

## “Buscarse la vida”: trayectorias y experiencias de precariedad en el acceso al empleo de las personas jóvenes

Los cambios acontecidos en el mercado laboral en las últimas décadas han generado espacios diversos de precariedad laboral por los cuales las personas jóvenes, en particular, se están viendo abocadas a pasar y, en demasiadas ocasiones, a quedarse por más tiempo del deseado. Uno de esos espacios de precariedad es en el que se suceden situaciones laborales informales y al margen del empleo, donde son habituales las prácticas formativas, las becas, los trabajos voluntarios y ciertos tipos de trabajos eventuales y de autoempleo. Estas situaciones se han convertido, de forma aparentemente inevitable y en ocasiones hasta socialmente justificada, en las principales vías de inserción laboral juvenil.

Este artículo trata de aproximarse a este espacio de precariedad a partir de las experiencias de personas jóvenes que tras culminar una formación media o superior han vivido diferentes situaciones precarias de empleo, muchas de ellas al margen del mercado laboral o, en el mejor de los casos, dentro de éste, pero en posiciones laborales de clara desventaja.

Esta aproximación tiene un doble objetivo, por un lado, presentar esas situaciones laborales desregularizadas y de empleo precario como un lugar estratégico para la mirada sociológica, desde donde analizar algunas de las tendencias de la cultura del trabajo contemporánea. Y por otro, mostrar cómo las experiencias que tienen lugar a través de ese tipo de situaciones moldean las trayectorias laborales y las subjetividades y median en los propios sentidos y significados que se configuran alrededor del trabajo y del empleo.

**Palabras clave:** precariedad laboral, márgenes del empleo, trayectorias juveniles, desigualdades laborales.

### Introducción: nuevos perfiles de la precariedad laboral

La precariedad laboral no es un rasgo nuevo en nuestros modelos de empleo, si bien es verdad que sus formas han ido cambiando a lo largo del tiempo y es quizás por esa razón por la que a veces se presenta como una novedad. Tampoco es un rasgo exclusivo de periodos de crisis económicas y de reestructuraciones productivas, pero es especialmente en esos momentos cuando la pre-

riedad salta a la vista, cuando el deterioro de las condiciones laborales y salariales y la debilidad de las garantías y protecciones sociales, nacidas en el seno de los Estados de Bienestar, se hacen más evidentes.

Que a la hora de acercarnos a la precariedad laboral actual haya que explicitar previamente estas cuestiones se debe, entre otras razones, al enfoque que ha primado sobre la misma en los estudios del trabajo. Las diversas formas de la precariedad laboral (Fager, 1999; Barbier, 2005) se visibilizan y conciben a partir de la institucionalización de una norma de empleo, con pretensión universal. El punto de partida y de referencia para hablar de precariedad es pues la «forma estándar de empleo» (que ha sido la del trabajo asalariado de duración indefinida y a tiempo completo) y los derechos sociales asociados progresivamente a dicha forma de empleo (1). Cuando el empleo no se ajusta a esa forma estándar, es entonces cuando hablamos de empleo precario.

No se puede dejar de señalar que siempre ha habido determinados colectivos, los más desfavorecidos del mercado laboral, cuyas situaciones se encontraban fuera de la norma de empleo. Los denominados *ejércitos de reserva* de la fuerza de trabajo, ese segmento secundario del mercado laboral, esa mano de obra periférica, etc., nunca han disfrutado de beneficiosas condiciones laborales, más bien al contrario, sus situaciones, objetivamente, pueden denominarse como precarias.

Entonces, ¿si nos interesamos actualmente por la precariedad laboral, es en realidad el interés por los más desfavorecidos en el mercado laboral de siempre? La respuesta es afirmativa y, al mismo tiempo, negativa. La respuesta afirmativa es evidente, porque las personas precarias de hoy comparten similares circunstancias con las excluidas y vulnerables de ayer, pero también es acertada la respuesta negativa, ya que el desarrollo del mercado de trabajo ha generado situaciones de precariedad que no se limitan a los sectores más desfavorecidos del entramado laboral, provocando así la emergencia de nuevos perfiles de precariedad laboral. La dinámica de la precariedad laboral hoy por hoy es mucho más sutil y ha conseguido penetrar en sectores y terrenos laborales que tradicionalmente habían pretendido estar protegidos contra la misma.

Actualmente el empleo precario se reconoce en la tendencia a la contratación temporal en vez de la contratación indefinida (la temporalidad laboral es un rasgo que define el modelo de empleo español: ésta afecta a más de un tercio de la población y a más de la mitad de los jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años); se conoce en la tendencia al empleo subcontratado y externalizado de las empresas matriz, en la disminución de la parte fija del salario y en el aumento de la porción variable vinculada a la producción y al cumplimiento de unos objetivos; en el

(1) Barbier compara el concepto de precariedad en cinco países europeos: Francia, Italia, Alemania, Reino Unido y España, y pone de manifiesto los diferentes enfoques desde los que se construye y se usa la categoría de precariedad en cada territorio. Destaca las dificultades para realizar una comparativa ya que, entre otros factores, el empleo precario depende de lo que cada legislación considera un “empleo normal”, esto es, el empleo de referencia legal (2005: 364).

ajuste salarial a los tiempos contratados y no a los tiempos reales; en la vulnerabilidad ante nuevas formas de control de los sujetos trabajadores. También se reconoce el empleo precario cuando se cuestionan las garantías de seguridad tradicionales y no son reemplazadas por otras y cuando se echan en falta nuevas pautas de legislación laboral (protección frente al despido, convenios ajustados a las actuales circunstancias, derecho de afiliación sindical y negociación colectiva, etc.).

Desde los años ochenta, estas tendencias se vienen manifestando en economías y en mercados laborales como el español como una progresiva *degradación* o una *precarización* de la *norma* de empleo (Bilbao, 1999, Prieto, 2002). Norma que ha sido siempre objeto de lucha y de conflicto y que ha ido adquiriendo diferentes formas, pues, como especificaba Bilbao: “El mercado de trabajo no es algo dado exteriormente, sino que depende de una norma políticamente establecida. En la década de los sesenta la norma apuntaba hacia la estabilidad. En la década de los noventa, la tendencia es hacia la precarización” (1999: 36). Han pasado los años y junto al crecimiento económico, al menos hasta la crisis de finales del año 2008, la precariedad del empleo ha continuado afianzándose. En este sentido destacaba Beck que: “El mayor índice de crecimiento de todo el mundo lo registra el trabajo precario. En los bastiones occidentales de la sociedad del pleno empleo, ha irrumpido con fuerza lo discontinuo, lo impreciso, lo informal; en una palabra, se está produciendo la brasileñización de occidente” (2000: 201).

Bajo la precariedad laboral se reconocen aquellas situaciones en las que prima la *inestabilidad* del empleo, la *insuficiencia* de ingresos, la *inseguridad* y *desprotección* sociolaboral e incluso, la *falta de reconocimiento* como personas trabajadoras. Por tanto, la precariedad remite a una carencia, a una falta de, bien sea estabilidad, seguridad, protección o reconocimiento, respecto de la normalidad laboral. Si atendemos a la definición que da la Real Academia de la Lengua Española a lo precario, podemos apreciar que todas las acepciones definen lo precario precisamente por lo que no tiene: “1. De poca estabilidad o duración; 2. Que no posee los medios o recursos suficientes; 3. Que se tiene sin título, por tolerancia o por inadvertencia del dueño; 4. Docente que ocupa un cargo provisionalmente”. Aplicado al empleo, el empleo precario viene definido por las carencias y los rasgos ausentes de aquellas condiciones laborales modernas en torno a las cuales se instituyó el empleo. Por eso, se puede apelar al término de “cuasi-empleo”, justamente, para respaldar esa idea de un empleo que no tiene o le falta alguno de los elementos que hacen de un trabajo o de una actividad un empleo.

