

Francisco Alemán Páez¹

La 'rueda de Ixión' del empleo juvenil

“¿Estás a la altura de tu destino?” (Hamlet)

1 El empleo, subempleo y desempleo juvenil acapara un eje neurálgico de actuación de las políticas públicas para paliar la elevada vulnerabilidad de dicha fuerza de trabajo y su conversión en población excluida. En la actualidad disponemos de una Estrategia propia de Emprendimiento y Empleo Joven que periodiza un amplio programa para el cuatrienio 2013-2016, y recientemente se ha puesto en marcha una avalancha de normas para corregir la problematización estructural del desempleo joven. Ahora bien, la densidad normativa operada en tan breve lapso de tiempo, “pluri-indefinible” en algunos extremos, puede revertir negativamente en la implementación de dichas acciones. Aparte de ello, el centro de gravedad de las EEJ reside en las políticas formativas, de suerte que éstas resultan inoperantes si no cuentan con redes adecuadas de inserción y recualificación. La “cultura credencialista” es un claro ejemplo de las transformaciones que vienen operando en una sociedad tecno-informacional que desfaza rápidamente los componentes cualificacionales, y que también hace de la formación una lucrativa oportunidad de negocio para las instituciones gestoras del conocimiento. No es pues descabellado aventurar la implosión de una próxima burbuja económica añadida a las ya explosionadas: la *burbuja formativa*. Avala esta hipótesis el tejido de nervaduras e intereses en torno suyo, las prácticas fraudulentas y clientelares alrededor de este asunto y la inanidad vincular del canon de lealtad institucional en la concepción de nuestro Estado Autonómico.

Nuestro mercado juvenil ostenta tasas de desempleo y temporalidad muy superiores a otros países de nuestro entorno, con el agravante que dichas tendencias no han cejado de aumentar en términos evolutivos. Entre las posibles explicaciones, se aduce que el colectivo de jóvenes resulta más vulnerable al comportamiento contracíclico, de manera que las diferencias en los indicadores económicos elevan dichas tasas en

etapas de recesión sin reducirlas empero significativamente en períodos expansivos. En este orden de ideas, muchos jóvenes tienen estatutos jurídicos secundarios y sufren condiciones de trabajo devaluadas que no dejan de revertir negativamente en la rotulación de dicho colectivo como fuerza laboral. Sólo desde hace pocos años, y tras una labor de denuncia en el seno de instancias internacionales, algunos países han

No es pues descabellado aventurar la implosión de una próxima burbuja económica añadida a las ya explosionadas: la *burbuja formativa*.

Muchos jóvenes tienen estatutos jurídicos secundarios y sufren condiciones de trabajo devaluadas que no dejan de revertir negativamente en la rotulación de dicho colectivo como fuerza laboral.

puesto en marcha una intensa batería de políticas incentivadoras de la empleabilidad juvenil, entre cuyos ejemplos se encuentra el caso Español, sin embargo son reacciones demasiado tardías que no pueden ocultar un gran fracaso social de magnitudes mayestáticas. En ello late un inventario falaz de acciones ineficaces e inacciones acomodaticias, pero, y he aquí la agravación, también subyace un amasijo de efectos perversos que hipotecarán la fisonomía estructural de la sociedad española, de sus códigos valorativos y de los esquemas venideros de solidaridad y convivencia. Prueba de tal gravedad es la batería de expresiones utilizables en el discurso social para rotular el escenario descrito. “Generaciones perdidas”², “ninis”, generación “digital”, “yo-yo”, “boomerang” o “acordeón”, son constructos de

gran poder descriptivo que radiografían una herencia de diletantismo permisivo, hipocresía social e irresponsabilidad intergeneracional.

