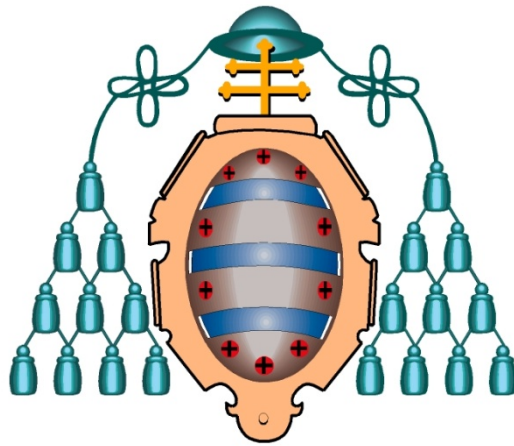


**Trabajo Fin de Máster**  
**Facultad de Filosofía y Letras**  
**Departamento de Historia**  
**Universidad de Oviedo**



**UNIVERSIDAD DE OVIEDO**

**DEL EMPLEO AL TRABAJO: LA DESESTRUCTURACIÓN DE LOS HORIZONTES  
LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA JUVENTUD ASTURIANA EN EL  
TRÁNSITO DE LAS FORMAS INDUSTRIALES A LAS POSTINDUSTRIALES**

**Ovidio Fernández Arbas**

**Trabajo Fin de Máster dirigido por Sergio González Begega**

**Oviedo julio 2013**

PRESENTACIÓN Y METODOLOGÍA EMPLEADA.

CAPÍTULO I. DEL EMPLEO INDUSTRIAL A LAS NUEVAS FORMAS SOCIALES DE CONCEPCIÓN DEL TRABAJO POST-INDUSTRIAL.

- 1.1. Hacia la norma social de empleo industrial.
- 1.2. ¿Fin del trabajo o crisis del empleo? Perspectivas y debates teóricos.
  - 1.2.1. Procesos de erosión de la norma social de empleo.
  - 1.2.2. Argumentos teóricos sobre el fin del trabajo industrial.
- 1.3. Nuevos procesos y estructuras del mercado de trabajo post-industrial.
  - 1.3.1. Segmentación y transiciones en el mercado de trabajo.
  - 1.3.2. Políticas institucionales sobre mercado de trabajo: el enfoque de flexiseguridad.

CAPÍTULO II. JUVENTUD Y DESCOMPOSICIÓN DE LA NORMA SOCIAL DE EMPLEO INDUSTRIAL.

- 2.1. ¿Qué es la juventud? Una aproximación conceptual.
  - 2.1.1. Representaciones biológica y psico-sociológicas.
  - 2.1.2. Representación ideológica.
- 2.2. Juventud y mercado laboral post-industrial.
  - 2.2.1. Riesgos psicosociales e indentitarios.
  - 2.2.2. Riesgos socioeconómicos: precariedad, vulnerabilidad y exclusión social.

CAPÍTULO III. LOS JÓVENES ANTE UN NUEVO IMAGINARIO LABORAL. ALGUNOS ESQUEMAS DE INTERSECCIÓN Y REFRACTACIÓN EN ASTURIAS.

- 3.1. Transiciones juveniles al mundo laboral.
- 3.2. Juventud, itinerarios formativos y educacionales: empleabilidad.
  - 3.2.1. La educación y/o cualificación como factor de oportunidad.
  - 3.2.2. La sobreeducación y/o sobre-cualificación como factor obstaculizador.
  - 3.2.3. Empleabilidad juvenil en el caso asturiano. Demandas, exigencias y nuevos obstáculos.

3.3. Nuevas formas de control y presión organizacional sobre los trabajadores jóvenes.

DISCUSIÓN

BIBLIOGRAFÍA

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

# **DEL EMPLEO AL TRABAJO: LA DESESTRUCTURACIÓN DE LOS HORIZONTES LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA JUVENTUD ASTURIANA EN EL TRÁNSITO DE LAS FORMAS INDUSTRIALES A LAS POSTINDUSTRIALES.**

**Ovidio Fernández Arbas**

## PRESENTACIÓN Y METODOLOGÍA EMPLEADA

Nuestra época –resulta ya un manido tópico resaltarlo– aparece caracterizada de forma incontestable por la rapidez e impredecibilidad con que se suceden cambios y transformaciones. Como resulta obvio, la sociedad –en todos sus órdenes– no podía resultar ajena a dichos efectos y buena muestra de ello es la forma en cómo ha y está afectando al trabajo –entendido como empleo en su forma clásica– hasta llegar a la degradación del mismo en su forma actual, y todo ello en estrecha relación con la juventud asturiana, toda vez que esta transformación del mundo del trabajo afecta también a la misma.

Es por ello que con este trabajo pretendo acercarme al fenómeno que está produciéndose –desde hace ya tiempo– de progresiva degradación respecto al horizonte laboral de la juventud; esto es, analizar cómo se produce y en qué condiciones se está llevando a cabo el tránsito de las formas industriales a las postindustriales y los fenómenos de desestructuración dentro del mercado laboral que inevitablemente acompañan a todo ello.

Iniciamos así el recorrido partiendo de un pequeño esbozo histórico que nos permita una mejor comprensión del concepto *trabajo*, de su central función como elemento de inserción e integración social y de las transformaciones históricas por las que tuvo que

atravesar hasta llegar a su formulación más plena en el concepto *empleo* y los significados que acompañan al mismo.

