

CUADERNOS

DE

INFORMACIÓN

SINDICAL

Jóvenes: la nueva precariedad laboral

La experiencia de la precariedad laboral
en los jóvenes españoles

CCOO *secretaría confederal de juventud*

Jóvenes: la nueva precariedad laboral



La experiencia de la precariedad laboral
en los jóvenes españoles

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras

Investigador: Esteban Sánchez Moreno (Departamento de Sociología V, Universidad Complutense de Madrid)

© Madrid, julio 2004

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito Legal: M-////-2004

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. RESULTADOS	7
2.1. Primer colectivo: jóvenes con un nivel bajo de cualificación	7
2.2. Segundo colectivo: jóvenes con un nivel de cualificación medio / alto y cuyo empleo no se corresponde con el nivel de formación alcanzado	18
2.3. Tercer colectivo: jóvenes con un nivel de cualificación medio / alto y cuyo empleo se corresponde con el nivel y área de formación alcanzado	25
3. CONCLUSIONES	31
3.1. Propuestas de acción sindical: Programa de Acción del 8º Congreso	34
 ANEXO I: EL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO (PIFP) COMO COLECTIVO EN SITUACIÓN DE PRECARIEDAD	 39
 ANEXO II: ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA PRECARIEDAD LABORAL DE LOS Y LAS JÓVENES	 47
 BIBLIOGRAFÍA	 54

1. INTRODUCCIÓN

La lucha contra la precariedad laboral constituye sin duda uno de los principales retos en las sociedades actuales. En términos generales, la precariedad laboral ha sido tradicionalmente conceptualizada en términos de temporalidad. De esta manera, aquellos empleos que no aseguraban una estabilidad en el empleo se identificaban automáticamente a la categoría de empleos precarios. Ahora bien, si como venimos observando se han producido importantes cambios en diversos aspectos del sistema productivo y sus relaciones de producción (tecnificación, globalización, deslocalización, etcétera), es plausible pensar que también la noción de precariedad se ha visto sujeta a modificaciones. Y precisamente ese es el objetivo de la presente investigación, indagar en torno a la **definición de la precariedad laboral entre los jóvenes** españoles, más de 8 millones de jóvenes menores de 35 años que ya están insertos en el mercado de trabajo.

Así pues, el interés mayoritario del estudio es el de profundizar, a través de la percepción que tienen los propios afectados, en la conceptualización del fenómeno de la precariedad laboral, más allá de su caracterización, en función de variables con las que tradicionalmente se ha venido midiendo, como la temporalidad de los contratos o de la rotación laboral, atendiendo además a otras características de la precariedad que están apareciendo como novedosas. Igualmente, el estudio atiende a una doble dimensión referida a los colectivos específicos afectados, entendidos éstos en términos de su cualificación, el puesto de trabajo que ocupan, sus condiciones de trabajo o sus perspectivas laborales futuras. Todo ello con el objetivo de poder **identificar con claridad qué características o categorías influyen en la definición de precariedad, qué importancia se les da, cómo actúan, qué consecuencias sociales y laborales tienen y cómo pueden medirse para articular una respuesta sindical.**

Con objetivos como los señalados, la estrategia metodológica adoptada implicó la realización de entrevistas a profundidad a jóvenes (hasta 30 años) cuyas características sociolaborales se ajustaban a los siguientes patrones:

1. El primer colectivo definido como objeto de estudio está compuesto por jóvenes con un nivel formativo bajo y que se encuentran trabajando en la actualidad. El criterio para la clasificación en términos de cualificación se ajustó al grado máximo alcanzado en el sistema educativo. De esta manera, el primer colectivo está compuesto por jóvenes que no han superado la enseñanza obligatoria. Así, por ejemplo, en la muestra se incluyen ocupaciones como auxiliar de limpieza, peluquería (con un bajo nivel educativo alcanzado) o mensajería.
2. En segundo lugar, se entrevistó a individuos con nivel de formación medio y alto, y cuyo nivel educativo finalizado equivale a algún itinerario de Forma-

ción Profesional (medio o superior) o algún grado universitario. Se trata de jóvenes insertos en el mercado de trabajo y cuyas ocupaciones no implican el desarrollo de actividades propias del área formativa en el que se alcanzó el grado académico. Es decir, ocupaciones que no están relacionadas con los estudios realizados, por ejemplo licenciados en derecho desarrollando tareas de auxiliar administrativo.

3. El tercer colectivo también está constituido por jóvenes con un nivel de formación formal medio o alto. Ahora bien, en este caso las ocupaciones desempeñadas están conectadas con el área de estudios elegida durante la etapa educativa. Así, licenciados en derecho trabajando como pasantes o licenciados en sociología integrantes de los equipos técnicos de los juzgados de menores.

En total, se realizaron quince entrevistas en profundidad. Cuatro para el primer colectivo, cinco para el segundo y seis para el tercero. Ocho eran mujeres y siete hombres.

La descripción y valoración de la información recogida durante la investigación se estructura en dos capítulos. En el primero se ofrecen los resultados más relevantes colectivo por colectivo, qué variables o características influyen, y cómo y en qué medida lo hacen. En un segundo apartado, que se corresponde con el capítulo de conclusiones, se procede a explicitar aquellos procesos que diferencian o, por el contrario, vinculan a los tres colectivos en cuanto a sus discursos en torno a la precariedad laboral. En dicho capítulo se determinan las características diferenciadoras de las condiciones laborales entre los jóvenes participantes en el estudio, y se establecen posibles líneas de trabajo sindical.

2. RESULTADOS

2.1. PRIMER COLECTIVO: JÓVENES CON UN BAJO NIVEL DE CUALIFICACIÓN

Los discursos de los jóvenes pertenecientes a este colectivo presentan algunos ejes temático-semántico especialmente relevantes, y que dibujan una situación laboral definida en términos de **precariedad biográfica**. Este es el contexto general en el cual ha de situarse nuestro análisis de la construcción de la experiencia de la precariedad en el colectivo que nos ocupa. Los discursos de las personas entrevistadas ponen de manifiesto que la evaluación que de su experiencia laboral realizan los jóvenes con un bajo nivel de cualificación contribuyen a la «naturalización» de la precariedad. Por naturalización de la precariedad entendemos los procesos de actitudes y experiencias que llevan a incorporar la precariedad como un rasgo distintivo, esencial, natural, de la experiencia laboral en el seno de este colectivo. **La precariedad es una compañera persistente, y podríamos decir que «natural» e «inevitable», en el viaje de las personas en el mapa laboral.**

Por tanto, nuestro análisis de los resultados para este colectivo tendrá lugar en dos fases. En la primera describiremos los orígenes de este proceso de incorporación de la precariedad como rasgo definitorio de la biografía laboral de los entrevistados. En este punto será de especial importancia la consideración de los orígenes educativos de esta percepción. En la segunda fase, dotaremos de contenidos concretos y específicos la propia noción de la precariedad para los jóvenes no cualificados. En resumen, de lo que se trata es de dibujar una trayectoria laboral / vital en términos de precariedad para, en un momento posterior, sistematizar, de forma jerarquizada, los elementos a partir de los cuales este grupo define y entiende la precariedad. Dicha precariedad (que definiremos posteriormente para este colectivo) es construida en los discursos como una característica estable en la vida de los individuos, pero a la vez se convierte en un rasgo distintivo de la vida social en general. Dicho de otra manera, los individuos no analizan su situación en términos particulares, sino que encuentran en la definición de sus condiciones de vida un ejemplo paradigmático que les permite entender las condiciones vitales dentro de su entorno social cercano, y de su grupo de edad en sentido amplio. Los entrevistados lo expresan con toda claridad:

«[es necesario soportar trabajo precario] en mi situación y en la de la mayoría de los jóvenes que quieren emanciparse, o adquirir una vivienda, o alquilar.

(...)

La mayoría [de mis trabajos] han sido precarios, sí. Por condiciones, por salarios, por trato. No sé si atreverme a decir explotación, porque... en ocasiones me he sentido explotado. En ocasiones sí. Trato vejatorio no, por supuesto, porque no lo

soportaría. Pero a veces me he sentido esclavo del trabajo (...). Muchas veces yo he trabajado al límite de mis posibilidades. Por supuesto, eso me parece una explotación (...).».

2.1.1. La precariedad como biografía

La biografía laboral, entendida como biografía de precariedad, tiene su origen, tal y como se detecta en los discursos analizados, con la etapa educativa. En primer lugar, conviene destacar cómo en los propios discursos de los entrevistados se concreta, de forma patente, una cierta percepción de derrota en términos educativos que desemboca en una temprana incorporación en el ámbito laboral. La **pronta iniciación en el mercado de trabajo define**, siempre desde el punto de vista de los entrevistados, **un itinerario laboral que sumerge a los sujetos en empleos con alto nivel de precariedad**.

«Creo que el trabajo se ha degradado (...). Quizá haya más trabajo en el plan de que haya más ocupaciones (empleos), pero desde luego han empeorado las condiciones económicas y laborales. Realmente bueno, por trabajar, una persona con actitud puede trabajar, aquí en este país, otra cosa es en qué condiciones. Que en algunos sitios son bastante penosas».

La naturalización de la precariedad (es decir, la percepción de la precariedad como elemento constitutivo de la naturaleza de la vida sociolaboral) tiene un claro correlato en la forma en la que se produce el abandono del sistema educativo. Porque dicho abandono se produce, también, de manera «natural». Natural, porque dicho abandono se inscribe en el mundo de la vida cotidiana, en la interacción grupal, en la experiencia socializadora, en la influencia de los grupos sociales en sentido amplio. La experiencia inmediata de los sujetos entrevistados consiste en la constatación de que el mundo laboral constituye su salida privilegiada en términos de proyecto vital: pobres resultados escolares en el grupo de iguales que a su vez desemboca en el abandono frecuente del sistema educativo de forma acelerada para incorporarse a ocupaciones manuales (albañilería, construcción y reforma, mensajería, hostelería, etc.), percepción de que el sistema educativo no implica una posibilidad de mejora en la escala social, presiones económicas familiares que llevan a los jóvenes a la búsqueda de ingresos con los que costear los gastos en el tiempo de ocio, etcétera. En este contexto, el abandono del sistema educativo no implica una ruptura con los patrones de conducta típicos en el entorno social cercano. Más bien al contrario, el abandono prematuro del sistema educativo se estructura cultural y socialmente como la opción más clara ya en edades tempranas (a partir de los 16 años). El acceso al mercado de trabajo no constituye un momento «traumático» en la vida de las personas. La realidad es bien diferente: el acceso al mundo del trabajo constituye el cumplimiento de un rito a un supuesto mundo adulto.

De esta manera los discursos de los entrevistados muestran claramente cómo **el abandono del sistema educativo no sería sino un elemento más del proceso de socialización**. Su contraparte, es decir, la incorporación al mundo del trabajo, también cobra este carácter objetivante. Se trata de una etapa más en el proceso evolutivo. Etapa que, por otro lado, se encuentra claramente estructurada en el entorno social de los individuos pertenecientes a este colectivo: lo normal es comenzar a trabajar. En la rememoración de su acceso al mundo laboral, los sujetos verbalizan claramente este proceso de transición temprana al mundo del trabajo. Y es necesario enfatizar aquí que los discursos elaborados por los entrevistados acerca de su experiencia laboral (que, como veremos, se define en términos de precariedad) se refieren, en múltiples ocasiones, a la influencia de la insuficiente formación previa a su incorporación al mercado de trabajo.

2.1.2. La experiencia de la precariedad

En la presente sección nos ocupamos de una pregunta fundamental: ¿qué es la precariedad para los jóvenes con bajo nivel de cualificación? ¿Cuáles son sus elementos definitorios? ¿Qué es un trabajo precario en la experiencia de estos jóvenes? Para dar respuesta a este conjunto de cuestiones se procederá a detallar los elementos que, siempre desde el punto de vista de los entrevistados, transformarían un trabajo en trabajo precario. Se trata de reconstruir la forma en la cual las personas experimentan y construyen el concepto de precariedad laboral. De su precariedad laboral.

En la figura 1 se formaliza este proceso en un esquema-síntesis general que el lector puede utilizar como guía para las siguientes páginas. En dicho esquema los elementos aparecen jerarquizados tal y como se detectan en las entrevistas realizadas. De esta manera, no se trata de una mera lista de elementos definitorios de la precariedad. Más bien, se trata de una ordenación jerárquica de los elementos que los **propios entrevistados incorporan a su discurso, de una forma más o menos explícita**, para la descripción de su biografía laboral como biografía de precariedad.

El primer elemento, desde un punto de vista jerárquico, está constituido por el **salario**. Los entrevistados perciben que la cuantía del salario es un elemento básico para describir un trabajo como precario. En términos generales, el salario se percibe como una retribución no equitativa. **Existe una falta de correspondencia entre la actividad desarrollada y la retribución obtenida a cambio**. Además, hay que recordar que esta conclusión se ubica en un contexto biográfico. De esta manera, los individuos están en condiciones de comparar las diferentes retribuciones obtenidas en distintos empleos. A partir de dicha comparación, los sujetos concluyen que **uno de los aspectos fundamentales a tener en cuenta a la hora de valorar la bondad de un empleo es, precisamente, el salario**.

Ahora bien, quizá el aspecto más interesante en este punto tiene que ver con la funcionalidad percibida del salario para la vida social del sujeto, en general. Porque los sujetos, para proceder a la evaluación del salario recibido, no utilizan sólo la carga de trabajo demandada por el empleador, sino que la valoración de su salario se realiza a partir de otros patrones de referencia. Así, la referencia de comparación se amplía, para incluir aspectos que no están directamente relacionados con la esfera laboral, y que afectan a otros ámbitos de la vida del sujeto, fundamentalmente al proyecto de emancipación.¹ El salario, por tanto, no es sólo dinero. Muy al contrario, los sujetos consideran que **aquellos trabajos que no permiten el acceso a ciertas condiciones de bienestar social (vivienda, fundamentalmente) pueden definirse como trabajos precarios.**

Por tanto, la retribución obtenida por el trabajo realizado no sólo continúa siendo un elemento que permite o no describir a un trabajo como precario. En la actualidad, la importancia de este indicador no sólo no ha descendido, sino que en términos de ordenación jerárquica, y para este colectivo, su relevancia se ha incrementado notablemente. En las entrevistas realizadas son dos las explicaciones presentes para este repunte de la importancia del salario como indicador de precariedad en la experiencia cotidiana de los sujetos. En primer lugar, la clara percepción de que los salarios actuales suponen una reducción sistemática de la capacidad adquisitiva y el nivel de vida. En segundo lugar, los salarios se convierten cada vez más en ingresos insuficientes, como consecuencia del deterioro de las condiciones de acceso a ciertos derechos sociales, fundamentalmente la vivienda. La capacidad de consumo de los salarios se ha visto mermada, desde el punto de vista de los entrevistados: los salarios bajan, pero la carga de trabajo se mantiene.

En resumen, nos situamos en un escenario en el cual **el salario no garantiza un modo de vida considerado como legítimo, por parte de los entrevistados, en el contexto de sociedades económicamente desarrolladas.** Se trata de una percepción de injusticia: los jóvenes con bajo nivel de formación experimentan una desconexión entre el salario recibido, por un lado, y las posibilidades de participación en la riqueza generada por nuestra sociedad, por otro.

Como consecuencia de todos estos procesos, el salario se convierte, para este grupo, en un elemento básico en su experiencia de la precariedad.