La empleabilidad de los jóvenes, y la atención misma como grupo merecedor de protección, ha sido objeto de un tratamiento muy residual y secundario. Hasta hace bien poco, su régimen descansaba en tres institutos jurídicos: edad de admisión al trabajo (arts. 6 y 7 ET), contratos formativos (art. 11 ET) y el régimen de los incentivos económicos. Sin embargo soy de quienes relativizan el papel de los incentivos en nuestro sistema de contratación, a lo que añadiría además las deficiencias de los contratos formativos. El alto grado de “dispositividad” del art. 11 ET quizás haya revertido negativamente en dichas modalidades contractuales haciendo de ellas, más bien, módicos instrumentos de selección de personal, si no cauces taumatúrgicos de transición, para una fuerza de trabajo cautiva de empleo. En efecto, si concebimos la inserción como “acción y efecto de inserir”, y reconducimos dicho concepto al prototipo de trabajador joven, cabría sostener que los dispositivos laborales centran su “cardinalidad” en el primero de los componentes antedichos (“acción”) atribuyendo al segundo (“efectos”) un papel subordinado y a modo de variable dependiente. No es baladí que la regulación más reciente del empleo juvenil haya ampliado el universo de categorías hasta tal extremo que tal régimen escapa hoy de una formulación precisa. Aparte del redimensionamiento de la formación dual, el tratamiento más reciente confiere carta de naturaleza a un nuevo heurístico: el “*emprendizaje*”. Nuestra doctrina científica ya ha tenido ocasión de mostrar sus objeciones al referido axioma, no sólo porque traslada el centro de gravedad del trabajo por cuenta ajena³ sino porque, a mi modesto entender, tal código sigue la senda de otros cánones mixtificados (v.gr. yacimientos de empleo, flexiseguridad) con sutil proclividad para subvertir el trabajo por el emprendimiento.

2. Dos parámetros marcan mayormente el estatuto sociolaboral de los trabajadores jóvenes. El primero de ellos sintetiza la dialéctica *dependencia/independencia*. Según se ha dicho, gran parte de dichos trabajadores poseen una capacidad laboral en estado potencial a la espera de ser contrastada en la práctica a través del apren-

dizaje y los procesos de inserción. Los jóvenes requieren, más que ningún otro colectivo, de los correspondientes procesos de habituación que resultan anteriores al ejercicio mismo de los roles ocupacionales (“role playing”). Se trata de una colectividad ávida de sistemas de referencia, ora personales, culturales y laborales, cuyos productos simbólicos se filtran mediante normas axiológicas y de conducta. Todas las profesiones, en interacción con el medio ambiente laboral, conforman reglas de actuación y códigos valorativos que se interiorizan con el ejercicio material del trabajo, ahora bien, en el caso de los jóvenes

A parte del redimensionamiento de la formación dual, el tratamiento más reciente confiere carta de naturaleza a un nuevo heurístico: el “*emprendizaje*”.

tales factores operan a modo de mecanismos anticipatorios de socialización. Por contra, el desempleo y la precariedad juvenil, la postergación de las transiciones, las inserciones fallidas, o la quiebra misma de los itinerarios descritos (v.gr. vuelta al domicilio familiar) alteran gravemente estos procesos y propician esquemas de relativismo axiológico y de desafectación hacia los agentes e institutos socializadores, derecho del trabajo inclusive. El segundo tema al que aludíamos enlaza con lo expuesto, y estriba en el *costo social* de la integración juvenil. Falta de experiencia, déficits de formación, falta de información y desconocimiento del mercado de trabajo, déficits de enseñanza, entornos familiares frágiles, mileurismo, acentuación de la rotación y la movilidad, falta de recursos y de autonomía, economía sumergida, dejación de derechos y garantías jurídicas, forman un amplio plantel de ideografías insertas en el perfil socio-laboral del joven. De este modo, si anudamos los dos aspectos descritos comprobamos que el código distintivo del precitado perfil estriba en “poder trabajar”, empero, mediante “*estatutos líquidos de precariedad*” debido al comportamiento de un mercado de trabajo que no cesa de obstaculizar la inserción de los jóvenes, sea ello mediante condiciones laborales devaluadas o extendiendo

temporalmente los estadios ocupacionales socializadores.