(2)

El análisis que aquí se presenta forma parte de una investigación cualitativa más amplia sobre las transformaciones actuales del trabajo y la relación con la identidad, realizada en el marco de mi tesis doctoral titulada: *Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: experiencias de precariedad en los procesos de construcción identitaria*. En una parte de esta investigación me centro en el estudio de las trayectorias sociolaborales de jóvenes con edades comprendidas entre los 25 y los 35 años, que terminaron una formación media o superior, universitaria principalmente, y después de, al menos, cinco años, se encontraban en una situación de “cuasi-empleo”. Esto es, desempeñando trabajos en condiciones marcadas por la *inestabilidad* de sus contratos y la *precariedad* de sus condiciones laborales (empleos temporales mediante Empresas de Trabajo Temporal, falsos autónomos, empleos tutelados, etc.) o por el *no reconocimiento* de esas actividades como empleos (prácticas, becas, trabajos voluntarios y empleos sin contrato).

(3)

Incluso trabajar con la de “empleo precario” también resulta complicado. Laparra señala tres limitaciones a la hora de aplicar el concepto de “empleo precario” al análisis empírico: 1) la calidad de los datos disponibles y su adecuación de los mismos para captar todas las dimensiones de la precariedad, 2) las diferencias en los estándares entre los diferentes países y 3)

Pero, como trataré de demostrar en este artículo, lo precario no sólo sirve para adjetivar aquello que está vinculado a las carencias y a las ausencias, sino que se ha convertido en un rasgo que define las condiciones sociales y estructurales en las que trabajamos. La reflexión sobre lo precario se dispone, por tanto, como una herramienta que nos permite atender a nuevas y emergentes condiciones de vida en las que los sujetos sufren la precariedad, pero también la resisten, la combaten y conviven con ella.

En las siguientes páginas me voy a detener, en primer lugar, en analizar las formas que adquieren los empleos precarios, los “cuasi-empleos” y el alcance de la precariedad laboral actual. En segundo lugar, señalaré brevemente los cambios que se están produciendo en la formación de trayectorias laborales y lo haré a través del análisis de las experiencias de jóvenes que se encuentran encadenando empleos precarios desde que terminaron sus estudios universitarios (2). Destacando las interrelaciones que se producen entre los cambios biográficos, las nuevas exigencias del mercado laboral y las actuales dinámicas de las políticas de empleo. Posteriormente, mostraré algunos de los signos recientes de la vulnerabilidad que conlleva el tener que “buscarse la vida” a través de empleos precarios. Para finalizar planteando algunas cuestiones que pueden resultar interesantes en reflexiones posteriores en torno a la precariedad laboral contemporánea.

## Los «cuasi-empleos» y la normalización de la precariedad

La precariedad laboral responde a un fenómeno que es multidimensional y no tiene una definición unívoca, lo que hace que metodológicamente sea complejo trabajar con esta categoría (3). Además, es conveniente destacar el planteamiento con el que se aborda, ya que se pueden distinguir perspectivas muy diferentes. Destacamos dos: una que se centra en el *empleo precario*, entendido éste en términos jurídico-contractuales, y otra que se preocupa por el *trabajo precario*, con un abordaje sociológico más amplio de la situación laboral.

La primera perspectiva sostiene que el *empleo precario* es aquel donde la relación contractual no es la que marca la norma del empleo, dando lugar a un empleo que no es estable (intermitencia en el empleo, largos períodos de prueba, empleo mediante agencias de empleo temporal, empleo con bajos costos de despido, etc.) y donde la organización del trabajo provoca incertidumbre e inseguridad (horarios irregulares, rotación de puestos, etc.).

La segunda perspectiva reconoce la precariedad en el empleo pero la extiende al trabajo, en sentido amplio, y se produce cuando no se tiene un debido reconocimiento material y simbó-

la interrelación entre unas dimensiones y otras de la precariedad laboral, los mecanismos de compensación o de refuerzo y la importancia social de las mismas, que varían en el tiempo (2006: 23-26)

lico por la actividad realizada (trabajo voluntario, algunas becas, trabajo doméstico y de cuidados, etc.). En realidad se trata de trabajos no reconocidos como tales, realizados fuera del mercado laboral, o realizados dentro del mismo de un modo informal, de manera que han resultado ser actividades *invisibles* desde el andamiaje teórico clásico de la sociología del trabajo.

Aunque se trata de perspectivas que llevan a desarrollos diferenciados, tanto la una como la otra nos sitúan en un terreno pantanoso, vinculado a la falta de recursos materiales y simbólicos y al deficiente ejercicio de los derechos sociales. En ambas la precariedad se coloca en el *afuera* de la institución social del empleo formal o, cuando menos, en el *lado oscuro* de los escenarios laborales. Al estar *al margen*, en la *periferia* o en el *afuera*, la precariedad ha sido reconocida simplemente como una cuestión residual y problemática.

Hoy en día, como hemos dicho, al precarizarse la norma del empleo estable, la precariedad se extiende más allá de los espacios y tiempos en los que siempre ha estado. Esta tendencia a la precarización se materializa fundamentalmente en dos procesos: Por un lado, la línea que separa los empleos protegidos de los empleos precarios cada vez es menos nítida, extendiéndose nuevas formas de empleo que no cumplen con la norma social del empleo moderno aunque se sitúan cerca, estos son los «cuasi-empleos», y por otro, la precarización del mercado laboral adquiere cierta normalización afectando a cada vez mayor número de gente, es decir, se están extendiendo las condiciones sociolaborales precarias a colectivos y sectores anteriormente protegidos.

En cuanto a la primera cuestión, actualmente se está creando un tipo de empleo precario con unas características especiales que nos lleva a emplear otro término: el de “cuasi-empleo”. Se trata de empleos que no llegan a la categoría de empleo estándar o que no la completan; algo les falta. Lo *cuasi* remite a un espacio intermedio, que se encuentra a medio camino entre una cosa y otra, esto es, los “cuasi-empleos” se encuentran a medio camino entre lo que es un empleo y lo que no. Alimentan la frontera que distingue el empleo del no-empleo, engordan esa línea que establece los empleos que están dentro de la regulación del trabajo de los que se encuentran fuera de la misma. Por detentar ese espacio, no podemos afirmar que todos los “cuasi-empleos” sean empleos precarios y tengan los mismos rasgos precarios, pero sí que de alguna forma, se amplía la propia noción de precariedad, que ya no se limita al *afuera* de lo laboral sino que hace incursiones hacia el *adentro*.

Haciendo un análisis de las formas jurídicas de este tipo de empleos Supiot (1999) los sitúa en las “zonas grises del empleo”, donde se dan los trabajos intermitentes, el empleo por cuenta

propia que sustituye a la relación salarial -el de los *autónomos dependientes*-, el trabajo a domicilio, el empleo subcontratado, las becas, determinados contratos de formación, las prácticas, el trabajo voluntario, etc. Estas *zonas grises*, donde proliferan los “*cuasi-empleos*”, se diferencian de otras zonas propias del empleo precario, tradicionalmente vinculado a la economía informal, sumergida, clandestina y marginal. Mientras los trabajos y quienes trabajan en el sector informal están excluidos del mercado laboral (4), los “*cuasi-empleos*” forman parte del mercado laboral y además se dan en cualquier sector económico, desde la industria a los servicios pasando por los sectores más punteros de la nueva economía del conocimiento. Estos “*cuasi-empleos*” son consecuencia de las nuevas relaciones laborales vinculadas a nuevos tipos de contrato, que propician la movilidad entre empleos y situaciones laborales y nuevas condiciones laborales que se dan por inestables e inseguras.