Junto con el salario, existen otros criterios manejados por los entrevistados para definir un trabajo como precario. Los dos criterios que se abordan en esta investigación inciden en las expectativas de futuro (en el ámbito laboral) presentes en los discursos analizados. Se trata de la forma de contratación y las expectativas de movilidad ocupacional. Como veremos, ambos elementos redefinen la significación de la *temporalidad*, criterio tradicionalmente utilizado para la definición de la precariedad laboral.

¹ Posteriormente se abordará este aspecto con mayor detalle.

En relación a la figura **contractual**. Tradicionalmente, la forma de contratación constituía una referencia a partir de la cual valorar la estabilidad o inestabilidad de un empleo concreto. Dicho de otra manera, el contrato configuraba un sustrato a partir del cual estructurar las expectativas laborales. Del análisis de las entrevistas se desprende que el escenario ha cambiado radicalmente. **La forma de contratación ha dejado de constituir un referente a partir del cual evaluar la estabilidad de un empleo.** La estabilidad del empleo ya no es una cuestión formal (ligada a los plazos fijados en un contrato firmado entre ambas partes, trabajador y empleador), sino que los jóvenes entrevistados elaboran una idea en la cual los empleos (la gran mayoría de los empleos) característicos de este colectivo se definen a partir de una inestabilidad estructural. En palabras de una entrevistada:

«El primer contrato que tuve fue en prácticas, que luego a la hora de antigüedad en la empresa no contaba (...). Era como un contrato de esos de academia, como que tú pagas a la academia (...). Luego me hicieron un contrato de un año, y luego ya tuvo que hacerme un contrato indefinido (...).

Ventajas (de los contratos indefinidos) a la hora de pedir un préstamo, porque bueno, ahora para todo te piden contratos así, indefinidos, pero ventajas tampoco te creas que tiene muchas, porque si a la hora de despedirte te van a despedir igual (...). Ya no hay contratos fijos, que cuando te despedían de un contrato fijo, pues sí, te daban la liquidación bien y tal. Ahora con los indefinidos te dicen, no, hasta que haya trabajo».

Con lo que nos encontramos es con un escenario laboral en el que el contrato de trabajo define cada vez en menor medida la dimensión temporal del empleo. Tradicionalmente, la temporalidad constituía un elemento diferenciador de los empleos precarios. De hecho, precariedad y temporalidad eran términos prácticamente sustituidos. Según se desprende de los discursos de las entrevistas realizadas, la temporalidad ha perdido este carácter diferenciador porque se ha convertido en un elemento transversal dentro del mercado laboral: la mayoría de los trabajos son trabajos temporales, con fecha de caducidad. **La temporalidad no es un distintivo particular de los trabajos precarios, sino que es un distintivo general del mercado de trabajo español.** Así, nos encontramos con dos procesos paralelos. Por un lado, la temporalidad constituye una **ausencia** (quizá la principal ausencia) en el conjunto de rasgos que los entrevistados manejan como definitorios de la precariedad laboral. Ausencia claramente complementaria a otro elemento no verbalizado en las entrevistas; a saber, la relevancia de los convenios colectivos como marcos reguladores de la actividad laboral. Por otra parte, y de forma compatible, la temporalidad constituye una presencia transversal en todo el discurso. Porque la temporalidad está comenzando a definir la naturaleza no de los trabajos precarios, sino del trabajo en general para este colectivo.

Así, por ejemplo, los entrevistados señalan, de forma sistemática, que un contrato a tiempo indefinido no supone una garantía de protección para el trabajador. Los contratos indefinidos se pueden romper y, lo que es más importante, los jóvenes perciben que la estabilidad en su empleo no sólo es precaria, sino que además depende de factores que no están directamente relacionados con los compromisos formalizados en contratos de trabajo. En palabras de un joven comercial:

«Soy indefinido desde hace tres años y medio (...). Quizá esa seguridad (del contrato indefinido) es muy relativa. Quizá ese descanso de que no tienes que estar firmando más. Pero nada más. Yo no lo veo así. Cualquier día tú te puedes ir de la empresa o se le puede cruzar el cable a algún jefe y decir: “no me gustas ya como trabajador, al paro” (...). Mi trabajo no es estable, para nada... dependes de unos números. Yo, como comercial, sé que esos números los voy a sacar. Con lo cual, para mí sí es estable. Tal vez otra persona, en el mismo puesto, lo ve más inestable...»

En este sentido, cabe señalar que el análisis de la entrevistas pertenecientes a este colectivo **muestra claramente cómo el tipo de contrato no se incorpora de forma explícita en la definición de precariedad**. De alguna manera, la inestabilidad en el empleo constituye una realidad transversal, una posibilidad estructurada en el discurso juvenil (al menos en este colectivo), una nueva definición de algunas de las características de los empleos. La inestabilidad define el nuevo escenario de posibilidades laborales de los jóvenes incluidos en este colectivo. Los empleos no se pueden dividir en precarios/ no precarios a partir de los contratos firmados y el marco temporal que éstos definen. Más bien al contrario: dado que la inestabilidad es una realidad estructural, una realidad que atraviesa el segmento laboral de este colectivo, ha perdido su capacidad para definir o no un trabajo como precario. **Según los entrevistados, la flexibilidad que los contratos toleran ha conseguido que la estabilidad laboral ya no forme parte del campo semántico que diferencia los trabajos precarios de los que no lo son. No hay diferencia entre contratos temporales o indefinidos:** los plazos formalizados en un contrato de trabajo ya no definen la realidad laboral de los trabajadores, sino que es la realidad del mercado de trabajo (una de cuyas características más recientes tiene que ver con la flexibilización de las rupturas de las relaciones contractuales, siempre según los entrevistados) la que marca la función del contrato.

Estas ausencias en el discurso, la ausencia de la variable «temporalidad» como definitoria de un trabajo precario, junto con la ausencia en los discursos de referencias a los convenios colectivos como marcos reguladores de las relaciones laborales y la ausencia de una referencia a algunos aspectos centrales en la disolución de la relación contractual (por ejemplo, destaca la ausencia de referencias en las entrevistas a las indemnizaciones por despido y en general a cualquier normativa laboral) encajan con lo que algunos autores han denominado *informalización del trabajo*. Un proceso que todavía se percibe más como una tendencia que como una realidad asen-

tada, en el cual los anclajes reguladores de las relaciones laborales pierden consistencia, y ya no funcionan como referencias para la evaluación de la estabilidad y la calidad del empleo.

En esta línea, conviene introducir el tercer elemento de nuestro análisis: la valoración que los entrevistados hacen de sus **expectativas laborales**. Como se recordará, este factor está íntimamente ligado al anterior (la funcionalidad de los contratos). Pues bien, uno de los rasgos que diferencian los empleos característicos de un mercado de trabajo secundario consiste en el relativo bloqueo de las expectativas de ascenso en la escala ocupacional. Nos referimos, por supuesto, a la posibilidad de disfrutar de ascensos en el empleo. Pues bien, **en el colectivo objeto de estas líneas (jóvenes con bajos niveles de formación) los discursos muestran la convicción de que la promoción en el trabajo está seriamente limitada**. Ahora bien, es preciso señalar que esta percepción se inscribe, de nuevo, en un clima de normalidad. Los entrevistados, tal y como se señalaba anteriormente, se caracterizan por una biografía laboral que ellos mismos describen como inestable, insatisfactoria, subordinada, etcétera. Es decir, una trayectoria laboral marcada por la precariedad. Y dicha precariedad incluye la posibilidad de movilidad laboral. Pero no de movilidad laboral ascendente, sino más bien de movilidad horizontal.

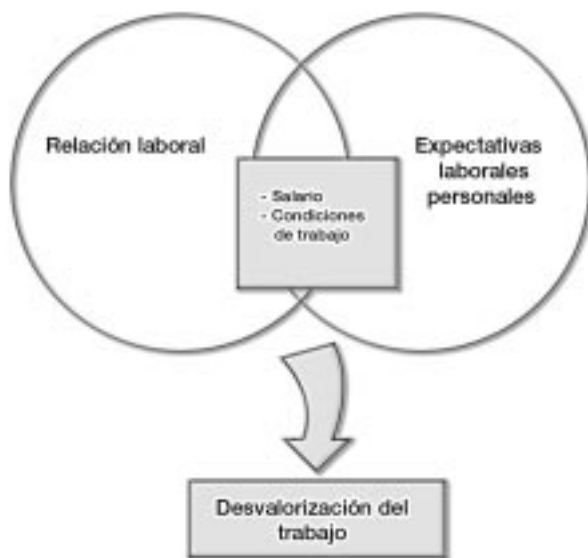
Las opciones están claramente definidas. Por un lado, cabe la posibilidad de permanecer en un empleo cuyas condiciones (salario, horario, turnos, etc.) tienden a perpetuarse, ya que la promoción ocupacional (a) bien no forma parte de la experiencia, directa o vicaria, de los entrevistados y/o (b) tiene límites claramente definidos, cuya consecución no implica un cambio sustancial en las condiciones de trabajo: así, por ejemplo, la subida salarial es escasa, la carga de trabajo (en las condiciones características de los empleos que estamos analizando) no se reduce sensiblemente, los horarios y turnos son similares, etcétera. De esta manera, un ascenso en el nivel ocupacional, desde el punto de vista de los entrevistados, no implica sino una mera subida salarial, que por otro lado no modifica la relación (injusta) entre trabajo realizado y retribución.

En este marco general, definido a partir de los tres elementos mencionados (salario, relación contractual y expectativas laborales) hay que añadir que según los entrevistados definirían un trabajo como precario. En concreto, los entrevistados mencionan los siguientes aspectos:

1. **Flexibilidad horaria.** Aquellos trabajos en los cuales el horario no es fijo, sino que está sujeto a un sistema de turnos rotatorios (por ejemplo, trabajo de mañana durante una semana, trabajo de tarde durante la semana siguiente y trabajo de noche la semana posterior), y están sujetos a una definición en términos de precariedad. La carencia de un horario estable, fijo, de trabajo, por tanto, aparece como uno de los condicionantes del trabajo a partir del cual definir la categoría de precariedad.

2. **Relaciones jerárquicas.** Los discursos de los entrevistados ponen de manifiesto que el estilo de relación con los superiores dentro del organigrama de la empresa constituye un rasgo definitorio de los trabajos precarios. Aquí se pone en juego la relación entre «jefes» y subordinados. En este punto, los entrevistados establecen una clara diferenciación entre, al menos, dos tipos de relaciones jerárquicas. Por un lado, aquellas en las que los superiores tratarían a los empleados «como personas» (trato cordial, amable, etc.). Por otro lado, aquellas en las que los superiores tratarían a los empleados de una forma despersonalizada, arbitraria, impositiva y coercitiva. Pues bien, este segundo estilo contribuiría a definir la precariedad de empleo, siempre desde el punto de vista de los entrevistados.

FIGURA 1. LA EXPERIENCIA DE LA PRECARIEDAD EN LOS JÓVENES CON BAJO NIVEL DE CUALIFICACIÓN



Una cita de una joven entrevistada ilustra ambos aspectos:

«El horario influye mucho, el sueldo también, en esta profesión [peluquería], lo peor el horario y el sueldo. Y que son muchas horas, es como un comercio, y cada vez va a peor. Sobre todo por las grandes cadenas que hay. Ahora ya... desde las ocho de la mañana hasta las diez de la noche. A la hora de montarte tu negocio ya te sientes como cohibida, a seguir esas reglas que están poniendo. Cosa que antes no era así. La peluquería estaba mejor mirada, mejor pagada, mejores horarios, te respetaban más. Se ha degradado muchísimo (...). En este sector no tienes problemas en encontrar trabajo, pero cada vez está peor pagado, y más sacrificado».

Por tanto, y en resumen, los trabajos precarios serían aquellos caracterizados por los bajos salarios, por la temporalidad (redefinida en los términos propuestos anteriormente) y por ciertas condiciones concretas de trabajo (turnicidad, flexibilidad horaria y relaciones jerárquicas disfuncionales). Este esquema es, precisamente, el que se incluye en la figura 1. En dicha figura se identifican tres grandes ámbitos semánticos que, para los entrevistados, constituirían los ejes definitorios de la precariedad. En la representación gráfica existen dos elementos que definirían lo que sería el contexto general de la precariedad. Así, las zonas delimitadas por ambos círculos son zonas de precariedad. Con un matiz *específico de este colectivo*: se trata de procesos «universales», característicos de la gran mayoría de los empleos disponibles para este colectivo. Por otro lado, existe un segundo conjunto de elementos a partir de los cuales los entrevistados definen su experiencia de precariedad. Se trata de las condiciones de trabajo, entre las cuales se incluyen el salario, la flexibilidad horaria y el tipo de relación establecida por parte de los superiores. En la figura 1 es la zona de intersección, aquella en la que confluyen ambos conjuntos (representados por dos círculos y un rectángulo), la que constituiría la precariedad laboral tal y como es experimentada por nuestros entrevistados.

Como puede apreciarse, la figura 1 consta de dos grandes áreas (representadas a través de dos círculos). Ambas áreas definirían no tanto los trabajos precarios sino más bien lo característico de los empleos propios de este colectivo en general. Así, el mercado de trabajo característico de este grupo de jóvenes se diferencia, en el discurso de los propios entrevistados, a partir de una informalización del trabajo, que a su vez se concreta en la existencia *generalizada* de relaciones laborales escasamente estructuradas (primer círculo de nuestra figura) y el desarrollo de expectativas laborales y personales notablemente limitadas (segundo círculo). Cuando, en este contexto, confluyen otra serie de características *específicas* de un empleo (las representadas en la forma rectangular de nuestra figura) nos instalaremos en la experiencia de la precariedad propia de este colectivo.

De hecho, a partir de los discursos recogidos en las entrevistas es posible proceder a una gradación de los elementos constitutivos de la precariedad. En este sentido, sería **el salario** el factor que, para este colectivo, contribuiría de forma decidida a la definición de la precariedad. Ello es así por un motivo fundamental: el salario, junto con el resto de **condiciones de trabajo** (horarios, turnos, etcétera), marca la diferencia entre unos empleos y otros. En efecto, el colectivo que se describe en esta sección define la gran mayoría de los empleos como afectados por una redefinición de la temporalidad. En esta redefinición, anteriormente analizada, se trasciende la mera la noción «tradicional», para vincular la inestabilidad laboral con la desregulación de las relaciones laborales que afectan al empleo en general (pérdida de funciones del contrato, expectativas laborales limitadas). En este contexto general, por tanto, las diferencias entre los distintos empleos se concretan, en la construcción de la experiencia de precariedad por parte de los entrevistados, en las diferencias en la retribución (fundamentalmente) y en otros condicionantes del trabajo (horarios, turnos, etcétera).

Pero nuestro análisis debe ir un paso más allá. Porque esta definición de la precariedad, analizada durante las páginas precedentes, tiene efectos que van más allá de la esfera de lo concreto, generando interesantes interacciones con la esfera de lo cultural. Porque el resultado de todos estos procesos se concreta en una **pérdida de centralidad del valor trabajo** en el colectivo que nos ocupa. Tal y como se mencionó en la introducción, uno de los rasgos característicos de las sociedades occidentales contemporáneas consiste en la centralidad que el trabajo adquiere en la vida social. El trabajo no consiste únicamente en una fuente de ingresos, sino que sus funciones trascienden este plano meramente instrumental. El trabajo expresa valores, en la medida en que actúa como un aspecto definitorio básico de la identidad de los individuos, de su estatus. Colectivamente, las sociedades occidentales pueden definirse como sociedades del trabajo, sociedades salariales. De hecho, no es exagerado señalar que las sociedades occidentales son (han sido) sociedades integradas a través del trabajo, y en dicha institución han encontrado un elemento central para su autodefinición. A su vez, esta articulación colectiva a través del trabajo tiene un impacto claro en la vida de los individuos, toda vez que éstos articulan su propia vida social a partir del trabajo. Esta concepción, la idea del trabajo como valor, característica de las sociedades salariales ha sido puesta en cuestión por diversos procesos de cambio y transformación social (tal y como se ha señalado en la introducción). Pues bien, el análisis de las entrevistas pertenecientes al colectivo de jóvenes con bajos niveles de cualificación pone de manifiesto cómo todas **las funciones no instrumentales del trabajo** (es decir, aquellas funciones que no tienen que ver con la mera obtención de ingresos) **se encuentran en suspenso**. Hasta el punto de que la pérdida del trabajo constituye, exclusivamente, una «crisis» económica.