Entre los elementos influyentes en el estatuto sacionormativo de los trabajadores jóvenes principian los factores macro y de orden sistémico. Como cualquier otra fuerza laboral, los jóvenes sufren las abruptas transformaciones que vienen operándose a escala global, empero, con el problema de enfrentarse a dichos cambios en condiciones peyorativas. El hiperglobalismo y la hiper crisis han eliminado todas las dudas del declive del modelo de producción industrial de corte Fordista frente a la generalización de un sistema económico abierto, permeable y en redes interdependientes. Además, la financiarización introduce cambios de gran calado en el rol de las empresas y sus trayectorias mercadológicas pues, de producir bienes y servicios para satisfacer necesidades humanas, impera la obtención de rendimientos cortoplacistas bajo la hegemonía de un accionariado volátil; del mismo modo, muchos beneficios se originan al socaire de las actividades financieras en vez de provenir de las actividades productivas propiamente dichas. La traducción de estas transformaciones sistémicas al ámbito de las relaciones de trabajo hace de la “*prontitud*” el indicador clave de calidad y productividad, sea ello a nivel mercadológico, organizacional, tecnológico o de ordenación del factor trabajo, pero lo significativo de dicho heurístico deviene de la generación de un plantel de paradigmas circundantes. Deslocalización, centralidad de las prácticas triangulares, difuminación del tipo general laboral, trabajo autónomo, teletrabajo, disponibilidad personal y laboral, movilidad interna, flexibilidad de entrada y salida, retrocesiones retributivas, o mutación de las cualificaciones, ilustran una amalgama de cambios institucionales que alteran drásticamente la relación del trabajador con las unidades dadoras de empleo. Aparte de la inestabilidad laboral o de la generalización del trabajo a proyecto y por objetivos, los esquemas de profesionalidad se tornan volátiles, de base tecnológica y sesgo polivalente para dar respuesta a las relaciones cambiantes entre los contenidos funcionales y los requerimientos cualificacionales.

Centrándonos en un segundo nivel analítico, relativo esta vez al mercado de trabajo, corroboramos un comportamiento diferencial de dicho mercado respecto del “perfil caracteriológico” de

los trabajadores jóvenes⁴. Para empezar, los estadios transicionales de los jóvenes elevan las tasas de actividad del susodicho mercado existiendo una gran proporción de sujetos dispuestos a trabajar para poder independizarse y finiquitar su emancipación familiar. El segundo rasgo dominante estriba en el elevado desempleo juvenil en términos comparativos. Sus niveles de paro duplican las tasas pro medio respecto de la UE, y las diferencias aumentan aun más respecto de la población adulta en su conjunto, lo que a mi entender abona el terreno para la activación de conflictos inter-generacionales. En este mismo orden de ideas, las tasas de desempleo minoran tendencialmente con la edad de los jóvenes, so-

Comportamiento de un mercado de trabajo que no cesa de obstaculizar la inserción de los jóvenes, sea ello mediante condiciones laborales devaluadas o extendiendo temporalmente los estadios ocupacionales socializadores.

bre todo si éstos poseen un título universitario, y como vimos antes la volatilidad de tales indicadores inflige importantes variaciones en el comportamiento del mercado juvenil según los momentos de expansión o desaceleración económica. Otra característica reside en la abultada precariedad de tales trabajadores. En verdad, el estatuto contractual de los jóvenes adolece de un infra-posicionamiento institucional debido al empleo al alza de los contratos temporales y a tiempo parcial y a las contrataciones realizadas a través de ETTs (las $\frac{3}{4}$ partes de su volumen está copada por jóvenes). Además de sufrir posiciones devaluadas de trabajo, muchos jóvenes son retribuidos con niveles inferiores que el resto de trabajadores y ostentan condiciones cambiantes y jornadas ampliadas. Gran parte de estas prácticas provienen de la economía sumergida, y en ocasiones se imponen más o menos subrepticamente con motivo del vencimiento de los contratos y de sus prórrogas correspondientes. En otras palabras, “estatutos de anormatividad” lábilmente sostenidos mediante “sistemas de gestión por amenazas”.