Tanto el empleo como el trabajo –ahora entendidos ambos bajo diferentes significados– son a reglón seguido objeto de un análisis respecto a los procesos que posibilitan la erosión de lo que se conoce como “normas sociales de empleo”, siendo seguidos a continuación de una exposición de los debates teóricos más relevantes que se han producido en cuanto a la vigencia o declive del trabajo industrial se refiere.

Finalizamos este primer capítulo recogiendo en una sección propia los procesos y estructuras que ayudan a conformar el nuevo mercado laboral post-industrial dentro del cual –y en sendas subsecciones– consideramos las segmentaciones y transiciones que se producen dentro de este mercado de trabajo como asimismo de las políticas institucionales –y en concreto del enfoque de flexiseguridad– que se desarrollan a fin de afrontar en la medida de lo posible las anomalías de aquél.

El capítulo segundo está dedicado por completo a realizar una extensa reflexión sobre el significado y atributos del concepto juventud. En él analizamos los aspectos que lo conforman y que creemos más relevantes para nuestro estudio. Así, partimos de la pluralidad conceptual que rodea a dicho término y en un estrechamiento progresivo de sus caracteres, contenidos, y peculiaridades vamos pasando revista a los principales ángulos desde los que cabe su observación. De esta manera la juventud es atravesada y recorrida por diferentes análisis, comenzando desde un plano biológico y psicosociológico y continuando por el de sus representaciones ideológicas. En el segundo apartado de este capítulo queremos enlazar a la juventud junto con el amplio manejo de relaciones problemáticas que le puede ocasionar en su relación con el mercado laboral post-industrial. El resultado de dicho maridaje –problemático como acabamos de señalar– encuentra su traducción negativa en un variado conjunto de riesgos: psicosociales, identitarios y socioeconómicos, todos los cuales son objeto de un particular análisis por nuestra parte.

En el tercer y último capítulo hemos tratado de engranar los dos planos cuyos protagonistas ocuparon los dos capítulos anteriores: el mercado de trabajo y la juventud asturiana. La intención es comprobar cómo ambas realidades se intersectan y/o se refractan mutuamente. Para ello hemos explorado algunas de las transiciones que se dan desde la juventud al mundo laboral, observando los diferentes efectos que se producen a

partir de las elecciones efectuadas; del mismo modo también hemos intentado dar cuenta de los distintos recorridos que posibilitan itinerarios formativos y educacionales diferenciados, deteniéndonos con especial parsimonia en el estudio de dos factores que bien pueden actuar como facilitadores de oportunidades o, al contrario, como factor obstaculizador, nos estamos refiriendo a la educación/cualificación y a la sobreeducación y/o sobre-cualificación.

A continuación le sigue un análisis en el cual hemos intentado aportar información que no fuera la comúnmente utilizada –por excesivamente trillada– en este tipo de estudios o investigaciones y que pudiese ser original en alguna medida. Pensamos que puede ayudar a disponer de un marco explicativo lo suficientemente amplio que nos permita interpretar las nuevas demandas, exigencias y obstáculos que presenta el mercado laboral asturiano. Finalizamos este último capítulo con el tratamiento de un aspecto que incide –aunque siempre había estado presente– en las formas de trabajo actuales. Nos referimos a las nuevas formas de control y presión organizacional que se dan sobre los trabajadores jóvenes, las cuales –aun persiguiendo objetivos tan clásicos tales como rendimientos, disciplinamientos y controles– ahora son desplegadas en modos más sutiles y menos evidentes.

Concluimos nuestro trabajo con un último apartado dedicado a la discusión en el que hemos querido recoger algunos interrogantes y consideraciones que se desprenden de nuestro estudio y que consideramos especialmente significativos, pero que estimamos ningún tipo de análisis –por muy exhaustivo y riguroso que se plantee– puede pretender agotar, tan sólo hacerlos objeto de más y mejores investigaciones futuras.

## METODOLOGÍA

En nuestra investigación hemos empleado diversos métodos complementarios entre sí. En primer lugar, y a fin de poder contar con una perspectiva teórica y descriptiva, nos hemos servido de una bibliografía especializada lo suficientemente amplia como para conseguir exponer un “estado de la cuestión” que consiguiera abarcar los puntos más definitorios de nuestro trabajo. Estas publicaciones especializadas comprenden investigaciones, libros, artículos, comunicaciones a congresos y tesis doctorales, todas ellas convenientemente reseñadas a lo largo del texto y recogidas en la bibliografía. Del mismo modo –y también como fuentes secundarias– pero con la utilidad de proceder a ilustrar y ejemplificar la teorización hemos acudido a la prensa escrita.

Hemos recurrido también al uso de metodología cuantitativa basada en el análisis de estadísticas las cuales se reflejan en distintos gráficos y tablas. Esta información permite contextualizar, cuantificar y visualizar distintos aspectos del problema definido en el estudio. Por último, hemos empleado metodología cualitativa en forma de entrevistas abiertas a “informantes clave”, lo que se ha visto traducido en valiosas informaciones toda vez que su uso supone la necesaria confrontación, la contrastación empírica con la realidad que hemos pretendido empezar a explorar. Así, los testimonios aportados por profesionales, todos ellos pertenecientes al Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal –SEPE– en Asturias, aparecen debidamente referenciados inmediatamente después de cada extracto de entrevista incluida mediante un código formado por la fecha en que se efectuó la entrevista y las iniciales –con el fin de preservar el anonimato– del informante clave correspondiente.