En palabras de un entrevistado:

«El trabajo está en un segundo plano totalmente (...). El trabajo es vital porque necesito ingresos (...). El trabajo me produce satisfacciones al final de mes, cuando cobro, realmente (...). Perder el trabajo sería un palo tremendo porque es una fuente de ingresos, y sí sería importante. Pero bueno, lo que tendría que hacer es buscarme otro rápidamente...»

No son actividades que puedan realmente llenar a una persona, por lo menos en mi caso, y creo que para la inmensa mayoría. Por compañeros que tengo y comentamos».

Y una entrevistada:

«Lo que te he dicho antes, no me veo dentro de diez años trabajando en peluquería (...). A mí, si me faltase el trabajo alguna vez no se me caería el mundo encima, porque miraría otros caminos y como la familia la tengo ahí y sé que me va a ayudar, pues tampoco entraría en una depresión, ni nada. Dejaría de cobrar un sueldo, claro, ya está.»

Entrevistador: Entonces, para ti el trabajo tiene un valor económico...

– Y ya está. Hoy pienso así, pues cuando era más pequeña y peinabas a mis muñecas, y decía quiero trabajar, quiero trabajar... no lo mirabas por el tema del dinero. Pero ahora, sinceramente, me levanto por la mañana y algunas veces sí me apetece trabajar, pero otras digo: me encantaría estar en casa (...). Porque cuando empecé estaba deseando trabajar, que fuese el día siguiente para estar trabajando, o se me acabasen las vacaciones para estar trabajando. Para mí trabajar era... disfrutar mucho (...). Hoy no te creas que me levanto tampoco con ánimo de agradar a la gente (...). Yo, en mis días libres, en mis vacaciones, siempre estoy haciendo de lo mío. Siempre tengo un familiar que me dice: “córtame el pelo o tíñeme” y yo lo hago encantada (...). Realmente es lo que me gusta, peinar, y hacerlo de una forma u otra. Pero si hay una persona que te está machacando y no te deja realizar lo que a ti te gusta, te está poniendo pegas constantemente...»

La identidad de los entrevistados no se fundamenta en el empleo, sino que se desarrolla en los contextos sociales definidos por la familia y el grupo de iguales. El trabajo, en su dimensión institucional, es incapaz de constituirse, tal y como se plasma en las entrevistas, en un elemento articulador de la identidad de los individuos.

Por tanto, si el trabajo queda desprovisto de sus dimensiones expresivas, no es de extrañar que, en este colectivo, la definición de la precariedad se fundamente en el salario. Los discursos en torno a lo laboral se estrechan (incluyen menos dimensiones), los elementos que permiten definir un trabajo como precario se ciñen a los instrumentales, porque el resto de dimensiones del trabajo (su carácter expresivo de competencias, actitudes, valores, etc.) quedan en suspenso para siempre (según se detecta en el discurso de los entrevistados).

Ahora bien, incluso en su dimensión instrumental (como fuente de ingresos) el trabajo está comenzando a constituirse, paradójicamente, en un elemento problemático. En primer lugar, porque los salarios no retribuyen el trabajo (véase más arriba). En segundo lugar, porque los ingresos derivados de un empleo precario impiden la construcción de proyectos no ligados directamente a las expectativas laborales. Nos estamos refiriendo al **bloque del plan de emancipación**. Este bloque constituye el quinto elemento a resaltar como resultado del análisis de las entrevistas, en las que aparece de forma constante. Y además, se trata de un punto de especial importancia. Porque en la medida en que los empleos se resumen y limitan a su esfera retributiva (y al tiempo dicha dimensión económica es insuficiente para la elaboración de proyectos de emancipación), el empleo se precariza en términos simbólicos, y los discursos y actitudes pierden de vista la dimensión psicosociológica del trabajo, pasando a centrarse en la dimensión salarial. Esta circunstancia reduce la intensidad de los discursos, que se centran en la contraprestación económica, obviando aspectos tradicionalmente fundamentales en la valoración del trabajo. En otros términos,

la precariedad laboral se circunscribe no sólo a la esfera del trabajo, sino que, desde el mismo, traspasa el resto de ámbitos de interacción social. En este sentido, el derecho al trabajo está dejando de ser plataforma de acceso a otros derechos. **El disfrute de un empleo ya no se constituye en plataforma de acceso al resto de derechos de ciudadanía.**

En cualquier caso, se trata de un ámbito semántico recurrente de forma transversal a lo largo de las entrevistas, y no sólo en las entrevistas pertenecientes a este colectivo, sino más bien para todos los sujetos que participaron en nuestro estudio. Por tal motivo, su análisis se reserva para la interpretación conjunta de los resultados de la investigación.

2.2. SEGUNDO COLECTIVO: JÓVENES CON UN NIVEL DE CUALIFICACIÓN MEDIO/ALTO, Y CUYO EMPLEO NO SE CORRESPONDE CON EL NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO

El análisis de la información obtenida para nuestro segundo colectivo puede resumirse, tal y como se hizo en el apartado anterior, en una serie de puntos o ejes fundamentales sobre los cuales se cimenta el discurso de los jóvenes en términos de precariedad. Obviamente, el esquema resultante va a diferir en aspectos fundamentales con respecto a los ejes semánticos identificados en el colectivo anteriormente analizado. En otras palabras, la experiencia y la definición de la precariedad laboral corren a lo largo de discursos similares en ambos colectivos, pero con importantes matices diferenciadores que se harán explícitos en las siguientes páginas.

En primer lugar, el **salario** aparece, tal y como sucedía en los discursos de los jóvenes con bajo nivel de cualificación, como uno de los aspectos más relevantes para la definición de la precariedad. **Y nuevamente la retribución, la contraprestación económica, se representa de forma no equitativa.** Así, los participantes muestran una percepción de disparidad entre el trabajo realizado y el salario recibido a cambio. Con dos características diferenciadoras con respecto al colectivo anterior. Por un lado, la percepción de inequidad se refuerza como consecuencia de la biografía educativo-formativa del colectivo. Así, a la insatisfacción con el salario subyace una insatisfacción general con las funciones asignadas al empleo. En este sentido, la valoración del salario no tiene que ver exclusivamente con la carga de trabajo, sino también con el contenido del trabajo.

Por tanto, y en resumen, la valoración del salario recibido se realiza en este caso a partir de dos referencias. El primer referente quedaría constituido por el propio trabajo, trabajo que es entendido como «excesivo» con respecto al salario. El segundo referente quedaría constituido por la propia **biografía formativa**. De esta manera, la evaluación de los salarios se realiza en función de la percepción de una clara descon-

xión entre las destrezas laborales adquiridas durante una dilatada etapa educativa y el trabajo en el que dicha formación ha desembocado:

«En ninguna de las empresas donde he estado (...) ha habido una relación calidad precio. No te pagaban, el salario que te daban para nada compensaba el tiempo ni el trabajo que estabas allí».

Según otra entrevistada:

«Merezco más sueldo. Merezco mucho más (...). Estuve mirando unas tablas de cuánto debería ganar un licenciado y no se acerca ni de lejos. Yo no soy una persona que quiera ganar 500.000 pesetas (...), pero creo que debería ganar más. Aparte de que llevo tres años y medio trabajando (...).

Me genera un gran cabreo, porque acabé la carrera hace mucho tiempo, tengo experiencia, sé inglés, tengo bastantes conocimientos (...) y me considero una persona supertrabajadora (...). Pero sigo ahí parada (...) y veo que voy avanzando pero muy despacio, y que es injusto. Y ya no sólo por mí, sino que veo a mis compañeros y está todo el mundo igual».

Como puede apreciarse, lo que surge en los discursos es una cierta elaboración de la **sobrecualificación** como criterio definitorio de un trabajo precario. Este rasgo es, patentemente, un matiz diferenciador de este colectivo de jóvenes con respecto a los otros dos incluidos en la presente investigación.

En esta línea argumentativa, la desconexión entre formación y empleo incrementa la importancia percibida de las **expectativas laborales**. Veámoslo con cierto detalle. La definición del empleo propio como precario se deriva directamente de la desconexión entre nivel de cualificación y nivel ocupacional. Ahora bien, la resolución de este conflicto se plantea, en el discurso de los participantes en nuestro estudio, como una cuestión a encarar (potencialmente) en un futuro a medio plazo. **Persiste en este grupo la impresión de que su nivel de cualificación será funcional para escalar en la esfera laboral.** La formación recibida, por tanto, previene, de forma tentativa, la anticipación del futuro en términos de precariedad. En otras palabras, para el colectivo que nos ocupa su situación se define en términos de precariedad a partir de la escasa conexión entre formación y empleo, pero el matiz que se introduce es fundamental, ya que **la precariedad se concibe como una etapa transitoria potencialmente hacia empleos en los cuales el desarrollo de las destrezas adquiridas sea posible.**

«Lo primero es la expectativa laboral, no tanto el trabajo que tengo ahora sino el que puedo tener, no sé si en tres años, en cinco, en siete, pero todos mis objetivos, mis fuerzas, mis energías, todo mi tiempo están en conseguir una oposición superior (...). Porque creo que llevo, aparte de estudiar licenciatura, que son cinco años, me fue muy

difícil a la vez que estaba estudiando la carrera preparar la oposición. Me parecería que sería haber perdido el tiempo en aquella época, y sé que me costó mucho esfuerzo (...). Creo que aún puedo estudiar. No quiero dar por perdidos los años anteriores».

En este sentido, y a diferencia del colectivo anterior, la diferenciación de los trabajos precarios está directamente relacionada con las expectativas laborales «objetivas» que los individuos perciben. Habrá empleos en los cuales la expectativa de medro profesional será clara y patente. En otros, los individuos percibirán un bloqueo, una imposibilidad de mejora en el nivel ocupacional. Y serán estos últimos los que tengan mayor probabilidad de ser definidos como precarios. En otras palabras, las expectativas laborales no son homogéneas entre todos los empleos (tal y como ocurría con el colectivo anterior). **El bloqueo de las posibilidades de ascenso y mejora laboral no es percibida como una realidad universal dentro del mercado laboral.** No se trata de una característica compartida por todos los trabajos, que, por tanto, podrán ser jerarquizados a partir de esta variable.

Y quizá la conclusión más importante. Estos procesos reducen la importancia del salario en la definición de la precariedad. La esperanza de evitar la precariedad en un futuro a corto o medio plazo se impone, en términos jerárquicos, a la importancia del salario como eje definitorio de la precariedad. Porque el nivel salarial es susceptible de cambio, precisamente, a través de la mejora en el nivel ocupacional. Si éste mejora, también el salario. De esta forma, la retribución recibida por el trabajo es percibida por los entrevistados como un criterio de precariedad, pero claramente subordinado a las expectativas laborales que implica uno u otro empleo. No se está afirmando aquí que el salario no sea un aspecto que los entrevistados utilicen para la definición de un trabajo como precario. Lo que se está señalando es su posición subordinada con respecto a otro eje: el eje definido por las expectativas laborales. Para este colectivo, la diferencia entre empleos se da en términos de salario. Pero, sobre todo, se da en términos de potencial carrera profesional.

En este contexto, la forma de **contratación** marca diferencias relevantes. Así, entre los jóvenes que participaron en nuestro estudio, y que forman parte de este colectivo, encontramos un discurso en el cual la relación contractual marca una diferencia relevante en términos de **carrera profesional**. No tanto porque la dimensión de estabilidad en el empleo dependa de la forma de contratación, sino más bien porque los contratos encarnan, representan y simbolizan la funcionalidad de la etapa formativa. De esta manera, el contrato fijaría la categoría profesional y, sobre todo, ubicaría a los individuos en el mercado de trabajo.

La forma de contratación tiene para este colectivo una cierta importancia en términos de estabilidad (así, por ejemplo, la diferencia entre una beca y un contrato), pero sobre todo implica una realidad simbólica en la cual se concreta la conexión/desconexión entre formación y trabajo. **La presencia o ausencia de dicha conexión, por**

tanto, constituye uno de los ejes a partir de los cuales definir la precariedad en el colectivo que nos ocupa.

Quizá por este motivo destaca la relevancia que la **formación** cobra dentro de este colectivo. Es preciso señalar que los entrevistados no proceden a la diferenciación de los tres subsistemas integrados, a saber: formación profesional, formación ocupacional y formación continua. En cualquier caso, el concepto de formación que manejan los entrevistados está directamente ligado a la actividad laboral. Se trata de la formación directamente relacionada con los contenidos específicos de su puesto de trabajo, articulada en iniciativas formativas breves y concretas, generalmente en el seno de las organizaciones a las que pertenece el empleado. El concepto que manejan, por tanto, se corresponde con el sistema de formación continua. Formación que, en cualquier caso, es entendida por parte de los entrevistados como una estrategia que potencialmente puede contribuir al cumplimiento de las expectativas laborales. Y no debe olvidarse que, en este colectivo, las expectativas laborales, el escenario futuro representado supone la oportunidad de escapar de empleos precarios. Es ilustrativo el siguiente fragmento de entrevista:

*«Entrevistador: ¿Crees que tienes múltiples formas de ascender, entonces?
– Sí, haciendo cursos, de sindicatos... un master, que no descarto hacerlo.*

*Entrevistador: Es decir, que tienes acceso a la formación.
– Sí, sí.*

*Entrevistador: Eso, ¿cómo lo experimentas?
– Muy positivo. Porque además es compatible con el horario laboral. No es que trabajes por la mañana y por la tarde, si quieres, vayas a un curso. No, te exime de ir a trabajar (...) y dedicas tu tiempo a seguir formándote (...).*

*Entrevistador: ¿Te pueden ayudar a ascender?
– A lo mejor sí, si son superiores a 20 horas de duración pues ya cuenta, no para todas las plazas, pero para las de libre designación algunas sí».*

Todos estos procesos se concretan, por último, en una consideración contradictoria del **trabajo** entendido como **valor**. En sus condiciones laborales actuales, el trabajo (como institución social) es incapaz de constituirse, para los participantes, en una fuente de identidad, en un asidero para la articulación de la experiencia individual. De esta manera, la dimensión temporal (en términos de expectativas laborales) se constituye en uno de los ejes temáticos más importantes. Porque en dicha dimensión temporal se sitúa la posibilidad de insertarse en un ámbito laboral (y en un nivel ocupacional) susceptible de estructurar la vida del sujeto. Así, la consecución de un empleo conectado directamente con la formación recibida permitirá el desarrollo de las potencialidades adquiridas, así como la articulación de la vida social del individuo. De todo lo dicho, por tanto, es posible colegir una conclusión tentativa: **la**

dimensión institucional del trabajo, su dimensión cultural (el trabajo como valor) supone un eje semántico básico para definir lo que los jóvenes definen como trabajo precario. En la medida en que el empleo sea capaz de cumplir funciones manifiestas (salario) y expresivas a un tiempo, la precariedad reducirá su intensidad.