Las situaciones de precariedad tienen que ver con las pautas de diferenciación y de jerarquización de las sociedades de referencia, así por ejemplo mujeres y jóvenes se encuentran sobrerrepresentados en los “*cuasi-empleos*”. Hay más mujeres que hombres con contratos temporales y en empleos a tiempo parcial. Entre los más jóvenes los empleos precarios están a la orden del día en sus primeras experiencias laborales, además parece algo asumido que antes de conseguir un puesto de trabajo con condiciones laborales aceptables tienen que pasar por una serie de trabajos precarios y/o sometidos a procesos de aprendizaje que se encadenan con sucesivos contratos de prácticas, de formación, empleos en forma de becas, etc.

La desprotección en el empleo afecta preferentemente a las personas en posiciones más vulnerables, ya que: “Posiciones precarizadas en lo simbólico dominante se corresponden con posiciones precarizadas en las relaciones laborales” (Precarias a la deriva, 2004: 181), pero también provoca condiciones mismas de vulnerabilidad, fundamentalmente, porque el acceso a la protección social está fuertemente condicionada por las condiciones precarias del empleo, sobre todo de la contratación.

En cierto sentido, las concreciones que hacemos contribuyen a la construcción y a la solidificación del concepto de “*cuasi-empleo*” y de la propia categoría de precariedad laboral que, sin embargo, si se caracteriza por algo es por su ambigüedad y falta de precisión (5). Esto implica que, al igual que el trabajo, la precariedad también debe ser analizada como un *proceso relacional*. Por ejemplo, no podemos decir que un contrato temporal sea necesariamente precario, la temporalidad del contrato no lleva a la precariedad si ésta no se sitúa en un contexto en el que intervienen más procesos que convierten al contrato temporal en un empleo precario y, a quien lo lleva a cabo, en un empleado precario o una

(4)

Aunque precariedad e informalidad pueden ir juntas, hay una tradición de análisis sobre la informalidad más asentada (Portes, 1995, Gallino, 2002), que la distingue de lo que actualmente podemos considerar la precariedad (Laparra, 2006, Neffa, 2008). Aunque esta cuestión evidentemente depende del contexto de análisis.

(5)

La concepción del trabajo precario que comparten organismos internacionales como la OIT y expertos en materia laboral, coinciden en su mayoría en que se trata de aquella relación laboral donde falta seguridad y calidad en el empleo, elementos principales que debería garantizar el contrato de trabajo, pero que se dan indistintamente en cualquier tipo de contrato, en el contrato temporal y en el contrato a tiempo fijo, en el trabajo a domicilio y en la subcontratación. Véase: Buschoff y Protsch (2008).

empleada precaria. El *empleo precario* está en relación con una serie de circunstancias que superan la cuestión temporal, como son: la inestabilidad, la escasa remuneración, la desprotección de los beneficios de la seguridad social, y en general con aquello que vulnera derechos fundamentales del trabajo ya establecidos. Y no sólo eso, también está relacionado con las circunstancias vitales de la persona que realiza la tarea, con sus recursos económicos, formativos, su entorno, sus relaciones sociales, sus capacidades, su tiempo, etc.

El segundo proceso hace referencia a la *normalización* de la precariedad. Esta es abordada desde planteamientos teóricos opuestos que, sin embargo, en el diagnóstico de la situación terminan convergiendo.

Desde los planteamientos que defienden la institucionalización de una norma de empleo y por lo tanto reconocen la existencia de un sector precario, vulnerable y excluido, se afirma la extensión de la precariedad hacia los otros segmentos. Siguiendo esta perspectiva algunos autores sostienen que las excepciones a la norma del empleo ya no se encuentran “al margen” sino que son constitutivas del nuevo orden social (Castel, 1997; Paugam, 2000).

Es la tesis de Robert Castel en la “*metamorfosis de la cuestión social*”; quien enfatiza que el problema de la precariedad del empleo no es únicamente que se haya mantenido una “*periferia precaria*” si no que también se está avivando una “*desestabilización de los estables*” (1997: 413), generando una “zona de vulnerabilidad” donde se sitúan: “siluetas inseguras, en los márgenes del trabajo y en los límites de las formas de intercambio socialmente consagradas: personas en desempleo prolongado, habitantes de los arrabales desheredados, beneficiarios del salario mínimo de inserción, víctimas de reconversiones industriales, jóvenes en busca de empleo que se pasean de pasantía en pasantía, ocupados en pequeñas tareas provisionales...” (1997: 15).

Por otro lado, desde planteamientos de herencia marxista se denuncia que la precariedad se ha convertido en un elemento fundamental para el análisis de la sociedad contemporánea, en una característica estructural, de toda una época, la del capitalismo globalizado del cambio de siglo, que hace que ya no tenga tanto sentido hablar de trabajadores precarios y no precarios, porque la precariedad como condición vital se extiende por todos los rincones (Bourdieu, 2000). Podríamos pensar como Cano que “no existe una realidad de empleo y trabajo precario frente a otra no precaria, sino que las dimensiones de la precariedad están presentes en diversos grados y modalidades en las distintas formas de empleo” (2004: 68). Esto querría decir que incluso cuando se habla de crecimiento económico irremediabilmente se habla de

precariedad y se materializa en el reemplazo y la sustitución de empleos estables y protegidos por empleos eventuales y desprotegidos.

Por ello, podemos estudiar la precariedad desde las formas precarias que va adquiriendo el empleo, pero no únicamente desde ahí, ya que nos daría una imagen parcelada de la precariedad. Cualquier recorrido de investigación en torno a la precariedad debe pasar por analizar cómo funciona hoy en día la precariedad, a través de qué mecanismos y con qué consecuencias se instala en lo social y, sobre todo, de qué modo y bajo qué formas se distribuye entre los individuos, como eje a través del cual comprender las desigualdades sociales.

## Colocarse vs. montárselo: trayectorias laborales en los márgenes del empleo

La tendencia hacia formas de organización social del trabajo más flexibles y heterogéneas, en las cuales la precariedad del empleo y de las condiciones de trabajo también están presentes, conllevan la pérdida de la relevancia que tenían las instituciones reguladoras de acceso al trabajo de las personas jóvenes y su función «integradora» a la sociedad adulta y a los derechos de ciudadanía adquiridos a través del empleo (Alonso, 2007). Este contexto arrastra a un estado de *desinstitucionalización* de las trayectorias sociolaborales que se configuran en la actualidad y que trascienden lo laboral, afectando también a los proyectos de vida y a los procesos de emancipación (Pérez-Agote y Santamaría, 2008).

Atrás queda el modelo de biografía laboral *fordista* de la modernidad asociado a la estabilidad en el trabajo, en el que las trayectorias laborales se caracterizan por seguir una serie de pautas homogéneas, que predecían la linealidad de las mismas y los logros laborales siempre acumulativos. El itinerario ideal, en forma de *careers*, término anglosajón que se refiere a la trayectoria laboral en términos progresivos y a modo de “línea recta”, supone un tránsito jerarquizado en función de criterios meritocráticos que conduce a una consolidación laboral y a la movilidad social. De forma progresiva se iba ganando en experiencia, en conocimientos, en antigüedad, en salario, tanto en la empresa para la que se trabajaba como en la propia actividad que se realizaba y aunque se cambiase de empresa o de actividad, la progresión solía darse al menos en el mismo sector en el que se había iniciado la vida laboral.

Hablar hoy de procesos de fragmentación de las trayectorias sociolaborales consiste en hablar de recorridos donde no predominan las secuencias ordenadas, normalizadas y protegidas. Pero esta fragmentación puede ser estudiada desde dos enfoques:

- a) *Como déficit de coherencia biográfica*: resultado de las rupturas, los quiebres y los accidentes. En este enfoque, la inestabilidad laboral -los cambios de empleo, las entradas y salidas del mercado laboral, la vuelta a la formación después de unos años-, se presenta como algo accidental. La acumulación de *accidentes* supone una desviación de la norma de las trayectorias estables y lineales. Todos los atributos que definen las actuales trayectorias (inestables, caóticas, reversibles) son, por tanto, los antónimos de aquello que definían tradicionalmente las trayectorias de empleo normalizadas basadas en la estabilidad.
  