A los aspectos estructurales y cuantitativos antedichos interesa añadir un examen de las ideografías cualitativas del joven como categoría sionormativa. Según vengo defendiendo, el mercado laboral juvenil atribuye una rotulación particular a dicha fuerza de trabajo. Tal rótulo combina un doble código de “*in-empleabilidad*” y *sub-empleo*, acentuándose ambos rasgos por mor de las ideografías dominantes en dicha colectividad laboral. Ya se adelantaron antes los obstáculos insertos en los estadios transicionales, con situaciones de indefinición jurídica, estatutos secundarios y empleos insatisfactorios. Los primeros años de inserción, cuando ésta tiene lugar, suelen ser de tanteo y experimentación. Los jóvenes sufren frecuentes cambios ocupacionales alternados con períodos de inactividad, concibiéndose tales aspectos como un puente previo al encauzamiento de cualquier carrera estable. Nuestro grupo “normaliza” la idea que tendrán una sucesión de “curros” en diferentes empresas y lugares a lo largo de su vida, y que ejercerán competencias diferentes y niveles cambiantes de responsabilidad. Clara prueba de ello es el paradigma de la “*becarización*”, fenomenología ésta que, desde su gestación en el seno de las multinacionales o despachos de amplio espectro, ha acabado extendiéndose en las bases de la burocracia pública y corporativa. La doctrina científica es bastante crítica a las condiciones de explotación y semiesclavitud que representan estos estatutos secundarios y, pese a las soluciones teóricas arbitradas al efecto (v.gr. teoría del interés dominante), reflectan un espejo descarnado del deterioro laboral al cual está conduciendo el darwinismo económico y el devenir de las “sociedades avanzadas”⁵. Otro código peyorativo proviene de los procesos de *sobrecualificación* incidentes en los trabajadores jóvenes, sobre todo entre las cohortes de titulados universitarios. El credencialismo dominante propende la creación de títulos para compensar las deficiencias económicas en la demanda agregada, muchas veces mediante artificialidades mercadológicas propiciadas por la “burbuja formativa” en ciernes, sin embargo el hiato entre los aspectos cualificacionales y calificacionales desencadena otra batería de efectos perversos. Aparte de las repercusiones en la esfera individual (desmotivación, frustración, baja productividad), la realización de trabajos no apropiados de rol distor-

siona las bases del mundo profesional, y por ende fuerzan la aparición de conflictos clasificatorios en la ordenación sociolaboral del trabajo en la empresa

3. La combinación de los aspectos institucionales y socializadores del empleo de los jóvenes pone de relieve una serie de ideografías que rotulan la concepción sionormativa de tales trabajadores. Desde el terreno de las relaciones laborales, la identificación de dicho grupo se asocia de inmediato con tres cosmovisiones fundamentales, con una primera idea de contratación “versus” disponibilidad como mano de obra barata y sumisa, una segunda idea de contratación “versus” recepción de algún tipo de ayuda o rebaja económica, y en fin un círculo vicioso formado

La sucesión de reformas acometidas desde el 2012 han permitido un saneamiento estructural de las empresas mediante draconianos ajustes de plantilla y trueques estratégicos de empleo estable por empleo menos ventajoso.

por la triada empleo/formación/ precariedad. Pese a la amalgama de medidas puestas en marcha recientemente, los códigos dominantes del empleo juvenil vienen representados en términos de “actividades” y “oportunidades” en vez de proyectar ideografías de profesiones formalizadas y trayectorias de empleabilidad. De ese modo, muchos jóvenes perfilan sus horizontes ocupacionales desde lo que “van a hacer” o “poder hacer”, sin dar lugar a lo que vayan a “ser”⁶. Ahora bien, el gran problema de las contra-finalidades descritas es que éstas no sean debidamente absorbidas por el sistema social. Cualquier distorsión entativa en el mismo requiere prontas medidas de reacción para solventar los efectos perversos generados a nivel sistémico. Por contra, las reglas sociales y jurídicas idealizan ideografías de emancipación y cánones de libertad y autonomía (consumo, viajes, diversión) que, combinadas con pseudo-mixtificaciones de empleabilidad y emprendizaje, suelen chocar luego con la base material de las realida-

des profesionales. La experiencia precoz del paro, las cosmovisiones negativas del mercado laboral y el comportamiento de éste en los trabajadores jóvenes propician la adopción de actitudes acomodaticias renuentes a la responsabilidad y al compromiso social⁷. En este mismo orden de ideas, la negatividad translúcida del mercado de trabajo o el hiato entre las expectativas abiertas con las políticas activas y su traducción en oportunidades reales de empleo ahondan las perspectivas vitales pesimistas del joven. Las descausalizaciones formativas o la propia inaplicación de los códigos laborales acentúan la debilidad de los lazos sociales desde el fulcro de los vínculos jurídicos, y por ende adicionan elementos añadidos de negatividad al albur de actitudes pasivas y resignadas. Por ello, una vez sobrepasados ciertos umbrales de tolerancia, la acumulación de ideografías y efectos peyorativos terminan traduciendo en decisiones drásticas de emigración y movilidad transnacional, con la contra-finalidad derivada de realizarse tales cambios fuera de Europa y de acentuarse, con ello, la descapitalización del factor trabajo en nuestro país y la UE.