«El trabajo es fundamental, pero... no es lo primero en la vida. Yo trabajo para vivir, no vivo para trabajar. Yo voy mis ocho horas y procuro estar al cien por cien las ocho horas, y si alguna vez me tengo que quedar un poco más... me puedo ir exactamente igual, pero bueno (...) no me voy a gusto, porque no podría dormir a gusto, sin que el tema acabe (...).

(...)

El trabajo en segundo término, totalmente. Yo salgo y desconecto y ya me puedo dejar aquello... aunque no me lo dejo, porque procuro no dejarme nada, pero bueno, algún día te puedes ir porque has tenido un enfrentamiento con alguien, que también pasa, pero no, procuro salir y desconectar y decir bueno, hasta aquí (...).

Entrevistador: ¿Qué implicaciones tendría para ti perder el trabajo?
– Que me da algo. Porque tengo una hipoteca de 900 euros, más todos los gastos que conlleva... y es que el último día del mes te pasan todos los gastos. Y no tener dinero pues imagínate (...). Yo soy la típica persona que siempre ha tenido unos ahorrillos. Y ahora acabar el mes con treinta euros me agobia un poco. Tú imagínate si no tuviera trabajo. Por eso te digo que el trabajo es fundamental en el sentido que es necesario para vivir, pero no al revés. No es fundamental que sea lo primero en mi vida, pero es muy importante el trabajo».

En este contexto discursivo reaparece la conexión entre trabajo y otros derechos sociales, en concreto el derecho al bienestar social, encarnado en la posibilidad de emancipación y el acceso a una vivienda. En este aspecto, las condiciones salariales cobran un protagonismo especial, al igual que en el colectivo anterior, como consecuencia de las notables dificultades económicas que implica la adquisición o alquiler de una vivienda. Dado que este será un punto que reaparezca en el análisis del tercer colectivo, reservamos su exposición para el análisis conjunto de la información.

En resumen, vemos nuevamente cómo la temporalidad no constituye ya el único eje (quizá tampoco el principal) de la precariedad en los discursos de los entrevistados. O, al menos, que la noción de temporalidad e inestabilidad en el empleo se ha ampliado de forma notable, incorporando procesos complejos (los anteriormente analizados para ciertos ejes discursivos: expectativas laborales, sobrecualificación, etc.) que desembocan en una determinada experiencia de la precariedad:

«A nivel personal [un ascenso] una satisfacción... de hecho cada vez que entraba en

un sitio o que me hacían la entrevista decía: bueno, he entrado en este trabajo o me gustaría conseguirlo, y ahora no pido nada (...). Cuando entré en la empresa en que estoy ahora mi jefe decía bueno, esto tiene vista de hacerse fijo (...). Entonces le dije a mi jefe: “Mira, no me prometas nada, yo si entro sé con las condiciones que entro, y sé que cuando entro no puedo exigir más”. Ahora, cuando lleve un tiempo y tenga experiencia yo quiero promocionar, y entro con esa idea. Porque creo que si entras en un trabajo y te estancas... No sé, además, a nivel personal y todo. Un ascenso ya no por las mejores condiciones económicas, sino porque voy escalando y voy consiguiendo cada vez más cosas, y siempre que he cambiado de trabajo pues he ido un poquito a mejor, y eso te satisface.

(En relación al nuevo empleo que espera conseguir)

Estable..., te arriesgas un poco ahora, porque si me sale mal pierdo lo que tengo. Pero también te tienes que arriesgar. Si ahora mismo por contratos de ETT no estoy satisfecha laboralmente tengo que arriesgarme (...) para obtener cierta seguridad. Y digo cierta seguridad, porque seguro no está nadie. Te repito: si hay una fusión (...) y hacen recorte de personal van a tirar a los últimos que han entrado, me imagino. O a los que menos lleguen al nivel de ventas que ellos exigen. Pero sí, yo lo veo estable, lo veo seguro... pero, por mucho que trabajes y des al máximo...».

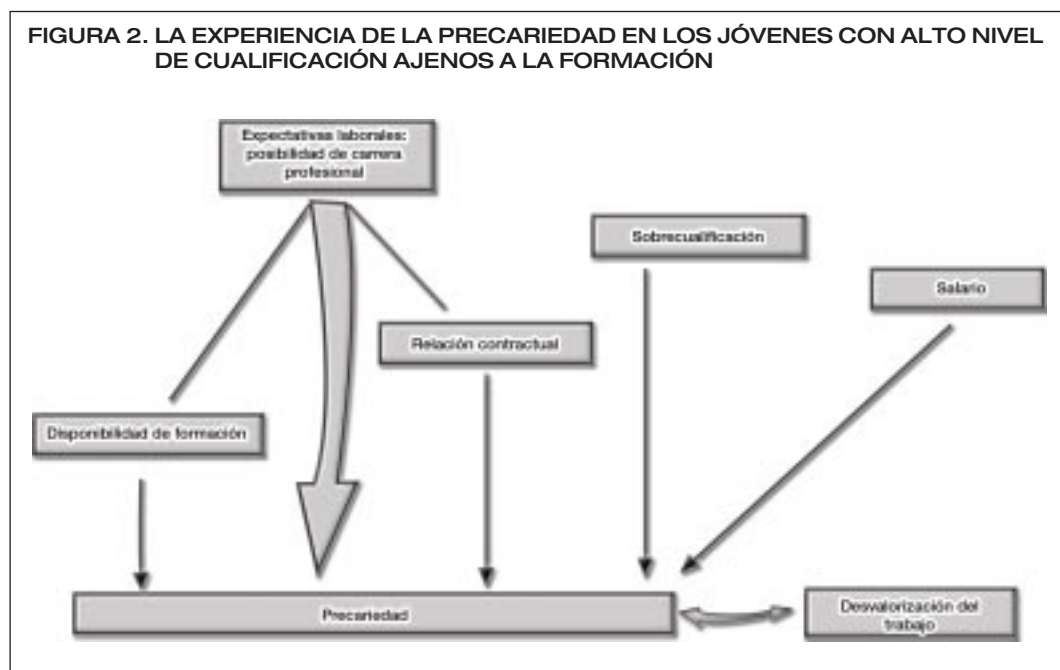
Las siguientes palabras de una de nuestras entrevistadas también son ilustrativas:

«[la sobrecualificación] Es frustrante. Sí, de hecho pedí traslado por eso (...). Mi puesto era secretaria de un médico. Bueno, está muy bien. Coger los recados por teléfono, mandarle sus faxes, redactar las cartas con la estructura que determine la ley.... Pero no tiene nada que ver con procedimientos, con funciones, con inspecciones. Pedí un traslado a otro departamento donde iba a cobrar lo mismo pese a que donde estaba las posibilidades de ascenso eran inmediatas... pese a eso me cambié (...). Porque donde me ofrecían cambiarme era tema de procedimiento, tema relacionado con el derecho. Pues gente que viene a hacer adopciones, gente que paga multas, gente que le están requiriendo que si en tales días no aporta determinada documentación le van a sancionar. Es un trato con el propio sancionado, porque llama por teléfono, viene y te dice que le enseñes el expediente (...). Y me parece mucho más real (...). Yo quiero ser, en lugar de la secretaria del jefe de servicio, la jefe de servicio, y en un tema relacionado con Derecho».

Un último ejemplo ilustrativo:

«[En un empresa de telecomunicaciones, contratada como becaria] ...además hablaba inglés, que ya era como que le estaba dando un poco de sentido a todo lo que yo había estudiado. Y aparte ahí curraba, o sea, había mucho curro. Pues sí, estaba explotada porque salía a las 8 o las 9 de la noche, pero bueno, “sarna con gusto no pica”. Es de lo tuyo y encima te pagan, aunque sea una porquería...(...)».

La figura 2 trata de sintetizar los principales elementos estructuradores de la precariedad para el colectivo de jóvenes con un alto nivel de cualificación, pero cuyas ocupaciones no se corresponden con los contenidos de su etapa formativa. Los elementos definitorios de la precariedad laboral aparecen en la mencionada figura de forma jerarquizada, en orden de importancia. Este orden coincide con la posición que cada elemento ocupa en la figura, siendo los más claros, patentes y relevantes los que se incluyen en la parte superior.



En ciertos aspectos, este análisis coincide con el contenido en la figura 1, síntesis de la experiencia de la precariedad en el colectivo de jóvenes con un bajo nivel de formación. Es el caso del salario, que como veremos se incluye en los discursos de la precariedad para todos los colectivos estudiados. Pero las diferencias entre las figuras 1 y 2 son notables. Destacan tres. En primer lugar, **la importancia que las expectativas laborales** y personales cobran en el segundo colectivo. Como puede apreciarse en la figura 2, este factor llega a constituirse en el **principal eje de definición de la precariedad** en los discursos analizados. Su impacto, además, se extiende a través de dos factores añadidos (la disponibilidad de formación y la relación laboral con el empleador). En segundo lugar, en el discurso de los jóvenes pertenecientes al segundo colectivo la **sobrecualificación** surge como un elemento fundamental para entender su valoración del mercado laboral. En tercer lugar, y de forma más amplia, los espacios definidos por la **informalización** no alcanzan a la totalidad de los empleos. De hecho, los trabajos serán precarios en la medida en que se ajusten a la definición recogida en nuestra figura 2. Como se recordará, en el caso de la experiencia de la precariedad para

el primer colectivo, ésta se inscribía de forma notable en condiciones *específicas* (salario, flexibilidad horaria, gestión de los recursos humanos en la empresa) en el marco *general* de un mercado laboral. En esa intersección, en ese solapamiento, se definía la precariedad laboral. En cierto sentido, pareciera que para los jóvenes con bajo nivel de cualificación la precariedad es una realidad sistemática, omnipresente (al menos tal y como se concreta en su discurso), de manera que su experiencia se limitaría a definir como precario lo (permítase la expresión) «peor de lo malo».

2.3. TERCER COLECTIVO: JÓVENES CON UN NIVEL DE CUALIFICACIÓN MEDIO/ALTO Y CUYO EMPLEO SE CORRESPONDE CON EL NIVEL Y ÁREA DE FORMACIÓN ALCANZADO

El análisis del tercer colectivo objeto de nuestro estudio dibuja un panorama notablemente diferente con respecto al resto de colectivos. Mientras que los dos colectivos hasta ahora analizados se caracterizan por un discurso que «problematiza» su situación laboral, los resultados correspondientes a las entrevistas realizadas a jóvenes cuya ocupación está directamente relacionada con la formación recibida se concretan en un discurso que muestra **una relativa satisfacción con su mundo laboral**. En este sentido, el análisis de este colectivo nos llevará a revisar los procesos enunciados para los colectivos anteriores, con el objetivo de señalar semejanzas y diferencias (diferencias que, como veremos, también ayudarán a obtener una definición de la precariedad) en los distintos discursos acerca de los mismos puntos de análisis (sobrecualificación, salario, temporalidad, relación contractual, etc.).

En primer lugar, es indicativo que **los entrevistados encuadrados en este colectivo consideren sus empleos como situaciones relativamente privilegiadas**. De alguna manera, los entrevistados perciben que el hecho de que su formación y sus ocupaciones se correspondan de manera más o menos directa marca una diferencia cualitativa con otros empleos y otras situaciones laborales. Esta constatación, el hecho de que **la conexión entre formación y ocupación sea considerada como un aspecto fundamental para la descripción de un trabajo en términos positivos**, ya supone un indicador de la importancia de la cualificación alcanzada como rasgo distintivo de los trabajos precarios. Los entrevistados se muestran «afortunados», «privilegiados» como consecuencia de haber conseguido ligar su biografía formativa con su empleo actual.

«Entrevistador: De manera que el trabajo tiene mucho valor para usted...

– “Muchísimo (...). Es muy importante porque me permite estar cerca de lo que yo considero estar cerca en términos profesionales. Yo estudié una carrera (...) y el trabajo que yo realizo tiene mucho que ver, y está bastante cerca [de esa carrera: Sociología], y en ese sentido me considero una persona privilegiada (...). El trabajo actual

me permite continuar desarrollando mi labor de investigación, realizar mi tesis doctoral, porque me deja tiempo libre para poder hacerlo. Por tanto, para mí tiene muchos valores, no sólo ya el económico, que es muy importante, sino que tiene una serie de valores».

Esta situación supone una *corrección* de uno de los rasgos que, en el segundo colectivo, aparecían como descriptivos de un trabajo precario: la **sobrecualificación**. En efecto, uno de los aspectos con respecto a los cuales los jóvenes pertenecientes a este tercer colectivo muestran mayor satisfacción es, precisamente, la sensación de que su formación ha tenido un efecto en su tránsito por el mercado de trabajo: sus esfuerzos formativos están mostrando funcionalidad en términos laborales. La alta valoración de este aspecto se puede realizar con respecto a dos referencias.

1. En primer lugar, la propia **biografía laboral**. Aquellos entrevistados que de forma previa a su empleo actual han ocupado puestos característicos del segundo colectivo utilizan su propia biografía laboral como referente a partir del cual asignar valor a sus empleos actuales. La experiencia pasada en empleos desconectados de su nivel formativo actúa como refuerzos al valor otorgado a los empleos actuales:

«Creo que mi trabajo no es precario, porque conozco la realidad de los trabajos precarios. Trabajo precario es, por ejemplo, mi primer trabajo: sin contrato, recibir salarios absolutamente miserables, que están por debajo incluso del salario mínimo profesional, trabajar en condiciones en las que no tienes ningún derecho, en condiciones de discrecionalidad por parte de quien ejerce la autoridad o el poder sobre ti (...). Y luego ya un trabajo formal, por decirlo de alguna manera, como el que realicé [posteriormente] no sé si lo calificaría como precario. Desde luego en cuanto a la correspondencia salario tipo de trabajo, sí».

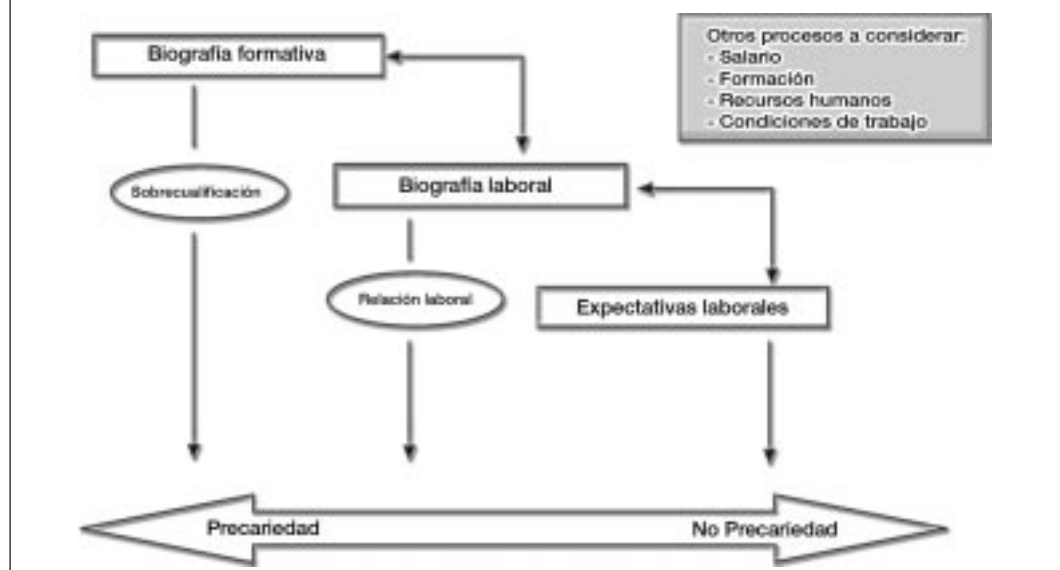
2. En segundo lugar, con **respecto a su grupo de edad**. En efecto, los entrevistados manifiestan la convicción de que su situación es atípica, o al menos no todo lo frecuente que cabría esperar, en el mercado de trabajo juvenil. En este sentido, se puede hablar de una cierta **sensación de «privilegio»**, el desarrollo de una conciencia de que la formación recibida no siempre incrementa la probabilidad de éxito en el acceso al mercado de trabajo.