## CAPÍTULO I. DEL EMPLEO INDUSTRIAL A LAS NUEVAS FORMAS SOCIALES DE CONCEPCIÓN DEL TRABAJO POST-INDUSTRIAL

### 1.1. Hacia la norma social de empleo industrial

El trabajo –entendido como una actividad social valorada como un hecho positivo–, tendría que esperar a la llegada del siglo XVIII a fin de que comenzase a percibirse libre de las concepciones negativas que históricamente le rodearon, toda vez que las formaciones sociales anteriores no se encontraban estructuradas bajo este concepto<sup>1</sup>.

En el desarrollo histórico de este proceso –a través del cual *el trabajo* se convierte no sólo en un valor positivo sino también en un valor central en la vida del individuo y de la sociedad de la cual forma parte–, se dieron cita factores muy diversos y complejos, algunos de los cuales, en lo que a su génesis se refiere fueron objeto –hace ya más de un siglo– de agudos y penetrantes análisis llevados a cabo por Max Weber, quien está entre quienes mejor han sabido explicar los mecanismos que posibilitaron tal mutación<sup>2</sup>.

Más concretamente –y para el caso de España– el pensamiento económico de la Ilustración será quien más contribuyese a iniciar y desarrollar un discurso que tendrá por objeto tanto la forja como la tarea divulgativa de la idea de que la fuente de toda riqueza de una nación próspera radica en el trabajo productivo de su pueblo y que éste –además de necesario para la sociedad–, en su cotidiano desempeño se convierte en fuente de dignidad para el individuo.

Abundando en ello –y para el marco más genérico del pensamiento liberal ilustrado europeo– el sociólogo Carlos Prieto adjudica a éste el diseño y codificación de un nuevo orden en el que surge una novedosa concepción del hombre, de la sociedad y de la naturaleza, en respuesta a una marea prolongada de agitación social que arrastraban las sociedades europeas desde el siglo XVI, que no dejó de agudizarse en los dos siglos siguientes y que no era ya posible reabsorber dentro de las coordenadas del Antiguo Régimen<sup>3</sup>. Estas tres dimensiones del nuevo orden –cuya clave interpretativa radica en *la individualidad*–, es decir, en la reducción del ser humano a individuo libre, autónomo, cerrado en sí mismo y de cuya relación interesada con los demás individuos

---

<sup>1</sup> Enric, SANCHIS, “Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 22. 2004. Núm. 1 p. 38

<sup>2</sup> Max, WEBER, *La Ética protestante y el espíritu del capitalismo*. 1901.

<sup>3</sup> Para una mayor profundización en el fenómeno expuesto, vid Carlos PRIETO, “Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)”. *Revista Política y Sociedad*, 34, Madrid, 2000.pp. 19-32.



surgirá espontáneamente, sin ninguna intervención exterior finalista, el orden armonioso de la sociedad entera. Y es dentro de este marco teórico –continuando con la exposición del profesor Prieto– donde aparece una nueva clasificación y valoración del trabajo: porque la actividad que llevan a cabo los individuos para relacionarse unos con otros y conformar así el orden social en su conjunto no será otra que *el trabajo*; pero ahora ya, no será la actividad de los miembros de una parte de la sociedad, sino de todos sus miembros, de todos sus individuos. Quien no trabaja, en principio no existe. La sociedad, no sería otra cosa que trabajo social dividido. De esta manera nos hallamos así ante un orden social –en cuyo proyecto el filósofo Locke y el economista Adam Smith son teóricos fundamentales– cuyo sistema central de clasificación se halla a años luz de todos los anteriores<sup>4</sup>.

Pero no sería hasta la llegada de la Revolución Industrial cuando el trabajo humano pasara a convertirse en eje vertebrador fundamental de las sociedades occidentales, toda vez que aquella “*elevó el trabajo a la categoría de elemento básico de referencia social para la generación de riqueza, para el éxito, para las identificaciones de clase, (...)*”<sup>5</sup>.

Será así como *el trabajo* vaya cobrando un lugar primordial en nuestras sociedades a través de su doble dimensión –tanto de actividad económica como de relación social–, lo que dio lugar a que aquél se fuera instituyendo en fundamento clave de toda la organización productivo-económica además de representar un elemento básico de cohesión e integración social.

Sin embargo no se debe olvidar que en el transcurso del siglo XIX –por antonomasia el siglo del surgimiento y expansión del nuevo trabajador en forma de proletario– había “trabajo” pero aún no había “empleo”. O, lo que es lo mismo, el trabajo –remunerado– era un trabajo todavía no normado; mejor aún, era un trabajo regulado –normado– exclusivamente por las leyes del mercado<sup>6</sup>.

Es a partir de la transición del siglo XIX al XX cuando se inicia una progresiva consolidación/reforma del concepto *trabajo* al nuevo de *empleo*. Y todo ello bajo las

---

<sup>4</sup> *Ibid*, p.25

<sup>5</sup> José Félix, TEZANOS, *El trabajo perdido ¿Hacia una civilización postlaboral?* Madrid. Biblioteca Nueva, 2001, p. 209

<sup>6</sup> Carlos, PRIETO, “Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social”, en *Papeles del CEIC*, vol. 2007/1, núm. 28, CEIC (Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva), Universidad del País Vasco, en Internet: <http://www.ehu.es/CEIC/pdf/28.pdf> [con acceso 17-4-2013]

continuadas presiones y reivindicaciones de unos movimientos obreros que comenzaban a organizarse y constituirse en interlocutores principales –aunque sin exceptuar en modo alguno el conflicto en todas sus dimensiones– de los Estados y sus respectivas clases hegemónicas, los cuales irán tomando clara conciencia de que “el trabajo” debía ir rodeándose de una mayor y mejor normatividad que lo fuese conduciendo al concepto de *empleo*, con el fin de lograr acercarse a la formación de sociedades más integradas y cohesionadas.