- b) *Como modelo de referencia en la elaboración de trayectorias en el contexto actual de inestabilidad laboral*. Se destacan las posibilidades de la movilidad laboral y las posibilidades de trayectorias que adquieren sentido en base al cambio y no en base a la estabilidad y el orden. Cuando se pasa de una beca a otra, se salta de un proyecto a otro, se deja un empleo y se va al paro y luego se empieza en otro, el hilo narrativo de las trayectorias laborales deja de tener significado a través de la linealidad y de la previsión de las experiencias en el empleo, al tiempo que las expectativas sociolaborales pueden ir cambiando dependiendo de esas situaciones.

Una forma de salir de la linealidad y caracterizar los movimientos oscilantes que experimentan las trayectorias de personas que se encuentran en situaciones de “cuasi-empleos”, es recurrir a nuevas metáforas. Como las de estudios que sugieren nuevas tipologías de trayectorias: en forma de *sierra* (García Espejo, 1998), de *aproximación sucesiva* (Casal, 1996), trayectorias *fallidas* (*misleading trajectories*) (Walther A. et al., 2002) o *transiciones de tipo yo-yo* (EGRIS, 2001, Du Bois-Reymond y López Blasco, 2004, Machado País, 2007).

El movimiento de un yo-yo, ilustra metafóricamente los movimientos oscilatorios y reversibles de los itinerarios y trayectorias laborales actuales: “Muchos jóvenes experimentan esta reversibilidad en sus procesos de transición: hoy se forman, mañana encontrarán un trabajo temporal que los mantendrá empleados durante algún tiempo, perdiéndolo al final, pasando por una fase de desempleo al final de la cual pueden acceder a otra fase de formación o a otro trabajo (temporal)” (Du Bois-Reymond y López Blasco, 2004:15).

La preocupación sociológica por la inserción laboral de los jóvenes ha estado marcada por el peso del análisis de trayectorias lineales, siempre bajo el influjo de ese imaginario estable, coherente y colectivo de lo biográfico y también de lo laboral, de

manera que, como desarrollo a continuación, la mayor parte de los estudios sobre la inserción laboral carecen de un marco conceptual eficaz para captar los cambios que se están viviendo actualmente.

Cuando los modelos de inserción no están asegurados implican nuevas formas de actuar, no sólo en cuanto al acceso al empleo, sino en general como forma de actuar en el espacio de lo laboral. Por ejemplo, cuando se hablaba de «colocarse» respecto al empleo, se hablaba de detentar una posición en el mercado de trabajo, espacio posible en la dinámica de la institución social del trabajo, que podríamos dibujar como un edificio dotado de sitios en los que habitar. Hoy en día, lo que queda del edificio de la institución social del empleo moderno, no nos permite hablar de lugares en los que habitar, los empleos se han convertido en lugares por los que se *pasa* (Bauman, 2005). El pasar ya no tiene que ver con la lógica de «colocarse», sino con la lógica de «montárselo», con el “buscarse la vida” y “hacerse empleable”.

### **De la inserción laboral a la lógica de la empleabilidad**

La “*inserción en el mercado laboral*” está adquiriendo una nueva significación en el periodo actual de la nueva organización laboral, marcada por la flexibilidad y la inestabilidad del empleo. La prolongación del periodo formativo, el tipo de cualificaciones exigidas por el mercado laboral, la generación de nuevas formas de empleo y la intermediación laboral son algunos de los fenómenos que están modificando la forma en la que las personas jóvenes acceden al mercado laboral (Cachón, 1999) y tienen sus primeras experiencias de empleo.

El proceso más generalizado de inserción laboral tenía lugar una vez finalizados los estudios, esto es, tras darse por concluida la etapa de estudiante, se accedía al mercado laboral y uno o una se convertirá en un “sujeto trabajador”. Actualmente, este proceso de inserción laboral no sólo no es el más generalizado sino que además la inserción responde a un proceso mucho más difícil de describir a partir de tradicionales conceptos lineales y unidimensionales.

Los rasgos generales que definen actualmente los momentos de *salida* de la etapa formativa y de *incorporación* al mercado laboral están siendo sometidos últimamente a un progresivo desdibujamiento, la fase formativa tiende a prolongarse y la incorporación al mercado laboral tiende a dilatarse. Algunas de las causas de este desdibujamiento responden a cambios estructurales y sociodemográficos, y también a cambios culturales y simbólicos.

Entre los cambios estructurales destacamos los que tienen que ver con el mercado laboral, que han provocado que se extiendan

y diversifiquen los periodos de prueba tras la finalización de los estudios, mediante contratos de formación, contratos de prácticas, becas, etc. Así mismo, las transformaciones de la organización del trabajo han dado lugar a cambios sustanciales en las lógicas y criterios de contratación, normalizando la contratación temporal. Y se ha producido un endurecimiento de las exigencias a la hora de acceder al empleo y una mayor competitividad, que se hace más patente en épocas de crisis económicas y de altas tasas de desempleo. Como anunciaba Martín Criado: “Esta ha sido la lógica de las discriminaciones a favor de los jóvenes en España: renovación de plantillas para tener trabajadores con menor poder de negociación, ruptura de las solidaridades formadas en el seno de los trabajadores estables, aumento de la precariedad juvenil –están en formación...” (1999: 47).

También contribuye al desdibujamiento de los procesos de inserción laboral la política de contratación, y en concreto, la demanda de aptitudes en ocasiones difusas, como la capacidad de iniciativa, la adaptabilidad a los cambios, la movilidad y la polivalencia profesional. Estas aptitudes van más allá del saber hacer que proporciona, para quienes hayan accedido a ella, una titulación o una cualificación adquirida en el sistema educativo.

De este modo, ese momento trascendental que solía ser en lo biográfico la obtención del título universitario ya no lo es tanto. El instante en el que se pasa a disponer de un título es importante pero no decisivo, porque el final de los estudios no significa la incorporación ni inmediata, ni en condiciones dignas al mercado laboral. Obtener un título es un paso más para conseguir un empleo, pero no el definitivo, por lo tanto se trata de un *rito de paso* que, dadas las condiciones laborales actuales, se ha desmitificado.

En el mejor de los casos, el título universitario da pie a la continuación de los estudios, a las especializaciones, los *másters*, los cursos profesionales, los viajes al extranjero para aprender idiomas. Si no es el caso, ya que la continuidad de la formación también depende de las posibilidades y de los recursos personales y familiares, entonces el título dará pie a las prácticas, a los contratos de formación, a los contratos temporales, en demasiados casos, a los “*cuasi-empleos*”.

Desde la perspectiva de la inserción las personas jóvenes que se encuentran en situaciones de *cuasi-empleo*, serán consideradas como jóvenes que todavía no están integradas en el mercado laboral o que se encuentran en *transición* al mismo, porque no tienen un empleo formal. Además, si se trata de jóvenes que disponen de recursos, en este caso formativos, suele analizarse esa transición en términos de “*tiempo de espera*” (Zárraga, 1985) o como “*periodos de ajuste*” (Evans y Furlong, 1997: 21). Se ex-

plica que su inserción no ha llegado aún porque todavía no se han producido los *ajustes* necesarios para salir de la inestabilidad y precariedad laboral.

Sabemos que la prolongación de las etapas formativas no se ha dado de forma homogénea en la población joven y que depende de la estructura de oportunidades el que se siga una formación universitaria o se dejen los estudios. Pero ¿cómo se explica que, después de años de “democratización” del sistema de enseñanza y de prolongación de las etapas formativas, las condiciones de precariedad se hayan extendido a las personas jóvenes independientemente del nivel de estudios que tengan?