«De la gente que estaba conmigo, que éramos 20 becarios, bien colocados están una por enchufe, otra por suerte, pero que cobra poco, o sea poco, en relación con lo que ya debería ganar. Otra que se colocó muy bien, pero porque tuvo mucha suerte y un currículo muy bueno (...). El resto... está muy mal. Hay 17 personas que están haciendo cosas que no les gusta, están sustituyendo una baja por maternidad o están ganando menos que yo (...). A mí me han ofrecido cada cosa...».

Por tanto, vemos cómo la **conexión entre biografía formativa y biografía laboral se constituye en un elemento central para evitar la definición del trabajo propio como trabajo precario**. Y en este contexto conviene introducir un elemento de análisis añadido, elemento que, en el discurso de los entrevistados, también va a contribuir a que los trabajos no sean definidos como precarios. Se trata de que esa conexión entre cualificación y ocupación tiene un efecto no sólo en la consideración de la biografía laboral, sino que su efecto se extiende también al futuro laboral; es decir, a las expectativas laborales que el individuo puede mantener. Y es que para los entrevistados el hecho de desarrollar su actividad en un empleo para el cual «fueron preparados» implica una potencial carrera profesional en ese mismo ámbito. De alguna manera los entrevistados plantean la siguiente cuestión: si ha sido posible encontrar un trabajo relacionado con mis estudios, ¿por qué no ha de ser posible afianzar mi carrera profesional en el mismo sentido? **En la medida en que el empleo implica la existencia de posibilidades reales de crecer laboralmente, dicho empleo se aleja de la precariedad**. Este proceso es el que trata de reflejar la figura 3. Como puede apreciarse, en la parte inferior de la figura se sitúa una línea que define un espacio de precariedad. Esto no implica que definamos la precariedad como algo continuo. La figura debe entenderse como una mera representación gráfica de los procesos que, en el seno del colectivo objeto de análisis, definirían o no un trabajo como precario.

Sobre la citada «línea de precariedad» se sitúan algunos procesos interrelacionados. En concreto, los tres criterios hasta ahora analizados: **biografía formativa, biografía laboral y expectativas laborales y personales**. **En la medida en que un trabajo vincula los tres criterios, nos alejamos de la definición de precariedad**. En la medida en que existe una desconexión entre los distintos criterios, emergen procesos disfuncionales que llevarían a la definición de un trabajo como precario. Así, la desconexión entre formación y ocupación llevaría a la aparición de la sobrecualificación (o, si se prefiere, cualificación no adaptada al empleo desempeñado). La sobrecualificación, por tanto, se constituiría en un elemento definitorio de la precariedad laboral. Por otro lado, en la medida en la que el empleo actual ofrece oportunidades reales de comenzar una carrera profesional, dicho empleo se alejaría de la precariedad. En la medida en la que el empleo no muestre esta potencialidad, se acercaría a ella. Pues bien, en este punto, la principal diferencia, en el seno de este colectivo, viene marcada por la **relación laboral** establecida entre empleado y empleador. En términos genéricos, recuperamos un aspecto que ya hemos analizado a lo largo de las páginas previas: la relación contractual. Ahora bien, el análisis de tal aspecto en el presente colectivo muestra ciertas diferencias con respecto a los colectivos anteriores. Porque la relación laboral va a incidir tanto en las posibles expectativas laborales como en los contenidos generales del trabajo, de manera que su efecto no va a ser inocuo, o despreciable.

FIGURA 3. LA EXPERIENCIA DE LA PRECARIEDAD EN LOS JÓVENES CON ALTO NIVEL DE CUALIFICACIÓN Y TRABAJOS RELACIONADOS CON SU FORMACIÓN



De esta manera, nos encontramos con un amplio rango de situaciones, que van desde la precariedad característica de los becarios (ya sea en empresa privada o en el ámbito público) hasta la seguridad que, para los entrevistados, implica la obtención de una plaza en el cuerpo de funcionarios de la Administración Pública. En el espacio definido por ambas figuras nos encontramos con un amplio abanico de relaciones laborales características de los diferentes empleos. Pues bien, **en la medida en que dichos empleos refuerzan la posibilidad de una carrera profesional, nos alejaremos de la precariedad.**

No obstante, no debemos olvidarnos de la importancia de otros factores de notable relevancia. En la figura 3 se recogen en el recuadro sombreado. Dichos factores incluyen la mayoría de los ya citados para el resto de colectivos. Destaca la **importancia de la disponibilidad de formación**, en su calidad de aspecto potenciador del desarrollo de las destrezas en el ámbito de actividad propia del trabajo desarrollado, con su posible papel en el refuerzo de las expectativas laborales.

«Entrevistador: ¿Qué utilidad tienen los cursos para su trabajo?

– Teóricamente mucha. Luego en la práctica del curso encuentras mayor o menor utilidad. Te dan cosas que ya conoces, otras que son novedosas, depende mucho de la formación personal, pero sí, sí que tienen utilidad. Tal y como están planteados deberían tenerla (...). [Hago los cursos] porque por una parte estoy empezando en este trabajo, considero que tengo que aprender mucho y busco una fuente de apren-

dizaje precisamente en estos cursos. Y por otra, porque supongo que para el currículo siempre es importante para un concurso de traslado, una promoción interna... Valoran bastante la formación que has recibido».

También conviene citar el papel de otros **condicionantes del trabajo** (horarios, flexibilidad, inserción en las relaciones jerárquicas, etc.), y hacer especial mención al salario. En este punto, las actitudes de los tres colectivos confluyen al señalar la **desconexión entre salario y trabajo realizado**. De nuevo el problema del salario aparece claramente ligado a la instrumentación de un plan realista de emancipación (fundamentalmente ligado a la adquisición de una vivienda). Ahora bien, es preciso señalar que en los discursos característicos de **este colectivo el salario no cobra un papel tan radical en su valoración del trabajo**. El trabajo es algo más que salario: implica también la expresión de la identidad del individuo, una actividad a través de la cual los individuos se definen a sí mismos y ante los demás. El trabajo, en este colectivo, es entendido no sólo como una actividad productiva, sino también como un valor que, en cierta medida, estructura las biografías y experiencias individuales más allá de su valor instrumental. **En otros términos, el trabajo persiste como un aspecto central (en su dimensión institucional, como valor) en la vida de los sujetos:**

«[mi trabajo] es muy importante. Para mí es más importante mi familia, pero el trabajo está en un nivel de prioridad entre el dos o el tres. La familia, quizá en primer lugar, y luego los amigos, el ocio y el trabajo.

Entrevistador: ¿Qué implicaciones tendría perder el trabajo?

– Tendría muchas a nivel personal. Es mi única fuente de sustento. No tengo ningún otro tipo de “colchón”, dado que mi familia no se encuentra aquí y no tengo ningún otro tipo de apoyo. Por tanto, yo dependo de mí económicamente hablando (...). Y, por otra parte, mi trabajo me gusta y me produce satisfacción, y perderlo significaría que probablemente tendría que buscar otro tipo de trabajo que no estuviese relacionado con mi formación y, por tanto, no me aportara lo que me aporta este trabajo. Que personalmente es gratificante, no ya porque es una fuente de ingresos, sino porque me permite estar cerca de lo que amo, que es mi formación».

3. CONCLUSIONES

El estudio realizado trata de responder a las siguientes preguntas: ¿Qué es un trabajo precario para los jóvenes?, ¿cuáles son sus elementos definitorios?. Las entrevistas en profundidad realizadas a jóvenes menores de 30 años, identificando tres grupos de trabajadores y trabajadoras –con nivel formativo bajo y ocupados en actividades poco cualificadas; con nivel formativo medio y alto en ocupaciones que no se corresponden con la formación adquirida previamente; y con nivel formativo medio y alto en empleos donde existe correspondencia entre los estudios realizados y las actividades que desarrollan–, nos han permitido conocer cómo perciben la precariedad laboral y qué elementos y categorías incluyen para definirla. El objetivo del estudio para CC.OO. es contribuir al trabajo sindical con los jóvenes a partir del mejor conocimiento de cómo viven la precariedad laboral.

La primera conclusión es que la precariedad laboral para estos jóvenes no es sólo tener un contrato temporal y ni siquiera es éste el elemento más importante para definirla. El hecho de tener un contrato indefinido no se percibe como una garantía en sí misma de estabilidad y de calidad del empleo. Podemos decir que la noción de precariedad laboral se ha «enriquecido» y ha incorporado nuevas dimensiones que incluso pasan a tener más relevancia que la propia relación contractual en sentido estricto. Entre ellas están la insuficiencia del salario, la inadecuación entre la formación adquirida previamente y la actividad realizada, otras condiciones de trabajo como la irregularidad de la jornada o las relaciones jerárquicas, a las que se suman la ausencia de expectativas laborales de carrera profesional, la incapacidad del empleo para responder a un plan emancipatorio o la pérdida del valor del trabajo como institución social.

Pero tan importante como los elementos que los jóvenes explicitan en su definición y percepción de la precariedad laboral son aquellos otros aspectos que, aun siendo relevantes en las relaciones laborales, están ausentes de sus discursos. Las normas legales, el tipo de contrato, los convenios colectivos, no son mencionados. Es precisamente la ausencia a cualquier referencia del marco regulador del trabajo lo que les imposibilita a su vez actuar para modificar la situación injusta de precariedad y lo que refuerza la idea «informalización» de los empleos a los que acceden y, en definitiva, la vivencia del carácter precario de las relaciones laborales.

Esta concepción más amplia del concepto de precariedad laboral no es diferente para los hombres y para las mujeres jóvenes, aunque sus biografías laborales no sean iguales, como ponen de manifiesto las menores tasas de actividad y ocupación y la muy superior tasa de paro de las mujeres. De hecho no se han identificado rasgos relevantes que diferencien los discursos de hombres y mujeres jóvenes.

Pero veamos más en detalle todos esos elementos que aparecen en los discursos de los tres grupos de jóvenes analizados y que incluyen en su percepción del empleo precario, aunque el peso que atribuyen a unos y otros sea diferente y estén determinados también por su biografía formativa.

La «naturalización» de la precariedad laboral. Los jóvenes perciben un mercado laboral informalizado y desestructurado. La precariedad es una compañera persistente, «natural» e «inevitable». No es la falta de empleos, sino las condiciones de los empleos. Lo es especialmente así para el primer grupo –los trabajadores y trabajadoras jóvenes con déficit formativos y de cualificación– para los que la inestabilidad laboral es la norma, incluso aunque la relación contractual sea fija. La inestabilidad no define tanto la naturaleza del empleo precario sino del trabajo en general para este colectivo. Acceden a «empleos sin futuro» en tanto que éstos carecen de expectativas laborales.

Pero esa «naturalización» de la precariedad lo es también para el tercer grupo de jóvenes –los que tienen un empleo cualificado y acorde a la formación adquirida–, en la medida en que consideran que sus empleos –en este caso «con futuro»– son la excepción, una situación privilegiada, son los afortunados del mercado laboral. Precariedad «natural» también para el segundo grupo de jóvenes, que pasa por una situación «de tránsito» en empleos donde no hay correspondencia entre la formación adquirida previamente y la actividad desarrollada. La sobrecualificación en el puesto de trabajo también empieza a ser «natural».

El salario cobra una relevancia notable en la percepción de la precariedad laboral, aunque la intensidad varía según los grupos de trabajadoras y trabajadores jóvenes analizados. Su protagonismo es patente en la medida en que pierden consistencia las otras dimensiones del empleo. Si el valor social del trabajo se borra, si se difuminan las expectativas de acceder a «empleos con futuro», el valor instrumental del salario pasa a ser determinante.

Además, el salario como factor de precariedad no se percibe sólo en términos de correspondencia entre carga de trabajo y retribución monetaria obtenida, sino que se valora en términos de posibilidad para encarar un **proyecto de emancipación y de acceso a ciertas condiciones de bienestar social**. Si el salario se considera injusto en relación al trabajo realizado y además no permite el acceso a los bienes sociales –la vivienda se señala en primer lugar–, el empleo así retribuido es caracterizado como precario porque no abre la puerta a otros derechos de ciudadanía social.

Las expectativas de desarrollo laboral implícitas en un empleo, estrechamente ligadas a la **conexión entre formación adquirida y actividad laboral desarrollada**, son también dos elementos determinantes para calificar un empleo como precario o no. Estos elementos aparecen de forma clara, tanto en el segundo grupo analizado –sus

empleos son precarios precisamente porque el desajuste entre formación y actividad laboral rompe esas expectativas futuras— como en el tercer grupo, para el que sus empleos tienen futuro, precisamente porque hay correspondencia entre ambas. La sobrecualificación en el puesto de trabajo es un elemento fuerte de precariedad laboral para los jóvenes.

Otras condiciones de trabajo, especialmente **la flexibilidad horaria**, entendida como la carencia de un horario estable, de un tiempo que es potestad exclusiva y arbitraria del empleador y en cuya distribución el trabajador o trabajadora no participa y además debe estar disponible incluso en su tiempo de no trabajo, también forma parte del concepto de precariedad. Como también forman parte del trabajo definido como precario las **relaciones jerárquicas abusivas**.

La temporalidad del empleo, entendida como el vínculo contractual no indefinido, sólo cobra fuerza como elemento de precariedad cuando todos los otros elementos señalados anteriormente están menos presentes en el tipo de empleo. Si los empleos son «sin futuro» o «de tránsito», el permanecer indefinidamente en ellos pasa a ser secundario en la valoración de los jóvenes. Sólo cuando perciben su empleo «con futuro» tiene mayor importancia el tipo de contrato.

A partir de estos elementos, que conforman el nuevo concepto de precariedad laboral para los jóvenes, caben los matices y diferencias en función de los distintos grupos analizados, de sus biografías formativas y laborales.

Para el primer grupo el trabajo ha perdido el valor social que lo ha caracterizado en etapas anteriores. Si están ausentes las expectativas de promoción laboral y las relaciones de trabajo se perciben como abusivas, el énfasis se pone en el valor instrumental del salario. Como éste a su vez no retribuye equitativamente la tarea realizada y además bloquea el proyecto de emancipación personal, la precariedad laboral se identifica básicamente con el salario injusto.

Para el segundo grupo, la precariedad de sus empleos se define básicamente por la sobrecualificación que tienen en el puesto de trabajo que desarrollan, entendida aquélla como el desajuste entre la formación adquirida y el trabajo desarrollado. Es este desajuste el que hace patentes a su vez una categoría profesional y un salario inadecuados y, por tanto, el empleo se califica de precario.

El tercer grupo recupera el valor social del trabajo, el «empleo con futuro», a partir de la correspondencia entre la formación adquirida y la tarea laboral realizada, ante las expectativas de «crecer» laboralmente. En este caso la valoración positiva del empleo se realiza con los elementos que definen la no precariedad. El empleo no precario lo es por haber conseguido ligar su biografía formativa con la actividad laboral, sobre todo porque en muchos casos ha habido una experiencia previa de desa-

juste entre ambas, como sucede en el segundo grupo. Lo más relevante en este caso es precisamente que esa correspondencia entre cualificación y ocupación, que debería ser la norma, es percibida como lo excepcional, como una «situación privilegiada».