Esta normatividad –que va progresivamente ayudando a transformar el trabajo en empleo en la mayoría de las sociedades occidentales–, culminará bajo la forma de Estado keynesiano justo tras la Segunda Guerra Mundial y –en ellas– la centralidad del trabajo en su forma de empleo llegaría a su máxima expresión hasta bien entrados los años setenta del pasado siglo.

Estamos hablando pues, de un momento histórico que cubre –en su fase de máxima consolidación– las décadas centrales del siglo XX el cual, frente al enfrentamiento tradicional entre trabajo y capital, asume una cierta regulación y con ella también se regula el grado de incertidumbre que el trabajador está dispuesto a aceptar y el grado de certidumbre que el uso determinado de la fuerza de trabajo da al empresario. Es el momento de una mayor y más específica intervención del Estado y aquí tenemos la referencia al factor político en el proceso productivo. Desde la tercera década del siglo XX muchos Estados de los países con fuerte industrialización han contribuido a construir relaciones estables entre capital y trabajo basadas en la búsqueda de garantías mínimas para las dos partes: para la empresa garantía de estabilidad de costes, para el trabajador garantía de seguridad de empleo. El garante fundamental ha sido el Estado, a través de sus normas, tribunales e inspección. A cambio, ha exigido a las empresas tasas e impuestos, salarios mínimos, condiciones de trabajo estándar.

El trabajo, así convertido progresivamente en empleo –debido precisamente a su conversión en norma social–, deja de ser simplemente cualquier actividad remunerada, adquiriendo así un carácter histórico de centralidad social y pasando a estar teñido de un conjunto de especiales características: a) implica un contrato indefinido a tiempo completo, b) un salario de alcance familiar y no meramente de supervivencia individual, c) una regulación legislativa creciente debida a la intervención activa del Estado y los sindicatos, a la vez que de marcada impronta garantista y protectora, d) unos convenios

colectivos como expresión de la voluntad negociadora colectiva de las partes intervinientes y, e) carreras laborales estables y ordenadas, con promociones progresivas y estables, una cierta seguridad considerada justa frente a riesgos de accidentalidad y salud y cierta protección social. Estamos pues, ante la categoría de *empleo*, entendida como trabajo remunerado normado; esto es: social y políticamente regulado.

Rafael de Francisco<sup>7</sup> –en su habitual e implacable línea de sociología crítica- vendrá a concluir que *el trabajo* –entendido como colmatación de funciones éticas y de interacción social que, lenta y sobresaltadamente, se fueron construyendo en Europa y Norteamérica a lo largo de dos siglos para terminar al filo de la década de los años cincuenta del siglo pasado– sirvió para simbolizar una proclama de seguridades y bienestar-consumo correspondientes al ciclo fordista. Ello supuso la culminación del diseño de cohesión social esbozado inicial y despóticamente por el Hobbes de 1651, reconducido por la mala conciencia del liberalismo progresista del siglo XIX y rematado por la socialdemocracia del siglo XX.

Mediante estos recorridos, el trabajo se constituyó en la condición básica para la sociabilidad de las gentes, englobando vida cotidiana, vida económica, social y relacional, envolviendo e involucrando subjetividades y haciendo que los espacios o territorios de integración estuviesen al igual que el modelo social, clara y meridianamente establecidos y diferenciados, permitiendo además, rutas estables y funcionales para el ascenso y la promoción social. De entre ellas, el énfasis en la meritocracia y en la racionalidad selectiva de aptitudes.

Beck señala que “*la estabilidad habida en Europa tras la Segunda Guerra Mundial radicó básicamente en la promesa de una movilidad colectiva hacia arriba o «consenso fordístico»; es decir, que el trabajo disciplinado en fábrica se aceptaba y compensaba con una mejora en el ámbito de los ingresos, la seguridad social y el tiempo libre*”<sup>8</sup>.

Según Beck, en la primera modernidad predominó el ciudadano trabajador, por lo que se puso el acento en el trabajo y no en el ciudadano. En efecto, el reconocimiento y la

---

<sup>7</sup> Rafael, DE FRANCISCO, en, *DESMONTANDO A NI-NI. Un estereotipo juvenil en tiempos de crisis*. Madrid.INJUVE. 2011.

<sup>8</sup> Ulrich, BECK, *UN NUEVO MUNDO FELIZ. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona. Paidós, 2007, p. 149

integración social se derivaban del estatus de trabajador. En el puesto de trabajo todo está interrelacionado: ingresos, prestigio, pensión de jubilación, etc.<sup>9</sup>.

