácticas. Además, durante el tiempo que ejerzan como tutores, se les aplicará una reducción de horario en su tarea habitual para que puedan hacer el seguimiento de los alumnos.

5) Plan de Formación. Las empresas que quieran ofertar plazas a estudiantes en prácticas, y firmen convenios con las universidades, deberán elaborar previamente, a fin de presentarlo a las facultades correspondientes, un Plan de Formación en el cual se especificarán las condiciones de la práctica a realizar y el tipo de tarea. El tutor planteará al alumno las pruebas teóricas y prácticas que considere oportunas para poder evaluar el aprovechamiento del periodo de prácticas.

6) Rotación. Para garantizar una formación más completa y polivalente, las prácticas serán rotativas entre secciones, áreas o departamentos. El estudiante no pasará más de dos meses en el mismo destino.

7) Producción. Los trabajos del estudiante serán difundidos únicamente cuando el tutor y el responsable de la sección consideren que tienen el nivel de calidad necesario. En cualquier caso, nunca se difundirán de manera automática ni habitual y el tutor tendrá que supervisar el contenido y responsabilizarse del trabajo del alumno cuando éste vaya a ser difundido.

8) Evaluación del Convenio. La Facultad, después de consultar con los alumnos y con el Comité de Empresa, evaluará cada año el cumplimiento de estos criterios por parte del medio. En el caso de que la empresa no cumpla el plan de formación pactado, que sea evidente la utilización del alumno en

tareas que no son las señaladas en el convenio, o que no se respeten los criterios establecidos en este documento, la facultad dará por finalizado el convenio de prácticas en ese medio.

9) **Retribución.** De acuerdo con la legislación laboral, los estudiantes no pueden recibir ninguna retribución por sus prácticas, ya que éstas han de ser claramente académicas, y no laborales. En cualquier caso, será necesario fijar una “dieta de transporte” o “de comedor” en casos específicos, por razones de desplazamiento o de horario, que serán fruto de acuerdo en un convenio entre las universidades y las empresas. De ninguna manera este tipo de “dietas” se entenderá como una retribución por una relación laboral que legalmente no existe.

10) **Información a los representantes de los trabajadores.** La dirección del medio se compromete a informar por escrito al Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales de los convenios de colaboración que haya suscrito o que se tengan que suscribir con las diferentes facultades. También informará a los citados representantes de los trabajadores de cualquier modificación que se pueda producir, así como de las medidas que se tengan que tomar en la empresa como consecuencia de estos convenios, sean las tutorías, las dietas, la definición de las prácticas, los nombres y el número de estudiantes adscritos a cada departamento, área o sección en cada periodo, etc.

11) **Inclusión en los convenios colectivos.** El marco general de compromisos que aquí se mencionan será trasladado al convenio colectivo de cada empresa, a fin de que se apliquen las mismas condiciones generales a los convenios con las diferentes universidades.

Entendemos que éste es un buen marco de referencia, pero que de nada servirá si las universidades no intensifican su con-

trol sobre el cumplimiento de los acuerdos firmados con las empresas. Sabemos que el panorama no es nada halagüeño. Es difícil plantear lo que debería ser una exigencia primordial a los equipos rectorales de las facultades, cuando su prioridad actualmente se centra en, con el dinero que les adjudican las administraciones, simplemente poder mantener sus plantillas y servicios.

Nos tememos que, a la fuerza, lo que entendemos debería ser una prioridad dentro de la formación de los futuros periodistas, ceda terreno ante las urgencias de la simple subsistencia.

Desde el Sindicato de Periodistas de Andalucía y la FeSP, consideramos vital un esfuerzo en este campo, al que nosotros, a través de nuestros delegados de personal y sindicales en los distintos medios nos comprometemos a combatir, para que las prácticas externas de los estudiantes se ciñan a lo que debe ser una parte esencial de la formación académica de los futuros periodistas.

Si no se corrige, no sólo no evitaremos la flagrante explotación laboral a la que los alumnos se ven sometidos, ahora con especial incidencia, sino que seguiremos degradando la calidad de un producto, la información, que es la base de un derecho, el de estar informados, que no nos pertenece ni a medios, ni a periodistas, sino a los ciudadanos. ▲