(6)

Aunque pertenecen al mismo imaginario cada término alude a un aspecto diferente e introduce matices distintos. El de *transición* suele atribuirse al paso de la escuela al mercado laboral y suele ir unido a un imaginario de la juventud en transición a la vida adulta, donde el papel del trabajo va adquiriendo con el paso del tiempo mayor importancia. El término *incorporación* suele atribuirse al momento de entrada en el mercado laboral y a la transformación en persona trabajadora. Adquiere casi un sentido literal, es el propio cuerpo adquiere las características del trabajo, del puesto de trabajo, con todo lo que conlleva: rutinas concretas, actitudes, posturas, vestimenta -con uniformes o monos de trabajo-, etc. Por último, el término *integración* en el mercado laboral, introduce la idea de una inserción más amplia a partir del trabajo, no sólo en el mercado laboral sino también en el campo social, insertándose en una red de intercambios y de relaciones en las que se confieren derechos a cambio de deberes y obligaciones no sólo laborales sino también de ciudadanía.

Por eso, más allá de aspectos descriptivos tanto cuantitativos como cualitativos, el término *inserción laboral* necesita de mayores precisiones en el contexto actual. El término de *inserción* en el mercado laboral, así como los de *transición*, *incorporación* e incluso el de *integración*, actualmente describen procesos que poco o nada tienen que ver con las realidades que representaban en el modelo de empleo estable de años atrás (6).

Pese a la polisemia del término *inserción laboral* su uso presenta serios problemas cuando es aplicado a las situaciones actuales del mercado laboral, sobre todo, por la perspectiva que incorpora, esto es, por el enfoque implícito de la inserción en términos de *resultados*. Si el mercado laboral se define cada vez más por las condiciones inestables y precarias que viven las personas trabajadoras, las condiciones laborales en las que trabajan sus primeros años de vida laboral serán las mismas o parecidas a las que vivirán a lo largo de sus trayectorias laborales. Por lo tanto, ¿cuándo empieza y acaba un proceso de inserción laboral?, ¿cuándo alguien está inserto, integrado en el mercado laboral y cuando no? Las entradas y salidas del mercado laboral y los cambios de rumbo laboral y profesional parecen no limitarse a un periodo de inserción inestable y precario, han dejado de ser una situación preliminar y circunstancial y se están convirtiendo en un estado en el mercado laboral más allá del periodo juvenil.

La inserción más que como un *resultado*, irremediablemente tiene que ser estudiada como un *proceso* (Bouffartigue, Lagree y Rose, 1989). En este sentido, la rigidez de los conceptos como el de estabilidad y también el de precariedad, muestran grandes limitaciones a la hora de acercarse a las actualmente azarosas y heterogéneas entradas y salidas del mercado laboral. No es fácil romper con estos esquemas de transición bipolar estudios y trabajo, joven y adulto, integrado y excluido, en los que pareciera que las personas se sitúan en un lado u otro y en los que las trayectorias se conciben siempre como el camino hacia uno u otro lado, hacia la estabilidad o, lamentándolo mucho, hacia la precariedad.

Proponemos acudir a otros términos que enfatizen, cosa que el de *inserción* no hace, el trabajo o la tarea continua de tener que hacerse un hueco en el entramado laboral. La inserción nos habla, en términos coloquiales, de «colocarse» en el mercado laboral, lo que significa que hay puestos/lugares que ocupar. Pero, cuando el mercado laboral está redefiniendo continuamente esos puestos/lugares, dotándoles de temporalidades cortas, transitorias y flexibles, más que de ocupar, de lo que se trata es de *hacerse camino*. De modo que podemos distinguir entre la *inserción laboral*, que remite a «colocarse» laboralmente, a tener una posición en el mercado de trabajo, y el «buscarse la vida», que remite a «montárselo», es decir, a trabajarse y hacerse un hueco en el mercado que, si finalmente se convierte en un lugar, será transitorio y provisional.

Pero es que además la lógica económica del capitalismo flexible recrea contextos laborales sin unos contornos definidos que distingan claramente si se está o no en el mercado laboral, porque lo que parece importar no es tanto el *estar* sino el *pasar*. La cuestión es que cada vez menos las posiciones en el mercado laboral responden a lugares estables y protegidos donde entrar -*colocarse*- y estar integrado, sino que los empleos son posiciones temporales entre las que estamos invitados a pasar, no a quedarnos, no a estar sino a transitar (7). Como señala Bauman: “Una de las recomendaciones que más suele hacerse entretanto a los jóvenes es que sean flexibles y no especialmente quisquillosos, que no esperen demasiado de sus empleos, que acepten los trabajos tal como vienen sin hacer demasiadas preguntas y que se los tomen como una oportunidad que hay que disfrutar al vuelo y mientras dure, y no tanto como un capítulo introductorio de un «proyecto vital», una cuestión de amor propio y autodefinición, o una garantía de seguridad a largo plazo” (2005: 22)

(7)

Castel describe los procesos de inserción de quienes ocupan las zonas de vulnerabilidad social mediante el mito de Sísifo. Sísifo fue condenado a empujar perpetuamente un peñasco gigante montaña arriba hasta la cima, sólo para que volviese a caer rodando hasta el valle, y así indefinidamente (1997: 436). El filósofo Albert Camus ya había utilizado el mito de Sísifo como metáfora del esfuerzo inútil e incesante del hombre moderno de mediados del siglo XX que consumía su vida en fábricas y oficinas sórdidas y deshumanizadas.

Pero estas recomendaciones no se limitan a la juventud, los nuevos requerimientos del mercado laboral -innovación, creatividad, capacidad de cambio, plasticidad-, así como la fluctuación continuada de la demanda de nuevas mercancías y productos, nuevos servicios y actividades, desplazan la lógica de estar en una posición en el mercado de trabajo que tenía como sustrato la duración en el tiempo, por el modelo del *montárselo*, que remite no a la duración sino a arreglos provisionales y a proyectos de corta duración.

Cuando la experiencia laboral es ir pasando por distintas situaciones y estableciendo diferentes relaciones laborales la lógica de la *inserción* se ve desplazada hacia la lógica de la *empleabilidad*, de “*hacerse empleable*”. Esta dinámica es fomentada por las instituciones públicas, a través de las *políticas activas* de empleo sobre las que se asientan los procesos de intermediación laboral contemporáneos (Crespo, Revilla y Serrano, 2009) y se potencia

también desde los discursos y prácticas de la gestión de recursos humanos.

## “Buscarse la vida”: signos actuales de la vulnerabilidad sociolaboral

La retórica de la acción está cargada de metáforas que dan cuenta de cómo entendemos lo que hacemos. En este caso, una expresión que continuamente aparecía en los relatos de jóvenes en situaciones de “cuasi-empleos” era: “Buscarse la vida”. La expresión “buscarse la vida” puede representar el modo que tenemos de pensar y de actuar con respecto al mundo del trabajo en la actualidad. “Buscarse la vida” remite fundamentalmente a buscar el modo de mantenerse, de arreglárselas por uno o una misma, moviéndose y actuando trascendiendo los límites del ámbito de lo laboral (8).

(8)

Coloquialmente, también se suele usar la expresión “ganarse la vida”. La pregunta *¿cómo se gana la vida Fulano?*, en realidad, es preguntar por el trabajo de Fulano. Pero esta expresión ya no es tan habitual, es más común apelar al «buscarse la vida». Esta última enfatiza la acción, la búsqueda reiterada de empleo, y tiene que ver con emprender nuevos proyectos, con cambios de empleo, etc.; «ganarse la vida» se refiere más al aspecto económico de la actividad o del empleo.