Para Miguélez Lobo<sup>10</sup>, el modelo dominante en la década de los años 70 en la Europa capitalista –aunque con diferencias entre países– era aquél que vinculaba empleo, bienestar, política social y cohesión. En este modelo el empleo no era el mero resultado de la confrontación entre oferta y demanda, sino que representa un *empleo con reglas sociales* o, lo que Robert Castel denominó «norma social del empleo salarial». Resulta así que, hablar de norma en este contexto equivale a señalar que el empleo no supone el mero resultado del contraste entre oferta y demanda, sino que tiene una regulación la cual emana de los pactos sociales y de la acción política, referida a condiciones materiales, a derechos, a expectativas, a uso del tiempo, a vida cotidiana. Pero además significa que los individuos pueden tener, y tienen, ese tipo de expectativas como ejes ordenadores de sus vidas.

Esta nueva situación –la de la norma social del empleo–, es resumida por Castel señalando que ello implica una estructura social determinada –clase trabajadora homogénea–, un modelo político –keynesianismo, Estado de bienestar–, un tipo de organización –gran empresa, organizaciones de masas–, un modelo familiar –varón cabeza de familia– y un conjunto de normas dominantes en la sociedad<sup>11</sup>.

El significado de todo ello queda plasmado en que la idea de pleno empleo en el mercado representa una percepción básica de cualquier acción política de los diferentes Estados. También significa que el contrato fijo a tiempo completo es la norma, que los salarios se incrementan anualmente de acuerdo al menos con el incremento de los precios, los empleos están protegidos con indemnizaciones por despido, los salarios con el salario mínimo o mediante acuerdos de convenio y, en general, las condiciones de trabajo tienden a mejorar progresivamente y todo esto mediante las garantías del Estado que adquiere el compromiso del cumplimiento de estas reglas.

---

<sup>9</sup> *Ibid.* p. 197

<sup>10</sup> Faustino, MIGUÉLEZ LOBO, “Flexiseguridad, bienestar y cohesión social”, en *Revista del Mº de Trabajo y Asuntos Sociales*. 2007. pp. 146-147

<sup>11</sup> Robert, CASTEL, en Holm-Detlev, KÖHLER, Antonio, MARTÍN ARTILES, *Manual de Sociología del Trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid, Delta, 2005. pp. 22-23

De igual modo, la estabilidad del modelo de empleo se alarga hacia el postempleo, cubriendo las eventualidades de la falta de empleo a través de un seguro de desempleo, un sistema universal de salud y seguridad y un sistema universal de jubilación.

Este modelo, cuyos contenidos acabamos de exponer, es considerado por los ciudadanos como *Norma Social de empleo* garantizada, puesto que todos pueden aspirar a tener ese tipo de empleo y a todos se les garantizan los derechos asociados al mismo. De modo que esta norma social del empleo pasa a representar la máxima garantía del bienestar y del progreso individual futuro.

Quedan establecidas así múltiples interconexiones entre una serie de factores que acaban posibilitando la cohesión social. El empleo pasa a ser el eje central sobre el que se encuentra pivotando la integración social, toda vez que es el garante de unos ingresos que son la base del bienestar material de la población. Pero ese empleo, que se construye en el mercado, tiene unas características que no dependen sólo del mercado, sino de acuerdos sociales generales que configuran determinadas normas o reglas que han de regir en el mercado de trabajo –características del contrato, salario mínimo, negociación de salarios y condiciones de trabajo, indemnizaciones por despido– y de políticas sociales que rectifican los posibles fallos –políticas de empleo, políticas de seguridad, subsidios de desempleo–. Todas estas políticas y normas, en el fondo, dan solidez a una cohesión social que no sería sostenible meramente desde el mercado.

Esta es la arquitectura que ha dado especificidad a los Estados del bienestar de la Europa central y nórdica desde la recuperación posterior a la Segunda Guerra Mundial, pero también ha representado el modelo al cual España se enganchó en las últimas décadas, siendo el modelo que ha resistido en Europa hasta los años 80.

## 1.2. ¿FIN DEL TRABAJO O CRISIS DEL EMPLEO? PERSPECTIVAS Y DEBATES TEÓRICOS

### 1.2.1. Procesos de erosión de las normas sociales de empleo

Será a partir de los años ochenta del pasado siglo cuando comiencen a aflorar los debates teóricos acerca de la descomposición del trabajo como *Norma Social de empleo*, debates que se posicionan en torno a dos perspectivas: la primera, aquella que estudia las diversas manifestaciones del trabajo y sus transformaciones, la segunda, elaborando reflexiones sobre el fin de la sociedad del trabajo, la desaparición del valor trabajo o la

pérdida de la centralidad del trabajo. En suma, la discusión se centró en temas como el fin del trabajo así como la pérdida o desaparición de su centralidad. Así, es posible estructurar de la siguiente forma los procesos sobre el “fin del trabajo”:

En primer lugar partimos de la constatación de la decadencia de la industria frente a los servicios y el cambio en la estructura de las ocupaciones con un crecimiento relativo de los trabajadores cualificados, técnicos, ingenieros, mujeres y jóvenes. Por otro lado, tenemos la extensión de empleos atípicos y trabajos precarios, por horas, de tiempo parcial, eventuales, etc. Además se han incrementado los niveles de desempleo en Europa, y a su vez, la masa laboral es muy heterogénea con repercusiones en sus normas, valores y actitudes. Es decir, se trata de la fragmentación de antiguas identidades obreras que hacen imposible el surgimiento de movimientos colectivos amplios. Lo anterior repercute en la imposibilidad de formar organizaciones, ideologías y proyectos de cambio social que partan de los trabajadores. Las tesis que atribuyen la tendencia del fin del trabajo a la revolución tecnológica pueden considerarse parte de esta primer apartado<sup>12</sup>, pero en su versión simplificada y menos teórica, así como aquellas que hablan de la decadencia de la clase obrera típica: industrial, masculina, de trabajo estable, con derechos laborales largamente consolidados y protegidos desde el estado, etc.