En definitiva, en la medida en que un empleo vincula biografía formativa, trayectoria laboral y expectativas futuras, los jóvenes se alejan de la percepción de precariedad. Por el contrario, cuando se pierden las funciones que dan valor social al trabajo y queda sólo la insuficiencia del valor instrumental del salario, los jóvenes hablan de precariedad laboral. La temporalidad de los contratos se subordina a esas otras dimensiones a la hora de pesar en la definición de los empleos precarios.

3.1. PROPUESTAS DE ACCIÓN SINDICAL: PLAN DE TRABAJO DEL 8º CONGRESO

Recientemente, CC.OO. ha celebrado su 8º Congreso Confederal, en el que se ha discutido y aprobado el que será el Programa de Acción del sindicato. Todas las organizaciones en sus respectivos congresos deben ser conscientes de los retos que plantea la nueva precariedad que aquí hemos estudiado y deben saber plantear respuestas sindicales que la corrijan.

Con este ánimo, las ponencias del Programa de Acción para este octavo mandato incluyen toda una batería de propuestas que el sindicato en su conjunto debe poner en práctica. En el presente estudio, se reproducen algunas de ellas con el ánimo de ilustrar en qué medida el movimiento sindical es consciente de la nueva realidad laboral con que se encuentran los diferentes colectivos (no sólo los jóvenes somos conscientes) que sufren la precariedad laboral, y cómo puede darse una respuesta eficaz.

- De este modo, Comisiones Obreras es consciente de que **no puede construirse un futuro de empleo de calidad sobre la base de las nuevas formas de precariedad** vividas fundamentalmente por los jóvenes. En su caso, hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato es romper con la precariedad laboral, que no es sólo tener un contrato temporal. Es poder acceder a un empleo acorde a la formación y titulaciones obtenidas previamente. Tener un contrato laboral frente al estatus de falsos autónomos o becarios permanentes. Que el tiempo de trabajo tenga frontera, frente a la disponibilidad total y a la meritocracia que ésta supone. Requiere de la igualdad salarial, frente a las «dobles escalas para jóvenes». Implica que las mujeres jóvenes accedan a todo tipo de profesiones, frente a la nueva feminización de las actividades (comercio, telemarketing, recursos humanos, calidad). Las jóvenes han incrementado su presencia en todo tipo de carreras, incluidas las masculinas, pero sus tasas de paro son más elevadas (casi 13 puntos) y sus salarios y categorías profesionales más bajos. La igual-

dad tiene que ver también con las posibilidades reales de emancipación. Los jóvenes españoles son, entre los europeos, los que más tardan en independizarse; sólo un 33% de quienes tienen entre 20 y 34 años se han emancipado del hogar familiar, lo que sin duda está relacionado con la precariedad laboral y con las dificultades para acceder a una vivienda. Actualmente la red de seguridad de los jóvenes no es social sino familiar.

- Precisamente para impedir que se termine asentando en la percepción colectiva del trabajo como algo «natural» e «inevitable» las situaciones precarias, **para anticiparnos a lo que parece ser una incipiente tendencia a la informalización de ciertas actividades y usos, el movimiento sindical debe reforzar la intervención del sindicato en la empresa** para ser protagonistas de los cambios que se producen en la organización del trabajo; actuar de forma eficaz en la defensa de los derechos laborales y promover la participación activa de trabajadores y trabajadoras. El sindicato, directamente o a través de la sección sindical cuando existe, debe reivindicar un protagonismo propio en la empresa, su participación en la organización del trabajo y en el desarrollo de acuerdos, pactos o convenios firmados por él.
- En este sentido, **la igualdad de trato** ha pasado a ser un principio fuerte de la normativa laboral europea y de obligado traslado a las leyes en España, a través de las distintas directivas aprobadas. El reconocimiento legal y efectivo de este derecho es imprescindible en un contexto laboral en el que la diversidad está cada vez más presente entre la población trabajadora, una diversidad positiva en sí misma, que sin embargo se ve acompañada de discriminación y de desigualdad. De hecho, los problemas generales del empleo en España están concentrados en colectivos concretos de trabajadores y trabajadoras, las mujeres, los jóvenes, las personas inmigrantes, personas con discapacidad que se incorporan a nuestro mercado laboral.
- Sin duda, dar solución a los problemas planteados pasa necesariamente por un adecuado conocimiento de la realidad concreta de cada sector de actividad o territorio al que dirijamos nuestra acción sindical. Para ello debemos **realizar estudios específicos** en el ámbito confederal, sectorial estatal y de comunidad autónoma sobre la situación sociolaboral de los jóvenes, identificando y evaluando también los elementos que conforman la «nueva precariedad» (tipo de jornada, salarios, clasificación profesional y formación, etc.). Contribuyendo con ello a facilitar el necesario debate en torno a una adecuada conceptualización de la precariedad, sus características y condicionantes.
- Para todo ello, CC.OO. debe **promover la igualdad de trato en el empleo y en las condiciones laborales** de todos los trabajadores y trabajadoras, de quienes tienen contratos temporales, de los jóvenes, las mujeres, quienes sufren una

discapacidad, los inmigrantes, eliminando las barreras sociales, culturales y contractuales. Fijar este objetivo con mayor relevancia y concreción en la negociación colectiva –**ningún convenio, pacto o acuerdo con cláusulas discriminatorias directas o indirectas**–, y trasladar con fuerza los temas de igualdad a la acción sindical en los centros de trabajo.

- Combatir la precariedad laboral de los jóvenes, **atendiendo a todos los elementos que la conforman**: incumplimiento de la normativa, temporalidad y rotación, empleos sin futuro, menores salarios, segregación ocupacional, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, desajuste entre el puesto de trabajo ocupado y la formación y titulación adquiridas (sobrecualificación). Impulsar campañas generales combinadas con otras específicas en los distintos sectores productivos, en las contratas, empresas de servicios, ETT. Utilizar la negociación colectiva y la acción sindical en la empresa.
- Promover la igualdad de trato de los jóvenes mediante la regulación colectiva de aspectos como: las **condiciones de acceso al empleo** y las modalidades de contratación; la transformación de contratos temporales en fijos; el encuadramiento profesional; la jornada de trabajo y su distribución; la prevención de accidentes de trabajo. Prestar **especial atención a la igualdad salarial, oponiéndonos a las dobles escalas salariales** e incorporando a la negociación colectiva las retribuciones variables y los sistemas individualizados (por objetivos, de productividad). Incluir en los convenios colectivos beneficios sociales específicos que favorecen a los jóvenes, como ayudas a la vivienda.
- Trabajar para una mejor adecuación de los tiempos de trabajo, con especial **atención a la flexibilidad horaria, a la distribución irregular de la jornada, a su prolongación y disponibilidad injustificada**, de forma que las necesidades empresariales no impidan el ejercicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, ni sus obligaciones de índole personal o familiar. Prestar especial atención para evitar segmentaciones y desigualdades en el tipo de jornada y en el horario entre distintos colectivos de trabajadores, basadas en criterios arbitrarios (género, edad, contrato, subcontrata, etcétera).
- Atender a las distintas situaciones de trabajo donde no existe relación laboral (**becarios, investigadores, prácticas, «freelance», voluntariado**), definiendo en el próximo periodo un trabajo específico para actuar sindicalmente, con la implicación de las Secretarías de Juventud, Acción Sindical y Empleo.
- En el mismo sentido, se han de **mantener campañas contra el fraude en la contratación**, identificando los sectores, subsectores de actividad y empresas con mayores niveles de temporalidad y de jóvenes. Combinar la acción sindical en las empresas con la intervención de la Inspección de Trabajo.

De la solución que se dé a estos problemas específicos con estas y otras medidas, de la garantía real de la igualdad de trato, dependerá el objetivo general del pleno empleo de calidad, el futuro de los sistemas de protección social y la evolución de la masa salarial agregada, medida como un factor de distribución de la riqueza.

Para organizar el trabajo de todo esto **en el interno del sindicato**, se han establecido igualmente toda una batería de instrumentos e iniciativas que debemos poner en marcha en todas las estructuras sindicales:

- Se promoverá que en todas las organizaciones del sindicato las Secretarías de Juventud actúen coordinadamente con el resto de las Secretarías, bajo los principios de **transversalidad** y cooperación.
- Y en esta misma línea se reforzarán la presencia de jóvenes, de modo que todas las organizaciones contarán con un **responsable de Juventud** en los órganos de dirección.
- Se impulsará la presencia de **jóvenes en las mesas de negociación** y en los diferentes órganos de representación sindical.
- Habrá un **plan experimental confederal de formación de cuadros sindicales jóvenes**, con el objetivo de favorecer su participación en todas las estructuras sindicales y en los órganos de dirección, así como el relevo generacional en el sindicato
- Se promoverá un **Plan de Afiliación para jóvenes** trabajadores con el objetivo de acercar el proyecto de CC.OO. a la realidad social y laboral de los jóvenes.

ANEXO I: EL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO (PIFP) COMO COLECTIVO EN SITUACIÓN DE PRECARIEDAD

1. LA PRECARIEDAD EN LA INVESTIGACIÓN: EL CASO DE LOS JÓVENES INVESTIGADORES EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Vaya por delante la consideración previa de que el colectivo que a continuación vamos a abordar es uno más de la amalgama de «nuevos» colectivos de trabajadores a los que no se les reconoce una relación laboral, y que han surgido al amparo de fórmulas como «becarios», «investigadores», «en prácticas», «voluntarios», «free-lance», etcétera, tanto en el ámbito público como privado. De modo que el presente anexo hemos de tomarlo como una breve aproximación a un problema laboral mucho más amplio.

Los jóvenes investigadores (Personal Investigador en Formación y Perfeccionamiento, PIFP) insertos en las universidades públicas españolas constituyen uno de los colectivos cuyas condiciones de empleo dibujan de forma más clara una situación de precariedad laboral. En un principio, este aserto podría parecer un contrasentido, dado el halo de respetabilidad que envuelve la representación social de la actividad investigadora. Sin embargo, como veremos en el presente anexo, la realidad está bien lejos de ajustarse a la imagen de privilegio que el cine, la televisión o la literatura dibujan para la investigación en el ámbito universitario. Más bien al contrario, veremos cómo el PIFP, uno de los protagonistas fundamentales de la investigación en la Universidad española, desarrolla su actividad profesional en unas condiciones que sitúan a los jóvenes investigadores en una situación de extrema precariedad. Con dicho objetivo en mente, la organización de la información de este anexo se concretará en dos grandes secciones. En primer lugar, se analizará brevemente la actividad característica del PIFP, en un intento por describir su problemática fundamental en el entorno laboral. En segundo lugar, se ofrecerá el análisis de una entrevista grupal realizada a jóvenes investigadores pertenecientes a la Universidad Complutense de Madrid, tratando de rescatar los elementos definitorios de su experiencia de la precariedad laboral.

2. BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO DEL PIFP EN ESPAÑA

El Personal Investigador en Formación y Perfeccionamiento en la Universidad está constituido, fundamentalmente, por dos colectivos. En primer lugar, licenciados que están en fase de elaboración de su tesis doctoral y que han accedido a beca convocada por algún organismo público o fundación. Para la elaboración de la tesis doctoral es

preciso haber obtenido la suficiencia investigadora, superando el examen que da acceso al Diploma de Estudios Avanzados (DEA) tras completar los cursos de doctorado (1 año) y el periodo de investigación (1 año). En términos generales, dichas becas tienen una duración máxima de cuatro años, renovándose anualmente. Para dicha renovación, es preciso que el director de la tesis dé su visto bueno, incluyendo un informe positivo en la solicitud de renovación de beca.

En segundo lugar, nos encontramos con el personal que, una vez finalizada su tesis doctoral, se convierte en beneficiario, también mediante convocatoria pública, de una «beca posdoctoral», cuyo objetivo fundamental sería el de incrementar la formación del personal investigador una vez finalizada su tesis doctoral. La duración de estas becas es variable, pero siempre tiene un límite temporal y su renovación depende también del visto bueno del director de la investigación.

De manera que el PIFP se sitúa en una posición de temporalidad clara y patente. Las becas disfrutadas tienen una duración limitada e improrrogable más allá de los límites señalados. Además, su renovación depende, ineludiblemente, del visto bueno del director de su trabajo en la tesis doctoral, de manera que el control de su temporalidad queda absolutamente fuera de su control, cuando no a discrecionalidad del mencionado director de tesis, sin que exista ningún marco de referencia colectivo o institucional al que acogerse.

El problema de fondo radica en que, de hecho, el disfrute de estas becas implica el desarrollo de una actividad profesional: la investigación; una realidad especialmente evidente en los investigadores posdoctorales. De hecho, el colectivo que nos ocupa protagoniza una parte importante de la actividad investigadora en las universidades españolas, además de participar de otras actividades en el seno de la vida académica (en ocasiones participan en la docencia, ayudan a organizar cursos, imparten seminarios, etc.). Por tanto, nos encontramos ante una actividad claramente asimilable a la categoría de actividad laboral. No obstante, hasta fechas recientes (como veremos a continuación) su situación no se asimilaba a dicha condición², estando excluidos del Estatuto de los Trabajadores y del disfrute de los derechos a los cuales da derecho la actividad laboral.

En este sentido, son de la mayor relevancia dos informes publicado por la Federación de Jóvenes Investigadores: «*Estudio de la situación del Personal Investigador en Formación y Perfeccionamiento en las Universidades Españolas*» (octubre de 2002), y un segundo referido la comparación de la situación del PIFP en España con otros países

² El Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre de 2003, comúnmente mal llamado «Estatuto del Becario», puesto que no es un estatuto propiamente dicho, se limita a establecer la «asimilación al alta» en el Régimen General de la Seguridad Social de un colectivo muy reducido de investigadores sólo de algunas entidades públicas. Dicha asimilación al alta, además de no ser universal, no supone de hecho el reconocimiento pleno de los derechos laborales del personal afectado, y siguen sin poder acceder, entre otras, a prestaciones tan básicas como la de desempleo.

europeos: *La situación en España de los Investigadores en Fase Inicial: un estudio comparativo con respecto a Europa*³ (junio de 2003). En su conjunto, la pretensión fundamental de ambas investigaciones consistió en la descripción de la situación laboral y profesional del PIFP en la Universidad española a lo largo de una serie de dimensiones de especial relevancia: situación administrativa del PIFP, retribución, acceso a la Seguridad Social (jubilación, desempleo, bajas por maternidad y paternidad), situación tributaria y participación en tareas docentes.

En el momento de elaboración de ambos informes, el PIFP en España se situaba fuera del Régimen General de la Seguridad Social. Así, sólo en algunos casos las universidades suscribían un seguro privado, pero *en virtud de su actividad* este personal no podía acceder al sistema de salud pública en los términos en los que lo hacen los trabajadores por cuenta ajena. Además, no existía la posibilidad de cotizar para la jubilación, era imposible el acceso a la prestación por desempleo y estaba negada la posibilidad de una baja retribuida por maternidad o paternidad.

Según estos estudios, en el contexto europeo la situación del PIFP español es de las peores. En términos retributivos, incorporando las diferencias en nivel de vida entre los distintos países incluidos en el segundo de los estudios mencionados, España se situaba en el grupo de cola. Además, nuestro país es el único de entre los que otorgaban becas sin derechos sociolaborales asociados.