(9)

La referencia que utilizo para identificar los testimonios es la edad, el género y los estudios realizados, finalmente, si es posible definirla, la situación en la que se encuentra en el momento de la entrevista. En algunos momentos del análisis utilizaremos algún nombre propio, que por cuestiones de anonimato son ficticios. Asimismo, se han evitado las referencias directas a nombres o marcas de empresas.

Habida cuenta que “buscarse la vida” requiere siempre de un esfuerzo -no necesariamente fructífero ni acorde a las perspectivas elaboradas-, este será aún mayor, cuando las condiciones en las que se debe hacer no son del todo favorables. La inestabilidad y la precariedad laboral avivan testimonios en los que son habituales quejas y descontentos ante una situación que requiere hacer grandes esfuerzos para, precisamente, «buscarse la vida».

“...y es que las cosas no funcionan como nos enseñaron. Más que nunca *te tienes que buscar la vida*, porque es más fácil que te echen a la calle que el que en algún momento consigas encontrar el trabajo de tu vida. Aunque bueno, ¿cuál es el trabajo de mi vida? No sé, de lo que sí estoy segura es de que *me tengo que buscar la vida*” (E.7, 27 años, Lda. en Física, becaria de colaboración) (9).

Una de las manifestaciones más profundas de la vulnerabilidad contemporánea es el sentimiento de *inseguridad* que se vive en el contexto laboral; lo indeterminado, aquello que no dominamos y que nos sobrepasa, provoca inseguridades que se trasladan a nuestras propias biografías. La sensación de encontrarse “*con un pie en la calle*”, que aparece en muchos relatos de las personas entrevistadas, representa el miedo a quedarse sin empleo si se tiene, y, si no se tiene, la angustia de no encontrarlo y verse fuera del mercado laboral. Podríamos decir que la amenaza y la angustia permanente de ser expulsados del mercado de trabajo y de quedar relegados a puestos de trabajo precarios son aspectos que, a día de hoy, forman parte de la nueva configuración de la subjetividad laboral en el capitalismo contemporáneo, ya que incluso para los protagonistas de trayectorias laborales más estables, estos aspectos también están presentes en sus discursos.

No vamos a detenernos en los discursos que tienen como hilo argumental la queja y el malestar que provocan las situaciones laborales actuales, pero es destacable que las situaciones de vulnerabilidad agudizan estos “discursos de la queja” (Ramos, 2004).

La vulnerabilidad que sufren quienes se encuentran en esa frontera difusa entre el empleo y el no-empleo adquiere a parte de las dimensiones mencionadas, otras dimensiones más concretas, que nos pueden anunciar los circuitos de la precariedad sociolaboral contemporánea:

### *Del trabajo asalariado a las ficciones contractuales: los trabajillos*

La primera tiene que ver con las condiciones laborales de los *cuasi-empleos*, alta temporalidad, incertidumbre laboral y falta de seguridades (seguridad social, derechos laborales, sindicales, etc.). La inestabilidad e inseguridad del compromiso laboral en los *cuasi-empleos* hace que sean caracterizados como *trabajillos* o *currillos*. Normalmente estos *trabajillos* quedan fuera de una perspectiva profesional y son vistos como meros recursos para obtener ingresos, sin interés específico en su consolidación.

Hay situaciones individuales y colectivas que son más proclives a la tolerancia de los “malos empleos” y de los *trabajillos* que otras. Una especie de acoplamiento estructural vincula los *trabajillos* con las condiciones de vida de las personas jóvenes. Ya que estos trabajos, en principio, permiten la compatibilidad con los estudios, para acceder a ellos no es imprescindible aportar cualificación ni experiencia, no requieren grandes responsabilidades, muchas veces se encuentran fuera de las obligaciones de un contrato laboral, por lo tanto también de los derechos y las prestaciones sociolaborales. Todos estos elementos coinciden en legitimar socialmente el universo de *trabajillos* en el proceso de acercamiento de las personas jóvenes al mercado laboral.

“Nunca me ha gustado depender de la gente. Entonces empecé a currar, claro, curros... currillos de poca monta, que te dejan seguir estudiando y tal. Pues en un bar los fines de semana, cuidando un crío y así. Luego, cuando terminé la carrera, ya con la licenciatura, pues me he buscado cosas en relación a lo mío, pero sólo me han salido *trabajillos* sueltos, proyectos cortos en los que he participado y ahora la beca con la que estoy”  
(E.7, 27 años, Lcda. en Física, becaria de colaboración).

La manera de referirse a estos trabajos con el diminutivo *-illo* indica, al menos una de estas tres características: escaso reconocimiento o valor social, exiguas condiciones laborales e

insuficientes ingresos. En el peor de los casos, que no es raro, pueden concentrarse estas tres características en un mismo trabajo.

Por un lado, el escaso reconocimiento social de los trabajillos, suele producirse porque no se realizan en el marco de una relación laboral formalizada. Es el caso de las becas, en las que se complica el acto de reconocer la actividad que se desempeña como un trabajo y también de reconocerse y ser reconocido por los demás como persona trabajadora:

“El trabajo es el mismo que cualquier otro, y sin embargo, sí, no dejas de ser una becaria. Parece que, no sé, que estás allí exclusivamente sacando fotocopias, cosa que aunque fuese así, no deja de ser un trabajo, porque alguien lo tiene que hacer. Pero sí, es verdad que no se considera un trabajo, parece que estás pasando el tiempo. Y... lo valoran más, por ejemplo cuando dices lo que ganas. A mí me ha pasado... cuando decías que ganas. 850 euros de beca. Pues había gente a tu alrededor que decía: ¡Joder!, si yo estoy ganando 900 por ir a trabajar a cualquier empresa, ¿no? Entonces dicen: ¡Pues va a ser que trabaja!... Pero no, no hay ese concepto de que estas introducido en el mundo laboral, parece que estás... no sé dónde”  
(E.1, 32 años, Ingeniera, desempleada).

Junto al escaso reconocimiento y valoración social, en los *trabajillos* también se indica que se trata de actividades que no se realizan en buenas condiciones laborales. Normalmente ambos rasgos están estrechamente relacionados, de ahí que surjan reivindicaciones de mejoras:

“Mientras trabajo así, de monitora... y de estos *trabajillos*, intento siempre buscar de Trabajo Social, pero... no. [¿Por qué son *trabajillos*?] No están valorados. Si este trabajo no está valorado... si no hay un convenio establecido... las condiciones suelen ser bastante... pues eso, de temporadas, que trabajas diez días, luego ya no, en verano sólo...”  
(E.3, 29 años, Dpda. Trabajo Social y Lcda. Sociología, voluntaria ONG).

“Es que ahora con el contrato por ETT, implica que las vacaciones te las retribuyen, es decir, en lo que me pagan va dentro lo que te pagan por vacaciones. Entonces yo si cojo vacaciones me tendrían que cancelar el contrato, hacerme uno nuevo, etc. Las horas que no voy no me las pagan ya sea por... salvo, creo que hay cuatro excepciones contadas, pero no incluye ir al médico, por ejemplo. Por eso yo quiero un contrato en condiciones”.  
(E.11, 27 años, Lcda. Derecho, temporal por ETT).

Por último, el diminutivo de los *trabajillos* también hace referencia a los escasos ingresos que reportan. La exigua remuneración de este tipo de actividades laborales no garantiza una independencia económica, más bien se utiliza como fuente de ingresos para cubrir los gastos más inmediatos, se trata de “*tener un dinerillo*” y “*sacar unas pelillas*”.

Si bien el pasar por los *trabajillos* ha sido analizado como una cuestión transicional, sobre todo, cuando de jóvenes se trata, hoy en día parece que ese proceso transicional dura más de lo deseado, estableciéndose como una característica propia de determinadas trayectorias laborales. Cuando se desarrollan durante la etapa educativa y formativa son vistos como empleos de estudiantes o como empleos de temporada, pero cuando se supera esa etapa, se aceptan como alternativas para “*ir tirando*”.