En segundo lugar el fin del trabajo debe ser entendido –en términos sociológicos– como fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales, en particular de la centralidad del trabajo en la conformación de identidades colectivas. Se trata de la fragmentación de los mundos de vida, dentro de los cuales los mundos extralaborales se habrían vuelto más importantes en la constitución de identidades para los trabajadores que su vinculación al trabajo. En particular, el mundo del consumo sería más relevante generando mayores satisfacciones que el trabajo. Una versión extrema de esta tesis la conformarían los discursos postmodernos críticos con las concepciones holísticas sobre el trabajo, en particular con la concepción marxista que reivindica su centralidad.

---

<sup>12</sup> En España, juzgamos que el representante más sobresaliente de esta tendencia sería José Félix Tezanos, a través de varias de sus obras entre las cuales figuran los siguientes títulos: *El trabajo perdido ¿Hacia una civilización postlaboral?* Madrid, Biblioteca Nueva, 2001.; *¿El fin del trabajo?*; *LA SOCIEDAD DIVIDIDA. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas.* Madrid, Biblioteca Nueva, 2008.

Por último, y en tercer lugar, la pérdida de importancia del trabajo se relaciona con su función de generador de valor; hoy la riqueza principal de la sociedad se crea especulativamente dentro del sector financiero globalizado y que no depende del trabajo productivo.

### 1.2.2. Argumentos teóricos sobre el fin del trabajo industrial

Dentro de los teóricos que han formulado “el fin del trabajo”, el primero que analizamos es a Claus Offe. Este sociólogo alemán parte de la aceptación de la desaparición de la “sociedad del trabajo”, toda vez que una gran crisis la envuelve fundamentada en la pérdida de la relevancia subjetiva y el valor de la esfera del trabajo.

Independientemente de la crisis del mercado de trabajo, pero también como reacción a ella se puede hablar de una crisis de la sociedad del trabajo, en la medida en que se amontonan los indicios de que el trabajo lucrativo, el que persigue como finalidad ganar el sustento, pierde la calidad subjetiva de ser centro organizador de la actividad vital, de la valoración social de uno mismo y de los demás así como de las orientaciones morales<sup>13</sup>.

Según Offe, este fin de la centralidad del trabajo como espacio estructurador de la sociedad se define a partir de dos grandes transformaciones: por un lado, el cambio en la estructura de la economía hacia el sector terciario en menoscabo del industrial, de las diferencias entre pequeñas y grandes empresas y la extensión de ocupaciones no manuales en detrimento de las manuales; la segunda transformación –según este autor– estaría remitiendo a la fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores en lo que concierne particularmente al trabajo y a la familia; se trata también de la pérdida de importancia del mundo del trabajo en la conformación de identidades y subjetividades. Para Offe, la tarea de continuar construyendo la estructura y la dinámica de la sociedad en consonancia con las tradiciones clásicas a partir del trabajo –la producción, los valores de producción y los cálculos económicos de racionalidad– estarían fracasando. En consecuencia se plantea la pregunta acerca de si, a pesar de la persistencia de la población que depende del salario, el trabajo no ha devenido en algo menos central tanto para el individuo como para la colectividad. Su respuesta a este interrogante es positiva, postulando la “implosión” de la categoría *trabajo*. Desde la perspectiva sociológica –privilegiada en su opinión– el cuestionamiento de la centralidad del trabajo se sustenta en que éste y la posición de los trabajadores en el proceso de producción,

---

<sup>13</sup> Claus, OFFE, *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid. Alianza.1992. pp. 9-10

como también de la dinámica evolutiva de la sociedad, ya no serían tratados como principio supremo organizativo de las estructuras sociales.

Señala asimismo que el trabajo –como deber moral de la persona– debería ser el eje de la vida recta y moralmente buena, pero esto también fracasa, mas no a causa de la erosión de las tradiciones culturales de índole religiosa o secularizadoras, sino debido a los procesos de racionalización técnica y organizacional que tienden a eliminar de la producción industrial al factor humano, incluyendo sus capacidades morales. El desempleo y la situación de no trabajo además socavan el orgullo del trabajador, perdiéndose así la vertiente subjetiva de la profesión o del trabajo y su reconocimiento social.

Del mismo modo –e incidiendo en ello– constata también que el intento de construir globalmente el contexto de vida a partir de la esfera del trabajo como unidad subjetiva dotada plenamente de sentido resultaría cada vez más vano a causa también de la misma estructura temporal del trabajo y de la biografía laboral. En la actualidad, constituiría una excepción una continuidad biográfica entre la preparación profesional y la profesión ejercida, como también resultaría excepcional la continuidad dentro de la vida profesional; además, el porcentaje de tiempo dedicado al trabajo retrocede en relación al tiempo vital, situación que conduciría a relativizar su función en la constitución de identidades personales y sociales. No obstante, y para concluir, apunta también que el trabajo sigue cumpliendo su función instrumental ya que, aunque haya perdido el valor subjetivo, como trabajo asalariado, vertebrador de las relaciones sociales en el capitalismo, no supone tanto una pérdida de su centralidad como valor o valoración objetiva y subjetiva del trabajo en su totalidad .