Por otra parte, la exclusión del Estatuto de los Trabajadores implicaba una falta de regulación de la actividad de este colectivo. Este hecho se traduce en una máxima heterogeneidad en las condiciones de trabajo, así como en las tareas a desempeñar en el ámbito universitario. Es el caso, por ejemplo, de la participación en tareas docentes, absolutamente desregulada y al arbitrio de las decisiones específicas de los centros de trabajo (generalmente Departamentos Universitarios).

En resumen, el informe concluye que: «En España, los PIFP no son considerados trabajadores y, por tanto, se les niegan casi todos los derechos sociolaborales, como la asistencia sanitaria pública, la jubilación o la prestación por desempleo».

La situación descrita desemboca en todo un conjunto de paradojas legales. Así ocurre, por ejemplo, en la situación tributaria. En este sentido, a pesar de que las convocatorias de los distintos programas de becas negaban la vinculación en términos laborales, la Hacienda pública reclamaba impuestos bajo el epígrafe «Rendimientos del trabajo», debiéndose incluir en este concepto los ingresos económicos percibidos en concepto de «beca». Además, el PIFP es asimilado a la categoría de estudiante, pero la posesión de las becas es incompatible con la inscripción en el INEM. Es difícilmente comprensible que un estudiante no pueda inscribirse entre los demandantes de empleo.

³ Ambos informes están disponibles en la página web de la Federación de Jóvenes Investigadores, www.precarios.org.

3. LA EXPERIENCIA DE LA PRECARIEDAD EN EL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO: TRABAJADORES SIN RELACIÓN LABORAL RECONOCIDA

Puesto que el objetivo de esta investigación consistía en captar la forma en la cual los jóvenes construyen su experiencia laboral, en el caso de los PIFP se optó por realizar una entrevista de grupo para alcanzar dicho objetivo. En las próximas páginas se muestran los resultados más relevantes obtenidos en dicho grupo, a partir de las categorías que los propios participantes en el estudio definen como fundamentales.

Quizá la principal dimensión de la precariedad en el colectivo objeto de análisis tenga que ver con su propio estatuto dentro de su actividad. En este sentido, el hecho de que su actividad profesional no se vea reconocida como trabajo marca una diferencia fundamental en este colectivo. Tal y como señalan los propios entrevistados en la reunión de grupo al comentar los cambios introducidos por el Real Decreto 1326/2003, esta norma reguladora contiene aspectos que suponen una notable mejora de su situación⁴:

«Es el reconocimiento de la existencia del becario, que hasta ahora no estaba reconocido. Este año los estatutos, por ejemplo de la Complutense, nuevos, pues ya está el becario de investigación, que tiene unas condiciones especiales, pero bueno, está dentro de lo que es el resto de PDI [personal docente e investigador], y bueno eso tiene... tu derecho a representación (...) que ahora no había. Luego el famoso real decreto que bueno, tiene muchos defectos, pero a lo menos es un reconocimiento oficial de que el becario existe, tiene derechos (...).»

Ahora bien, el decreto citado no soluciona la que, con toda seguridad, es la principal preocupación del PIFP:

«No dice que seas un trabajador, porque se las apañan muy bien para no decir en el Estatuto del Becario que hacemos un trabajo.

La Universidad no quiere en ningún momento que las cosas deriven hacia: “Yo he tenido una beca y ahora me tienes que buscar plaza”. Creo que todavía hay un pánico atroz a que eso pueda ocurrir. Entonces, cualquier intento de avanzar pasos en esta dirección se encuentra con un muro.

Yo creo que las becas deberían tender a sustituirse por contratos (...) por lo menos cotizas, y tienes los derechos... eres trabajador y puedes acceder a la prestación...”

⁴ A pesar de las limitaciones antes descritas del real decreto, influye en su valoración parcialmente positiva el hecho de que los entrevistados en el grupo pertenezcan a una de las Universidades públicas que sí lo aplicará. Precisamente estudiar cómo se valora el alcance de la norma para los afectados resulta de especial interés a pesar de lo limitado de la misma.

Entrevistador: ¿Os consideráis trabajadores?

– Sí claro. Es un trabajo del que se beneficia la universidad (...). De hecho nuestra tesis acaba siendo de la universidad. Tú tienes derecho como autor, pero la tesis es de tu universidad. O las clases que das, o los congresos que organizas (...). Ayudas en la organización de congresos. No es muy frecuente, pero se puede dar el caso».

Esta situación de relativa indefinición, de desconexión entre la actividad realizada y el estatuto reconocido, tiene importantes consecuencias sobre la vida laboral del becario, toda vez que las funciones del PIFP no quedan adecuadamente definidas y dependen de voluntades individuales, más que de realidades institucionales y normativas:

«Entrevistador: ¿Qué funciones tiene un investigador en la Universidad?

– Las funciones oficiales, hacer tu tesis. Y todas las funciones que tu director de tesis considere oportunas. Tengo compañeros que han hecho de carteros. Coge esto y llévaselo a no sé quién. Y lo que llevaba no era un documento para la investigación. Eran unas entradas para el parque de atracciones (...). Algo totalmente personal. Tareas de secretario. Actualizar el currículum de tu director porque tienes que presentar tu renovación de beca (...). Ese tipo de cosas».

En la cita anterior ya aparece uno de los principales problemas derivados de la no consideración de la actividad investigadora de este colectivo como trabajo. Si el vínculo entre los individuos y las instituciones no se da en términos contractuales, la variabilidad de las actividades se fragmenta hasta el extremo, de manera que las tareas no están claramente especificadas, sino que dependen de las condiciones particulares de cada PIFP en su centro de investigación. Así ocurre, por ejemplo, con las actividades docentes:

«Un punto que sigue sin cambiar es que sigue habiendo becarios que continúan dando muchas clases, muchísimas más de las que pueden y desde primer año (...). Normalmente puedes empezar una beca a partir del tercer año y ayudas en número de horas bastante limitado a las clases que tenga; sin embargo, sigue siendo de norma no escrita que en determinados grupos, becario que entra, becario que va a dar prácticas, y en algunos casos, los más graves, hasta teoría (...). Pese a que eso es ilegal...»

Y aún peor:

«Yo creo que lo grave (...) es el tiempo que dejas de dedicar a la investigación y a tu formación (...), hacer fotocopias, digitalizar mapas o pasar a ordenador apuntes, currículum (...).

Sí. Hay casos de gente que ha estado pasando el currículum a sus directores (...) Yo

diría que es relativamente frecuente (...). Yo conozco casos de otra gente que lo ha sufrido mucho (...). Depende del director que te toque.

Es eso, que dependes de la voluntad o de la suerte que tengas con el departamento (...). Y es un poco chantaje... te dicen si no lo haces tengo a otro esperando para hacer tu tesis (...).».

Lo que comienza a aparecer en el discurso de los participantes en la entrevista de grupo es la construcción de su precariedad laboral como relación de cuasi vasallaje con respecto al director de la investigación. Esta relación tiene dos aspectos clave. Por un lado, la carencia de un contrato de trabajo que reconozca la actividad desempeñada como actividad laboral reduce notablemente la dimensión institucional de la relación entre PIPF y departamento (la unidad encargada de la planificación de la investigación en áreas específicas dentro de las universidades):

«En el departamento, por lo menos en mi caso, estás como ignorado, no saben muy bien de tu existencia, piensan que lo tienes todo solucionado porque te han dado un despacho para 15 personas (...). No se enteran mucho del tema.

El departamento da cabida para los directores y sus becarios, entonces el director se tiene que encargar de ir situando a su becario donde puede, y el departamento ahí no entra para nada. Es el director el que tiene que hablar con los otros profesores...

Entrevistador: ¿En términos personales?

– Sí, sí. Yo recuerdo cuando entré en el departamento... lo que se hace es en la reunión de departamento más próxima que haya, pues el director dice: “Pues voy a tener un becario o becaria y tal, y se aprueba”. Es simbólico (...). Luego es muy divertido. Te llevan de la mano despacho por despacho y mira, ésta es mi doctorando nueva, se llama... Eso en mi departamento ocurre».

El departamento, la unidad encargada de gestionar la investigación en las universidades, no se configura como un anclaje institucional para el desarrollo de la investigación. En estas condiciones, emerge con una importancia inusitada la figura del director de la investigación. Y este punto es de especial relevancia. Porque, al menos potencialmente, la relación del PIPF con su actividad profesional pasa a poder ser descrita en términos de dependencia personal con el citado director de investigación. Y, de nuevo potencialmente, los peligros (que en ocasiones se concretan en prácticas abusivas) son múltiples. Tal y como mencionan los participantes en el estudio:

«Yo creo que es lógico por una parte que tengas un director (...). Yo creo que el defecto es la indefensión que tienes (...). No tienes a quién protestar (...). Yo creo que

eso es importante, la sumisión que tienes que tener a tu director y estar dependiendo de él (...).

Además, luego están algunos casos de gente que se ha peleado con su director o directora de tesis y ha tenido que acabar leyendo [defendiendo la tesis] como podía, porque luego no es sólo tu director. Porque tu director conoce a no sé quién, no sé cuánto, y vete tú a pedir que otra persona se haga cargo de tu tesis. Imposible. Vamos, en la mayoría de los casos la persona en cuestión te dice: "Mira, yo es que no quiero líos, no quiero problemas y no me puedo hacer cargo de esto"».

Todo lo dicho hasta ahora se concreta en unas condiciones de trabajo realmente alarmantes, al menos en algunos casos, que afectan incluso a la disponibilidad de material para la realización de las tareas para las que, supuestamente, se ha concedido la ayuda de investigación. Además de los problemas de espacio (los entrevistados dan ejemplos de departamentos donde en un mismo espacio, o despacho, conviven más de 8 jóvenes investigadores), resulta llamativa la dificultad para el acceso a materiales como los propios lapiceros o el papel:

«En mi departamento se están empezando a concienciar, y por ejemplo el material, folios, tinta, o sea, puedes pedirlo y en principio no nos ponen pegas, pero te sientes como que no tienes ese derecho a pedirlo, que parece que te están haciendo un favor, y eso me molesta mucho, parece que es un favor que están haciendo, no una cosa que necesites para tu trabajo. Y también cosas que compra tu propio director, pues de los proyectos. No te lo facilita el propio departamento.

Cada departamento tiene su política (...). En algunos departamentos te controlan. Y si te llevas un lápiz, a nombre de quién lo pones (...).».

4. CONCLUSIÓN

De todo lo dicho se deduce un panorama ciertamente desalentador para la actividad profesional del PIFP. Su experiencia laboral es una experiencia de la precariedad, que se articula a partir de tres elementos fundamentales fuertemente interrelacionados. En primer lugar, la ausencia de un contrato laboral que defina la actividad realizada como «trabajo» constituye un contexto en el cual se hacen posibles situaciones realmente arcaicas de relación laboral. En su concreción, esta relación no se articula a partir de realidades institucionales, sino de relaciones personales, en la cual el director o directora de investigación cobra un papel no ya relevante, sino decisivo, en el futuro profesional, académico y vital de los jóvenes investigadores, en la que no existe un marco de referencia colectivo o institucional al que acogerse. Y en el marco de esta relación anómala, las condiciones específicas de trabajo se ven seriamente cuestionadas. Y, lo que es más grave aún, entre las tareas a realizar se incluyen algu-

nas que vulneran de forma clara los propios objetivos de las ayudas (por ejemplo, la realización de la tesis doctoral a tiempo completo).

En términos más generales, la situación descrita impide que se consiga un marco común para el PIFP, existiendo en su seno situaciones heterogéneas que se derivan de la ausencia de un marco colectivo o institucionalizado que regule la vinculación entre investigador y centro de trabajo. Y todo ello en un marco de indefensión, en el cual los individuos desarrollan su actividad en un escenario donde los potenciales abusos son un peligro (y a veces una realidad) patente. Por todos los motivos expuestos, las condiciones en las que se desarrolla una buena parte de la investigación en nuestras universidades constituye un escenario precarizado y paradójico de relaciones laborales para un conjunto de trabajadores a los que se niega la propia condición de trabajadores, afectando decididamente a la propia actividad investigadora en nuestro país. Porque, finalmente, la investigación acaba convirtiéndose en una cuestión de voluntad y, por tanto, no en una realidad colectiva, sino en múltiples y heterogéneos escenarios individualizados.

ANEXO II: ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA PRECARIEDAD LABORAL DE LOS Y LAS JÓVENES

LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO

En el presente anexo nos adentraremos en el análisis más cuantitativo del mercado de trabajo de los y las jóvenes.

Intentaremos describir cómo pesan los diferentes colectivos mencionados en el estudio y qué papel ocupan en el mercado laboral. Igualmente nos centraremos en las variables que tradicionalmente han servido para describir la precariedad laboral: tasa de actividad, desempleo, temporalidad, rotación y siniestralidad laboral. Incluiremos, además, algunos de los conceptos más novedosos que se han apuntado en el estudio, tales como la sobrecualificación, el salario y las condiciones laborales, si bien hemos de comenzar reconociendo que precisamente en estas últimas variables es ante las que encontramos mayores problemas para recabar datos, ya que hasta el momento prácticamente ningún estudio oficial los ha abordado o lo ha hecho muy de soslayo.

Las fuentes que hemos utilizado para este estudio son fundamentalmente las Encuestas de Población Activa de 2003 y la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2003, ambas elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística, así como otras estadísticas de organismos oficiales.

DÓNDE TRABAJAN LOS JÓVENES

De los cerca de 11 millones de jóvenes menores de 35 años con los que cuenta nuestro país, hay casi 8 millones que están ya insertos en el mercado de trabajo. En términos relativos, el volumen de jóvenes menores de 30 años supera ligeramente la media europea.

De cerca del millón de **jóvenes parados** menores de 30 años que hay, casi un tercio lleva más de un año buscando empleo. Y entre los desempleados jóvenes se aprecia la tendencia de más desempleo cuanto mayor es el grado de formación alcanzado, de modo que los que únicamente tienen terminada la educación primaria presentan un índice de desempleo del 22%, mientras que los que tienen terminados estudios de secundaria o universitarios ronda el 50%. Y en la misma línea, cabe mencionar que entre los universitarios el desempleo femenino es mayor.

De los grandes sectores productivos, es el de servicios en el que los jóvenes están mayoritariamente empleados, casi 2/3 partes, y cuando se trata de mujeres el porcentaje supera el 80%. Bajando más a lo concreto, **los jóvenes trabajan principal-**

mente en el comercio, las industrias manufactureras, la construcción y las actividades inmobiliarias y los servicios a empresas (jurídicas, informática, asesoramiento, etc.). En este sentido es especialmente significativo las diferencias que presentan los hombres de las mujeres. En ellas, la principal rama de actividad es el comercio y en ellos, las industrias manufactureras y la construcción.

Precisamente son las ramas de actividad de comercio, construcción e industrias manufactureras las que presentan un mayor volumen de jóvenes. Alrededor del 30% de los ocupados en estas ramas tienen menos de 30 años, y son ellos precisamente los que concentran los mayores índices de precariedad.