Aquellos argumentos que presentan el mundo de los *trabajillos* como propios de la etapa juvenil, y propios también de un tipo de mercado de trabajo específicamente juvenil no se mantienen cuando se van haciendo adultos pero siguen tirando de *trabajillos*. Si tenemos en cuenta que la economía postindustrial se nutre cada vez más de este tipo de empleos propiciando su consolidación, trabajadores y trabajadoras, jóvenes y no, participarán de estas dinámicas laborales. Las características a partir de las cuales se organiza el mercado de trabajo son las de la temporalidad, la movilidad, la flexibilidad y la precariedad, más propias de los *trabajillos* que del empleo estable protegido y regulado.

### ***La estabilización precaria: expertos en inexperiencia laboral***

Los contratos formativos, entre los que destacan los contratos en prácticas y algunos tipos de becas, se han presentado como una forma de adquirir experiencia laboral. Estas modalidades contractuales aparecen como las soluciones para aquellas personas jóvenes *inexpertas* que pretenden acceder al mercado laboral. Se incentiva su contratación, en primer lugar, por las exenciones o bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social y en segundo lugar, por las reducciones salariales que tienen estos contratos. Por si fuera poco, este tipo de contrataciones ha tenido cada vez mayor aceptación social, debido a la extensión de una idea compartida según la cual los estudios y la formación, sobre todo la universitaria, no prepara lo suficiente para el ejercicio de las tareas profesionales en el mundo del trabajo.

Los escasos estudios que se han preocupado de analizar este tipo de contrataciones, confirman que en realidad estas modalidades lo que hacen es presentar o definir a las personas jóvenes como “*caras*” para el mercado laboral -por ello se rebaja su coste para el empresariado- y “*deficitarias*”, en formación -por eso necesitan afianzar sus conocimientos y habilidades- (Cachón, 1999: 100). La

consecuencia general de estas medidas de contratación es que se haya aceptado socialmente que la experiencia laboral se tiene que conseguir cobrando menos y en peores condiciones que el resto de trabajadores (10).

*Aprendices, inexpertos y novatas* son las figuras laborales que inevitablemente recrean estas modalidades contractuales. Se trata de figuras que siempre se han dado en el mercado laboral; lo particular de estas figuras son las contradicciones en las que entran dada la actual organización laboral que se alimenta de ellas y las extiende más allá de las primeras experiencias, generando una especie de *estabilización precaria*.

La prolongación en el tiempo de figuras laborales inexpertas tiene repercusiones profundas sobre la valoración del propio trabajo y la valoración de uno o una misma como trabajador o trabajadora:

Por un lado, cuando se pasa de una beca a otra, de un contrato a otro y de un proyecto a otro, se tiene la sensación de *estar de novato* o ser siempre “*el nuevo*” o “*la nueva*”, en las dos acepciones, como nuevo y como inexperto; sensación que se agrava cuando las situaciones contractuales en las que se está “a prueba” persisten en el tiempo.

Por otro lado, el intentar conseguir experiencia en el contexto de rotación entre empleos temporales dibuja itinerarios de generalización de la precariedad. Itinerarios en los que se aceptan empleos por debajo de las expectativas con la intención de adquirir una experiencia que suele quedar también por debajo de las expectativas. Acumular *trabajillos* permite “amontonar”, por aquello del desorden y no-conexión que llevan implícito, experiencias dispersas. Esta acumulación de experiencias laborales inconexas genera dudas y sombras en la formación recibida y una fuerte indefinición en la consolidación de las carreras laborales.

Cuando esa indefinición de la carrera laboral se mantiene a lo largo del tiempo en las trayectorias laborales, las desigualdades entre hombres y mujeres se reproducen. Se trata de desigualdades producto de la organización del mercado laboral y de la división sexual del trabajo que se plasman en sus trayectorias sociolaborales y que, sobre todo, tendrán una importante repercusión cuando se plantee la formación familiar o cuando surja la necesidad de cuidados de otras personas. Y aunque en los nuevos modelos familiares las tareas domésticas y de cuidados tiendan a ser repartidas entre hombres y mujeres, cuando la precariedad y la inestabilidad laboral se estabilizan en la trayectoria laboral, la división sexual del trabajo y las estructuras de dominación se refuerzan (Carrasquer y Torns, 2007, Fortino, 2009).

(10)

Esto explica que recientemente la CEOE pueda llegar a proponer la creación de un nuevo “contrato de inserción” para jóvenes menores de 30 años, con una duración mínima de seis meses prorrogable a un año, con un sueldo no superior al salario mínimo interprofesional y sin indemnización por despido. Este contrato está inspirado en el polémico Contrato de Primer Empleo francés, aprobado en marzo de 2006 y suprimido tan sólo un mes después debido a las fuertes protestas sociales que provocó.

En esta acumulación de experiencias laborales convendría distinguir entre aquellos empleos que tienen que ver con la formación realizada o con el itinerario laboral que se ha elegido, entonces las prácticas y becas se conciben como un periodo “necesario” de formación y la rotación entre empleos, son a menudo percibidos como “oportunidades” con independencia de las condiciones laborales que tienen. Muchas veces son percibidos como un “peaje” y se espera que sean la puerta de acceso a empleos de mejor calidad, aunque también se teme que no sea así. En estos casos la movilidad por diferentes actividades laborales no es incoherente sino más bien acumulativa; lo que daría lugar a *trayectorias laborales flexibles*.

Y por otro lado, aquellos empleos que no tienen nada que ver con la formación recibida y ajenos completamente al proyecto laboral inicial, suelen verse como empleos transitorios, mientras se encuentra algo mejor o algo acorde al valor de su formación, cuyo rotación prolongada por los mismos, estaría dando lugar a otro tipo de trayectorias, más bien precarias y precarizadas. En las que el desajuste entre la cualificación obtenida y los trabajos va mermando las posibilidades de desarrollo de sus competencias profesionales.

Inciendo en este aspecto de la acumulación de experiencias laborales que no tienen que ver con la formación, podemos observar cómo se produce un profundo sentimiento de desubicación, como la que se refleja en el siguiente comentario:

“Y entonces en las entrevistas [*de trabajo*] o tienes demasiada formación o no tienes experiencia... ¡Es una cosa de locos!...”  
(E.10, 28 años, Dpldo. Relaciones Laborales, prácticas).

Las *trayectorias inestables, precarias y precarizadas* formadas por recorridos inconexos entre diferentes situaciones laborales convierten a sus protagonistas en “*expertas en inexperiencia laboral*”. Son realmente expertos en las consecuencias más directas de la inexperiencia laboral, es decir, son expertos en empezar de nuevo continuamente, en empezar de cero, y son expertos en arreglárselas en la precariedad laboral.

## Observaciones finales

Este breve recorrido por algunas de las dimensiones de la precariedad que afectan a las personas jóvenes en su acceso y en sus experiencias en el mercado laboral demuestra que carecemos de claras definiciones de lo precario y que se trata de un fenómeno complejo que escapa de aproximaciones realizadas a partir de conceptos y categorías modernas.

En demasiadas ocasiones los rasgos de vulnerabilidad que provoca la precariedad laboral se ocultan bajo desajustes imprevistos, privaciones o carencias temporales e insuficiencias que necesitan de apoyos puntuales y que si no se perpetúan en el tiempo son difíciles de identificar.

En el caso de las personas jóvenes este problema se acentúa debido a la construcción social de la juventud que asocia la realidad juvenil con un periodo de tránsito, en el que se suceden situaciones que por definición deberían ser temporales y pasajeras. Pero ¿qué sucede cuando esas situaciones se mantienen en el tiempo?, ¿cuando la precariedad laboral en vez de ser transitoria se convierte en el escenario en el que se trabaja y se vive? A lo largo de estas páginas se han mostrado algunas de esas derivas, pero ¿podemos hablar, entonces, de una cultura de la precariedad laboral? (11), ¿en qué sentidos?