Desde otra posición teórica, representada por la filósofa francesa Dominique Méda, aparece formulada la desaparición del valor *trabajo*. Méda contribuye a relativizar el hecho de que el trabajo sea actualmente el principal medio de vinculación social y de realización individual, poniendo de manifiesto que esto no quiere decir que hay sido siempre así ni que tampoco lo seguirá siendo en el futuro. En este sentido, su tesis central radica en afirmar que el trabajo no está representando una categoría antropológica.

Para Méda, el trabajo no supone una categoría antropológica, es decir, una invariante de la naturaleza humana. Representa, por el contrario, una categoría radicalmente histórica.



Esto significa que las funciones que hoy desempeña el trabajo en nuestras sociedades, en otras épocas las cumplían otros medios, otros sistemas<sup>14</sup>. A fin de poder argumentar su tesis, Méda realiza un análisis histórico dentro del cual se remonta a las sociedades primitivas y a las sociedades no industrializadas para poner de manifiesto que en ellas el trabajo no supone una categoría real. La enseñanza histórica –señala Méda– radica en que nos muestra que el concepto *trabajo* supone el resultado de una construcción que no siempre ha sido asociado a las ideas de creación de valor, transformación de la naturaleza y realización personal. Méda considera que el trabajo es un concepto estratificado, cuajado de múltiples significados y mezcla de elementos objetivos y de otros utópicos, por ello, considera que en las actuales condiciones el trabajo remunerado no sería suficiente para cumplir con todas las funciones que se le asignan, como por ejemplo servir de identidad a las personas, mantener el vínculo social e integrar a las personas en la sociedad.

Continuando con su discurso, Méda apunta que desde hace dos siglos se han organizado todas las relaciones sociales en torno al trabajo sin que pueda concebirse otro tipo de actividades colectivas, otras maneras de expresarse ni otro fundamento del vínculo social que no sea el trabajo. La consecuencia de ello, para Méda, radica en que el trabajo estaría “encantado”, en el sentido de que ejercería sobre las personas una “fascinación” de la que estaríamos siendo prisioneros. Por tanto, propone reducir la dominación que ejerce actualmente el trabajo respecto de las demás actividades humanas, para lo cual habría que “desencantar” el trabajo librándolo de las excesivas esperanzas que le fueron confiadas. Con ello se lograría abrir un espacio público al ejercicio de las diversas capacidades humanas y se podrá reorganizar también el trabajo.

La reducción del lugar del trabajo en nuestra vida debería traducirse para Méda en una disminución de la jornada individual de trabajo, representando la condición necesaria para que puedan desarrollarse, al lado de la producción, otros modos de sociabilidad, otros medios de expresión, otras maneras de adquirir identidad y de participar en una gestión colectiva<sup>15</sup>. Las personas –concluye Méda– desean ejercer otras actividades al

---

<sup>14</sup> Dominique, MÉDA, *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona, Gedisa, 1995. p.27

<sup>15</sup> Por eso mismo propone distinguir entre *la actividad* –manifestación de la vida en sus diversas dimensiones– y *el trabajo*, que representaría una de las actividades, la que está relacionada solamente con la producción.

margen del trabajo asalariado, escogidas libremente, así como sus modalidades y ritmos y no consideran que la vía exclusiva para realizarse personalmente tenga que ser aquél.

El siguiente pensador objeto de nuestra consideración es el sociólogo francés André Gorz<sup>16</sup>, autor de unas tesis de gran popularidad, el cual sostiene la idea de que el trabajo, lejos de representar el centro de la vida individual y social, sólo habría jugado ese papel durante un período limitado de la historia, concretamente desde hace aproximadamente doscientos años, con la llegada del capitalismo industrial. Para Gorz, el trabajo que “tenemos”, “buscamos”, “ofrecemos”, se caracteriza esencialmente por ser una actividad perteneciente a la esfera “pública”; es decir, gracias a él es que conseguimos una existencia y una identidad social, nos insertamos en una red de relaciones e intercambios, nos medimos con otros y se nos confieren derechos sobre ellos a cambio de nuestros deberes hacia los mismos.

Gorz consigna que el trabajo moderno posee la característica de ser ambivalente, ya que por una parte desempeña un papel determinante en el proceso de socialización y de constitución del vínculo social, pero por la otra no puede sino ser alienado, ya que se ve sometido a la lógica de la racionalidad económica. Con ello la actividad productiva fue separada de su sentido, de sus motivaciones y de su objeto para convertirse en el simple medio de ganar un salario: dejaba de formar parte de la vida para convertirse en el medio de ganarse la vida<sup>17</sup>.

Apunta Gorz que con la llegada de la modernidad, y más precisamente desde la generalización del asalariado, el trabajo dejó de representar la actividad propia por la que los hombres y las mujeres producían su subsistencia o realizaban su propia obra, aunque Gorz no estaría diciendo con ello que el asalariado no pueda buscar o también encuentre en el trabajo/empleo una satisfacción, un placer o una plenitud personal, pero en todo caso no serán para aquél más que fines secundarios.