El perfil-tipo del trabajador joven se caracteriza por un estatus de iniciación y acoplamiento cuyos extremos suelen enhebrarse por medio de los institutos de credencialización. El problema es que los dispositivos jurídicos no logran corregir los extremos descritos, es más, la población joven concibe los derechos laborales y las propiedades jurídicas relevantes de las EEJ como si fueran “cáscaras formales”, sea ello por el desconocimiento de su estatuto profesional o por dejaciones voluntarias de tales derechos cuando contrastan una realidad laboral distinta a la norma. Es así como acaban “normalizando” la realización de prácticas atípicas desconectadas de su formación originaria o el encabalgamiento de vínculos jurídicos renuentes a estabilizarse. Para mayor abundamiento, el contexto social idealiza iconos de gran poder heurístico que manipulan las aspiraciones sociolaborales de la mano de obra juvenil de consuno con expectativas emancipadoras. Muchos jóvenes internalizan estatus de adultez cuando acceden a bienes de consumo ostentoso (coche, vacaciones) pese a vivir con los progenitores y mantener los vínculos familiares originarios. Con todo, la paulatina separación de las edades biológicas, sociales y labo-

rales vuelve a ser otra manipulación que transmuta abyectamente situaciones de *anormalidad en normalidad*. Extender a treinta y cinco años los umbrales de edad para recibir subvenciones, dilatar las cohortes de edad o abrir nuevas brechas en el interior del macro-colectivo, entrañan, a mi modesto entender, manipulaciones sedicentes de las trayectorias de inserción y emancipación. Eso sí, para aquilatar el bagaje de “éticas sacrificiales” en el seno de la población joven se enarbolan mensajes negativos acerca de la inempleabilidad juvenil de consuno con una transducción legitimadora fundada en la “racionalidad englobante” (políticas de austeridad).

La situación sociolaboral de los trabajadores jóvenes no ha dejado de girar condenadamente alrededor de una rueda oxidada.

4. A tenor de lo expuesto, mantengo un elevado escepticismo respecto del caudal de acciones implementadas para la inserción de los jóvenes. Según hemos visto, entre los códigos peyorativos, prevalece una visión devaluada de la rentabilidad laboral del joven en términos de recursos humanos, lo que me lleva a pensar en etiquetajes “devaluables” por el capital e “instrumentalizables” por el mercado de trabajo. Aparte de ello, el enquistamiento de las brechas desigualitarias y el establecimiento de un mercado de trabajo secundario sume a los jóvenes en circuitos recurrentes de movilidad, precariedad y desempleo, ahondando de ese modo la dualización tan acusada que sufre nuestro sistema de estratificación sociolaboral. Visto en perspectiva, la sucesión de reformas acometidas desde el 2012 han permitido un saneamiento estructural de las empresas mediante draconianos ajustes de plantilla y trueques estratégicos de empleo estable por empleo menos ventajoso. En este sentido, el infra-posicionamiento laboral de los trabajadores jóvenes es una manifestación del *panlogismo económico* dominante en la era global. La conversión de la economía de mercado en sociedad de mercado es de tal magnitud que, por fuerza, recaba un refinamiento del espíritu racional ca-

pitalista. Las fuentes de empoderamiento, mezcla de liberismo, oportunismo y codicia, penetran en todos los niveles del tejido socioeconómico y se resuelven en un cálculo de probabilidades. Desde este prisma, añadir cohortes abultadas de trabajadores jóvenes con estatutos jurídicos devaluados actualiza, más que nunca, la tesis Marxiana del “*ejército de reserva*”.