Para responder estas preguntas será necesario volver la mirada sobre la (con)formación y las transformaciones recientes del mundo del trabajo, así como sobre sus límites; entre otros los que establecen las fronteras entre lo que es un empleo de calidad y lo que es un empleo precario y los que perfilan los procesos de estratificación y segmentación sociolaboral contemporáneos.

Es pertinente estudiar cómo la precariedad laboral va más allá de unas formas concretas de empleo y se inserta en procesos socioeconómicos como la emergencia de nuevas relaciones laborales, la desregulación de ciertos sectores de empleo protegidos o la evolución del empleo informal y también en procesos de estratificación social en los que intervienen el género, la edad, el origen social, los recursos formativos, económicos, relacionales y de apoyo con los que cada individuo cuenta en momentos concretos y a lo largo de su vida.

La mejora de las condiciones laborales de las personas jóvenes no sólo pasa por programas puntuales para promover su inserción y empleabilidad, sino por el desarrollo de un modelo de empleo (en el que se incluye el mercado laboral y la política económica, la división sexual del trabajo y las políticas e instituciones que se encargan de su regulación) que sea capaz de garantizar la calidad de las condiciones de trabajo y la protección social a los diversos segmentos laborales.

No obstante, ante la precariedad como condición generalizada, en algunas trayectorias laborales se aprecian estrategias individuales y colectivas que buscan solventarla o, al menos, remediarla. El reto está en profundizar en estas estrategias y poder dotarnos de los recursos necesarios para que estos intentos de gestión de la precariedad puedan dar lugar a transformaciones de mayor calado. De modo que el análisis de la gestión material y subjetiva de la precariedad debería concentrar los esfuerzos de posteriores investigaciones.

(11)

Un intento de definir algo así como una “cultura de la precariedad” lo encontramos en el monográfico de la Revista *Sociedad y Utopía* nº 29 (2007), en el que desde una perspectiva multidisciplinar, ya que se encuentran textos de economistas, sociólogos, juristas, historiadores y politólogos, sitúan en el centro de la problemática del mercado laboral la precarización del empleo y se interrogan sobre los efectos perversos de esa precariedad como una *pauta cultural* instalada en lo social.

## Referencias bibliográficas

**Alonso, Luis Enrique** (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos.

**Beck, Ulrich** (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precarización del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Paidós.

**Bilbao, Andrés** (1999). *El empleo precario. Seguridad de la economía, inseguridad del trabajo*, Madrid, Libros de la Catarata.

**Du Bois-Reymond, Manuela y López Blasco, Andreu** (2003). "Yo-yo Transitions and Misleading Trajectories: Towards Integrated Transition Policies for Young Adults in Europe", en López Blasco, A. et al (eds.) *Young People and Contradictions of Inclusion*, Bristol, Policy Press.

**Bauman, Zygmunt** (2005). *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*, Barcelona, Paidós.

**Bourdieu, Pierre** (2000). *Contrafuegos: reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*, Barcelona, Anagrama.

**Buschoff, Karin Schulze y Protsch, Paula** (2008). "¿(A)típico e (in)seguro? La seguridad social del trabajo «no normalizado» en Europa", en *Revista Internacional de Seguridad Social, Volume 61, Number 4*: 57-81.

**Cachón, Lorenzo** (ed.) (1999). *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Ed. 7imig, Valencia.

**Cano, Ernest** (2004). "Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad", en *Mientras Tanto* n° 93: 67-81.

**Cano, Ernest** (2000). "Análisis de los procesos socioeconómicos de la precarización laboral", en Bilbao A., Cano, E. y Standing, G., *Precariedad laboral. Flexibilidad y desregulación*, Valencia, Germania, (25-68).

**Carrasquer, Pilar y Torns, Teresa** (2007). "Cultura de la precariedad: Conceptualización, pautas y dimensiones: Una aproximación desde la perspectiva de género", en *Sociedad y Utopía: Revista De Ciencias Sociales*, (29):139-156.

**Casal, Joaquin** (1996). "Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración", en *REIS* n° 75: 295-316.

**Castel, Robert** (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Barcelona, Paidós.

**Crespo, Eduardo, Revilla, Juan Carlos, y Serrano, Amparo** (2009). "Del gobierno del trabajo al gobierno de las voluntades: El caso de la activación", *Psicoperspectivas*, 8 (2): 82-101.

**Evans, Karen y Furlong, Andy** (1997). "Metaphors of Youth Transitions: Niches, Pathways, Trajectories or Navigations" en Bynner, J., Chisholm, L. y Furlong, A., *Youth, Citizenship and Social Change in a European Context*, Aldershot, Ashgate:17-41.

**Faguer, Jean-Pierre** (1999). "Pour une histoire de la précarité: transformation des emplois précaires et mode de management", *Lettre du Centre d'études de l'emploi*, no. 57, avril.

- Fortino, Sabine** (2009). "L'apport des trajectoires sociales pour comprendre la précarité en féminin. L'exemple d'une recherche sur l'insertion professionnelle de chômeuses de longue durée", en *Papeles Del CEIC*, (2009/1), [http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero\\_articulo?codigo=3098899&orden=0](http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=3098899&orden=0)
- Gallino, Luciano** (2002). "La informalización del trabajo en los países desarrollados", en *Sociología del Trabajo*, n°45: 7-24.
- García Espejo, Isabel** (1998). *Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes*, Madrid, CIS-Siglo XXI.
- Laparra, Miguel** (2006). *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*, Madrid, Fundación FO-ESSA.
- Longo, M. Eugenia** (2009). "Género y trayectorias: Un análisis del entramado permanente de exclusiones laborales", *Revista Trayectorias. Revista De Ciencias Sociales De La Universidad Autónoma De Nuevo León*, (28): 28-36.
- Machado Pais, Jose** (2007), *Chollos, chapuzas, changas. Jóvenes, trabajo precario y futuro*, Barcelona, Anthropos, UAM-Azcapotzalco.
- Martín Criado, E.** (1999), "El paro juvenil no es el problema, la formación no es la solución", en Cachón, L. (ed.), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Valencia, 7 i Mig: 15-48.
- Neffa, Julio** (2008). *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*, CEIL-PIETTE, CONICET y Ministerio de Trabajo de la Pcia. De Bs. As., Buenos Aires.
- Paugam, Sergue** (2000). *Le salaríé de la précarité*, PUF, Paris.
- Portes, Alejandro** (1995). *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*, FLACSO, México.
- Pérez-Agote, Alfonso y Santamaría, Elsa** (2008). *Emancipación y precariedad en la juventud vasca. Entre la anomia funcional y el cambio cultural*, Vitoria-Gasteiz, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Precarias a la Deriva** (2004). *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*, Madrid: Traficantes de Sueños, Colección Útiles.
- Prieto, Carlos** (2002). "La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado", *Sistema n° 168-169*, Madrid: 89-106.
- Ramos Torre, Ramón** (2004). "La articulación entre el tiempo de trabajo profesional y el tiempo doméstico: el tiempo vivido como queja", *Ponencia presentada en el VIII Congreso Español de Sociología*, Alicante.
- Santos, Antonio** (2006). "Generación flexible: vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n° 24, UCM. Madrid.
- Supiot, Alain** (1999). "Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol.118, n°1: 35-49.
- Walther, Andreas et al** (2002) *Misleading Trajectories: Integration Policies for Young Adults in Europe?* Opladen, Leske-Budrich.

**Zárraga, Jose Luis (1985).** *Informe Juventud en España. La inserción de los jóvenes en la sociedad*, Madrid, Ministerio de Cultura, Instituto de la Juventud.