JÓVENES OCUPADOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD								
	% DE JÓVENES				TOTAL DE JÓVENES (EN MILES)			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
AMBOS SEXOS (MENORES DE 30 AÑOS)								
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	4.166,68	4.287,65	4.231,93	4.214,08
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SELVICULTURA	6,16	5,99	5,57	5,35	186,93	173,80	167,20	165,93
PESCA	0,43	0,41	0,34	0,30	12,45	11,75	8,53	6,83
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	0,43	0,40	0,39	0,38	14,08	12,35	11,23	13,85
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	18,92	18,85	18,45	17,73	897,05	916,35	883,08	835,05
PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	0,64	0,62	0,56	0,60	17,43	17,75	15,53	17,60
CONSTRUCCIÓN	11,16	11,60	11,77	11,89	535,05	583,98	599,20	603,50
COMERCIO; REPARAC. VEHIC. DE MOTOR, MOTOCICLETA	16,28	16,03	15,70	15,81	844,70	838,90	804,98	804,53
HOSTELERÍA	6,29	6,09	6,27	6,24	319,65	311,73	307,78	292,45
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	6,01	6,05	6,11	6,15	211,68	232,75	219,73	195,50
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	2,68	2,46	2,46	2,39	81,33	86,78	86,45	78,48
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER; SERVICIOS EMPRESARIALES	7,29	7,77	7,95	8,21	335,95	372,25	354,13	371,98
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL	6,35	6,32	6,43	6,57	136,08	139,55	145,55	153,83
EDUCACIÓN	5,45	5,57	5,80	5,70	130,18	142,55	155,50	149,40
ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS, SERVICIOS SOCIALES	5,40	5,35	5,62	5,92	159,58	164,60	181,48	196,63
OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES								
Y DE SERVICIOS COMUNIDAD	3,87	3,86	4,00	4,12	191,45	188,65	205,65	236,18
HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO	2,64	2,62	2,56	2,65	93,18	93,28	86,03	92,30
ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	0,01	0,02	0,01	0,01	0,13	0,83	0,18	0,20

Fuente: EPA, 2003

CÓMO TRABAJAN LOS JÓVENES

Quizá la variable laboral que más claramente puede definir la realidad laboral de los y las jóvenes es la **temporalidad** que afecta a la mitad de estos asalariados, hasta el punto de que más de la mitad de los trabajadores temporales españoles son jóvenes.

CONDICIONES LABORALES DE LAS Y LOS JÓVENES (MENORES DE 35 AÑOS)

	ELLAS	ELLOS
POBLACIÓN ACTIVA	3.518.692	4.433.551
% TOTAL POBLACIÓN DE SU MISMA EDAD	81,5%	67,1%
JÓVENES OCUPADOS	2.833.399	3.922.962
%/TOTAL POBLACIÓN DE SU MISMA EDAD	42,5%	66,1%
CON CONTRATO INDEFINIDO	1.418.956	1.961.073
%/TOTAL POBLACIÓN DE SU MISMA EDAD	27,1%	36,1%
CON CONTRATO TEMPORAL DE MENOS DE UN AÑO	467.483	439.603
%/TOTAL POBLACIÓN DE SU MISMA EDAD	8,9 %	8,1%
JÓVENES PARADOS	685.293	510.590
TASA DE PARO	19,5%	11,5%

Fuente: EPA cuarto trimestre de 2003.

Así, podemos comprobar cómo en las ramas de actividad que concentran a mayor número de jóvenes son ellos los que soportan los mayores índices de temporalidad: en el comercio el 81,3% de los trabajadores temporales tienen menos de 35 años, en las industrias manufactureras el 76,8%, en las actividades inmobiliarias y servicios a empresas el 69,7%, la construcción 61,4%. Son niveles de temporalidad que prácticamente todos están muy por encima de la media de temporalidad de los jóvenes, que se sitúa alrededor del 62%, cifra que por cierto duplica la media del conjunto de la población trabajadora (30,7%).

Por tanto, los trabajadores y trabajadoras más jóvenes, a pesar de trabajar principalmente en actividades que presentan una tasa de temporalidad inferior a la media (salvo construcción), son los que conforman principalmente la bolsa de temporalidad en esas actividades, siendo ésta una realidad que tienden a arrastrar durante buena parte de su vida laboral «adulta», de modo que ha dejado de ser un «peaje» temporal de acceso a la estabilidad y tiende a extenderse más allá de los primeros años de trabajo.

TRABAJADORES TEMPORALES POR EDAD Y RAMA DE ACTIVIDAD									
	MAYORES DE 35 AÑOS	16-19 AÑOS	20-24 AÑOS	25-29 AÑOS	30-35 AÑOS	TOTAL JOVENES	% TEMPORALES QUE SON JÓVENES	TOTAL TRABAJADORES	TASA DE TEMPORALIDAD MEDIA DE LA RAMA
AGRICULTURA Y PESCA	115.059	13.216	28.368	39.889	43.836	125.309	52,1	240.368	59,7
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	4.225	967	2.970	4.323	1.995	10.255	70,8	14.480	23,7
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	138.398	50.109	146.658	161.002	99.757	457.526	76,8	595.924	22,1
PRODUCCIÓN DE ENERGÍA, GAS, ELECTRICIDAD	4.311	1.317	1.567	5.341	2.691	10.916	71,7	15.227	16,6
CONSTRUCCIÓN	354.220	54.302	156.762	173.455	179.761	564.280	61,4	918.500	56,0
COMERCIO	85.898	43.695	133.714	116.347	79.364	373.120	81,3	459.018	26,3
HOSTELERÍA	86.682	18.599	62.936	64.159	49.550	195.244	69,3	281.926	35,8
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	55.206	6.103	28.168	49.746	34.888	118.905	68,3	174.111	23,1
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	6.044	141	13.677	18.178	4.738	36.734	85,9	42.778	11,1
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER, SERVICIOS EMPRESARIALES	90.151	6.247	55.224	82.944	63.006	207.421	69,7	297.572	27,7
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	79.446	3.484	25.957	49.146	41.792	120.379	60,2	199.825	18,9
EDUCACIÓN	79.954	4.712	27.285	64.020	56.774	152.791	65,6	232.745	24,9
ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS, SERVICIO SOCIAL	104.066	3.063	40.945	66.032	60.728	170.768	62,1	274.834	30,4
OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y DE SERVICIOS PRESTADOS A LA COMUNIDAD, SERVICIOS PERSONALES	39.949	11.183	52.333	46.813	39.470	149.799	78,9	189.748	33,6
PERSONAL EMPLEADOS DOMÉSTICOS	110.695	5.157	24.462	35.412	41.169	106.200	49,0	216.895	50,9
TOTAL	1.354.304	222.295	801.026	976.807	799.519	2.577.352	62,0	4.153.951	30,7

Fuente: EPA, segundo trimestre 2003

Otro índice para medir la precariedad tradicional lo encontramos en la **rotación** o encadenamiento sistemático de contratos que encadena a los trabajadores a la temporalidad impidiéndoles acceder a un empleo estable. De los algo más de cuatro millones de trabajadores temporales que existen en España, un millón declara una antigüedad en la empresa superior a la del último contrato que ha suscrito; es decir, que su empresa les encadena los contratos, una situación que afecta especialmente a los jóvenes.

Sin duda otra de las lacras del trabajo precario es la siniestralidad laboral. En 2003 se produjeron 899.758 accidentes con baja, en estos accidentes perdieron la vida 1.034 trabajadores y trabajadoras durante la jornada de trabajo, y 453 in itinere.

Precisamente son los trabajadores más jóvenes los que sufren en mayor medida accidentes laborales. Los trabajadores menores de 35 años sufren más del 53% de los accidentes con baja. En cuanto a las diferencias de género, el número de accidentes con baja es mucho más elevado entre hombres que entre mujeres (casi siete veces más), aunque en ambos casos se mantiene la proporción por la que tanto ellos como ellas sufren la mayoría de los accidentes en sus respectivos grupos.

ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA, SEGÚN GRAVEDAD Y EDAD EN 2002

	TOTAL	% ACCIDENTES POR EDAD	LEVES	GRAVES	MORTALES
	2002		2002	2002	2002
AMBOS SEXOS					
TOTAL	938.188	100,00	925.201	11.886	1.101
JÓVENES	499.124	53,20	494.164	4.631	329
MAYORES 35 AÑOS	439.064	46,80	431.037	7.255	772
DE 16 Y 17 AÑOS	8.775	0,94	8.688	82	5
DE 18 Y 19 AÑOS	31.851	3,39	31.569	271	11
DE 20 A 24 AÑOS	149.813	15,97	148.488	1.236	89
DE 25 A 29 AÑOS	166.064	17,70	164.479	1.490	95
DE 30 A 34 AÑOS	142.621	15,20	140.940	1.552	129
DE 35 A 39 AÑOS	124.876	13,31	123.163	1.583	130
DE 40 A 44 AÑOS	102.219	10,90	100.572	1.535	112
DE 45 A 49 AÑOS	77.352	8,24	75.869	1.325	158
DE 50 A 54 AÑOS	67.206	7,16	65.858	1.200	148
DE 55 A 59 AÑOS	44.973	4,79	43.812	1.037	124
DE 60 Y MÁS AÑOS	22.438	2,39	21.763	575	100

Fuente: MTAS, Anuario de Estadísticas Sociales y Laborales.

LA SOBRECUALIFICACIÓN: DESENCUENTRO ENTRE FORMACIÓN Y TRABAJO

Los jóvenes españoles abandonan en mayor medida que los europeos las actividades formativas una vez superan el período de enseñanza obligatoria. Por el contrario, el porcentaje de jóvenes que participan en este tipo de actividades a partir de los 21 años supera al de Europa, lo que se traduce en una población universitaria muy importante.

El porcentaje de jóvenes entre 20 y 24 años con un bajo nivel educativo es en España (35%) diez puntos más alto que en Europa. En cambio, el porcentaje de universitarios es mucho más alto en España (22%), también diez puntos más que en la UE.

Y son precisamente los jóvenes el colectivo donde el **desencuentro entre la formación y el trabajo** que se desempeña es mayor. Es en el colectivo de entre 25 y 29 años en el que mayores porcentajes de ocupados, uno de cada tres, consideran que el nivel de formación requerido en su puesto de trabajo es inferior a la formación que ellos tienen, y son los universitarios.

Otra variable a estudiar es el papel de la **formación continua**. Sobre la importancia de ésta, cabe decir que a pesar de que los estudios al respecto ofrecen que el 83% de los asalariados consideran muy o bastante útil la formación profesional continua recibida en su empresa para el desarrollo de su trabajo, el 55,7% consideran que sus posibilidades de promoción guardan poca o ninguna relación con la formación que tienen.

EL SALARIO

En 2003 la media del salario anual de los jóvenes fue de 12.493 euros, lo que representa el 64% del salario medio del conjunto de la población trabajadora, teniendo además las mujeres de estas edades una brecha salarial cercana a los 4.000 euros respecto de sus compañeros.

MEDIA SALARIAL DE LOS JÓVENES MENORES DE 35 AÑOS

	ELLAS	ELLOS
SALARIO MEDIO JOVEN (EUROS ANUALES)	8.489,96	12.779,51
ESFUERZO SALARIAL MEDIO PARA ACCEDER A UNA VIVIENDA	64,4%	42,8%

Fuente: CJE: Observatorio de la Vivienda Joven, abril 2004.

Además, parece estar creándose una brecha salarial con los nuevos trabajadores y trabajadoras que se incorporan al mercado laboral. En 2002, la Tesorería General de la Seguridad Social reconoció que los nuevos cotizantes de aquel año presentaban unas bases de cotización un 37,3% menores que los cotizantes más antiguos.

Sólo el 46,8% de los ocupados entrevistados se manifiestan satisfechos o muy satisfechos con su salario y no es de extrañar que la **razón** que más influye entre los trabajadores más jóvenes (20 años) para **cambiar de empleo sea la mejora económica**.

CONDICIONES LABORALES: EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES

Por edades, los peores **niveles de satisfacción** laboral con sus empleos los presentan los menores de los 30 años de edad. Como ya hemos mencionado, el **bajo sueldo** se presenta como la principal razón de insatisfacción en el trabajo (23,2%), seguida del **mal horario** de trabajo (14,4%), la **dureza en el trabajo** (12,5%) y la **poca estabilidad laboral** (4,1%).

Los asalariados con contrato temporal manifiestan en un **71,1%** en el caso de los **varones** y un **66,4%** en el caso de las **mujeres** que son **motivos involuntarios** los que originan su **precariedad laboral**, frente al 4,1 % de los asalariados y al 8,1 % de las asalariadas que voluntariamente eligieron un contrato de trabajo temporal.

Más información en:
www.ccoo.es y www.IgualdadDeTrato.com

BIBLIOGRAFÍA

Alonso, L.E. (2000). «El marco social del empleo juvenil: hacia una reconstrucción del lugar del trabajo en las sociedades complejas». En L. Cachón (dir.). *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid: INJUVE. Pp. 21-48.

Alonso, L.E. (2000). *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.

Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

Cachón, L. (2000). «Los jóvenes en el mercado de trabajo en España». En L. Cachón (dir.). *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid: INJUVE. Pp. 133-176.

Campo, S. del (1995). *Familias: sociología y política*. Madrid: Editorial Complutense.

Casal, J.; Masjuan, J.M. y Planas, J. (1989). *La inserción profesional y social de los jóvenes: los itinerarios de transición entre los 14 y los 25 años*. Barcelona: Institut de Ciències de l'Educació; Centro de Investigación y Documentación Educativa.

Casal, J. (1999). «Modalidades de transición profesional y precarización del empleo». En L. Cachón (Ed.). *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia: 7 i Mig. Pp. 151-180.

Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

Castells, M. (1998). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza. Tres volúmenes.

Castillo, J.J. y Prieto, C. (1983). *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Madrid: CIS.

Cebrián, I. y Moreno, G. (2001). «El trabajo atípico en España y en Europa». En Lluís Fina y Luis Toharia (coords.). *El empleo en España: situación y perspectivas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Pp. 187-219.

Díaz Salazar, R. (2003). «Trabajadores precarios: el proletariado del siglo XXI». En R. Díaz Salazar (Ed.). *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI*. Madrid: HOAC. Pp. 67-108.

Gallino, L. (2002). «La informalización del trabajo en los países desarrollados». *Sociología del Trabajo*, 45, 7-24.

García Espejo, I.; Gutiérrez, R. e Ibáñez, M. (1999). «Inserción laboral y movilidad en el mercado de trabajo». En L. Cachón (Ed.). *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia: 7 i Mig. Pp.181-201.

González de Lena, F. (2001). «Negociación colectiva y determinación de los salarios». En Lluís Fina y Luis Toharia (coords.). *El empleo en España: situación y perspectivas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Pp. 221-268.

Hernanz, V. (2003). *El trabajo temporal y la segmentación. Un estudio de las transiciones laborales*. Madrid: CES.

Huertas, T. (2003). Propuestas sindicales contra la precariedad laboral. En R. Díaz Salazar (Ed.). *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI*. Madrid: HOAC. Pp. 183-216.

Míguez, F. (2003). «¿Por qué empeora el empleo?». En R. Díaz Salazar (Ed.). *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI*. Madrid: HOAC. Pp. 149-168.

Prieto, C. (1994). *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: HOAC.

Prieto, C. (1999). «Crisis del empleo: ¿crisis del orden social?». En F. Míguez y C. Prieto (dirs.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI. Pp. 529-548.

Santos Ortega, A. (1999). «La juventud va bien: la cuestión juvenil en la era de la precariedad». En L. Cachón (Ed.). *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia: 7 i Mig. Pp. 133-150.

Serrano, A. (1999). «Juventud como déficit, juventud como modelo: la construcción social de la transición laboral en los jóvenes». En L. Cachón (Ed.). *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia: 7 i Mig. Pp. 49-64.

Tezanos, J.F. (1998). *Tendencias en exclusión social en las sociedades tecnológicas: el caso español*. Madrid: Sistema.

Tezanos, J.F. (2001a). *El trabajo perdido: ¿hacia una civilización poslaboral?* Madrid: Biblioteca Nueva.

Tezanos, J.F. (2001b). *La sociedad dividida: estructura de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Torns, T. (2000). «Las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo en España». En L. Cachón (dir.). *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid: INJUVE. Pp. 199-214.