En efecto, dejando a un lado la fenomenología del crecimiento sin empleo (“*jobless growth*”) derivable del paradigma tecno-informacional, el anquilosamiento de dicho escenario puede explicarse con mayor simpleza bajo el prisma de las leyes generales de acumulación de capital. Tales reglas llevan a concentrar las riquezas en un polo de la sociedad y a acrecentar en el otro polo la pobreza y la miseria y las prácticas laborales de explotación y subempleo. Quizás haya que añadir ahora un doble efecto bucle pues, de una parte, la tecnología dominante no deja de demostrar, a día de hoy, una notable falta de correlación entre los puestos amortizados y los de nuevo cuño tecnificado. A ello hay que sumar las particularidades de la hipercrisis financiera. Su origen deviene de una crisis abrupta de superproducción del capitalismo cuyo efecto perverso inmediato no es otro que arrojar al paro a los trabajadores sobrantes debido a la caída general del consumo y la demanda. En estos términos, contar con una mano de obra joven, precaria, barata y sumisa y contratarla en condiciones laborales paupérrimas sería un efecto más de la ecuación inversa existente entre el subdesarrollo social y el sobredesarrollo capitalista derivado de la financiarización salvaje.

Finalizaré con una metáfora reflexiva valiéndome para ello de dos ideografías. En verdad la inserción juvenil entraña una problematización estructural pues pende de un complejo mosaico de piezas policromadas gran parte de las cuales trascienden de la homocromía jurídica y del estricto papel de la ley laboral. La praxis ensayo/error, la debilidad de los dispositivos reguladores, o las deficiencias estructurales de las redes de empleo, proporcionan algunas explicaciones de tal problematización, estando por ello en marcha un ambicioso plan de acciones e importantes partidas presupuestarias para incenti-

var el emprendimiento y la empleabilidad de dichos trabajadores. Ahora bien, colacionando una primera metáfora de González Posada⁸, se corre el riesgo que las EEJ operen a semejanza del bálsamo de Fierabrás y reduzcan sus propiedades épicas a un mero efecto laxante. Particularmente comparto ese mismo escepticismo, si bien añadiré una ideografía mitológica: *la rueda de Ixión*. En verdad, la situación sociolaboral de los trabajadores jóvenes no ha dejado de girar condenadamente alrededor de una rueda oxidada. Esa circularidad puede mitigarse gracias al universo de medidas previstas en las EEJ y al caudal presupuestario destinado al efecto, empero no elimina un ápice que la rueda retome el mismo giro circular cuando Orfeo finalice su interpretación musical bajo el Tártaro. ✓

NOTAS:

¹ Catedrático Acreditado (faleman@uco.es).

² Más ampliamente sobre estos extremos, y por todos, vid Alemán Páez F “Grupos vulnerables. Procesos de formación y políticas sociolaborales”, DL nº 71, 2004, ó Tezanos JF “Las generaciones perdidas. Tendencias de precarización laboral y exclusión social en los jóvenes”, en “Juventud y exclusión social”, Ed. Sistema, Madrid, 2009, p. 613.

³ Vid. Casas Baamonde ME, Valdés del Ré F, y Rodríguez Piñero M, “La huida del derecho del trabajo hacia el emprendimiento, las reformas de la Reforma laboral de 2012 y otras reformas”, RL nº 10, 2013.

⁴ Sobre dichas características, vid Alemán Páez “La inserción laboral de los titulados universitarios. Un análisis crítico-credencialista y consideraciones dimanantes del Espacio Europeo de Enseñanza Superior”, TL nº 100, 2010, pp 1088 y ss; ó García Montalvo, García Montalvo (2009) “El mercado laboral de los jóvenes en España”, en “Juventud...” cit, p. 541.

⁵ Por todos, recabo las críticas de Sánchez Rodas, Bernal Santamaría y Ayala Sánchez, ó Barba Ramos, defendidas las XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo (material informático multicoopiado), Granada, 23-24 de noviembre del 2013

⁶ Vid. Tezanos, ult, cit, p. 614.

⁷ Vid. Comas Arnau D (2012) “Por qué son necesarias las políticas de juventud”, Revista de Estudios de Juventud nº 94, Instituto de la Juventud, 2012, p. 14; del mismo autor, vid “Las políticas de juventud en la España democrática”, Injuve, Madrid; (2007).

⁸ “Políticas activas de fomento del empleo juvenil en España”, DL nº 98, 2013, p. 97.