Sin embargo, la evolución que se ha dado en el concepto de trabajo no es totalmente negativa, al contrario, la considera rica en potencialidades liberadoras, pues ofrece la oportunidad de traer el tema de la liberación del trabajo e impide considerar a éste como un valor en sí mismo. De esta manera quedaría superada la sociedad fundada en el

---

<sup>16</sup> La principal obra de Gorz en la cual desarrolla sus elaboraciones teóricas es, André, GORZ, *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda de sentido. Crítica de la razón económica*. Madrid, Sistema, 1991.

<sup>17</sup> *Ibid.*, p. 37

trabajo, la vida centrada en el trabajo y la obligación de trabajar para vivir. El trabajo actual asalariado, para Gorz, impide la realización personal, conseguirla implica salir fuera del ámbito del trabajo asalariado. Con esto –Gorz– lo que nos quiere decir es que la emancipación de los individuos, su libre desarrollo y la recomposición de la sociedad pasan por la “liberación” del trabajo.

Recogemos, por último, las tesis del economista norteamericano Jeremy Rifkin<sup>18</sup> quien formuló a mediados de los años noventa del pasado siglo una serie de afirmaciones y profecías que dependían estrechamente del contexto económico, social, cultural y tecnológico norteamericano de comienzos de la última década del siglo XX estando aquéllas referidas específicamente a los sectores más dinámicos de la economía estadounidense, donde las innovaciones tecnológicas habían impactado más rápidamente en cuanto al trabajo y al empleo.

Lo principal de sus reflexiones estriba en que a su juicio la sociedad se estaría dirigiendo hacia un sistema productivo con muy pocos trabajadores en el cual el trabajo humano dejaría de ser un factor clave de la producción a consecuencia de que las nuevas tecnologías lo irán reemplazando progresivamente. Según Rifkin, estos cambios estarían llevando a la civilización a situaciones cada vez más próximas al *fin del trabajo*. Esta nueva época estaría caracterizada por un número cada vez menor de trabajadores dedicados a la producción de bienes y servicios.

Esta “tercera revolución tecnológica” –como la denomina Rifkin– es para él muy diferente de las anteriores. La diferencia estaría en el hecho de que, en el pasado, cuando las nuevas tecnologías sustituían a los trabajadores de un determinado sector económico, emergían nuevos sectores que permitían absorber a los trabajadores despedidos, lo que no ocurría en la actualidad, ya que el único sector que permitiría la creación de nuevos empleos sería el relativo al *conocimiento*, pero se trata de un sector que agrupa a una pequeña “elite” de empresarios, científicos, técnicos, programadores informáticos, profesionales y asesores; de manera que aun frente a su crecimiento, éste no sería capaz de absorber la demanda generada por el desempleo tecnológico.

Esta nueva revolución tecnológica llegaría a producir por vez primera en la historia moderna el que muchos seres humanos podrían quedar liberados de un gran número de

---

<sup>18</sup> Jeremy, RIFKIN, *El fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona. Paidós, 1.996.

horas de trabajo y adquirir una mayor libertad para llevar a cabo más actividades de tiempo libre. Estas fuerzas tecnológicas podrían llevarnos también a mayores niveles de desempleo y a una depresión económica de ámbito global. El futuro dependería en este caso de cómo se distribuyeran las ganancias en la productividad en la era de la información.

Para hacer frente a las graves consecuencias que acarrearía esta revolución tecnológica, Rifkin propone como alternativa un “tercer sector” situado fuera del Estado y del mercado, unos “empleos alternativos” en el tercer sector –en la economía social– para aquellos cuyo trabajo ya no es útil en el mercado<sup>19</sup>.

Desde otra perspectiva, son múltiples los autores que desde posiciones teóricas diversas, sostienen que en lugar de hablar del “fin del trabajo” deberíamos hacerlo de una “crisis del trabajo asalariado”, crisis que sería de carácter multiforme y que vendría expresada en: 1) la crisis del lugar y del sentido del trabajo, sin que ello suponga compartir los análisis en términos de “desaparición del valor trabajo”; 2) crisis de los actores sociales del trabajo, crisis de las actividades políticas, en el sentido de que el movimiento obrero sindical y político que había ido constituyéndose desde el siglo pasado en torno a la defensa y a la promoción de la clase trabajadora se estaría viendo afectado de lleno por la crisis del trabajo y, 3) crisis de los modos de conocimiento del trabajo. Es decir, que se sigue reduciendo el trabajo al empleo, a sus normas y a sus modos de regulación.

La idea general de todos estos autores<sup>20</sup> se encuentra en que lo que estaría en crisis no sería el trabajo como tal, sino la forma social que habría llegado a adquirir su existencia y reconocimiento públicos en la sociedad actual, es decir, su reconocimiento en tanto que “empleo”. Desde esta perspectiva, si lo que está en crisis es el trabajo en su forma

---

<sup>19</sup> *Ibid.* p. 34

<sup>20</sup> Así, podemos destacar entre otros a los siguientes autores y obras: Lina, GAVIRA ÁLVAREZ “Los límites epistemológicos de los análisis sobre el trabajo y sus implicaciones prácticas”. *Revista Sociología del Trabajo. Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y sociedad*, 1998 (34). pp.53-80; Luis Enrique, ALONSO, *Trabajo y ciudadanía: estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Trotta editorial, 1999; Ricardo, ANTUNES *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires. Editorial Antídoto, 1999; Juan José, CASTILLO, *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Editorial Tecnos, 1998; Paul, BOUFFARTIGUE “¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?” *Revista Sociología del trabajo*, número 29,1996/1997. pp. 91-110; Enrique, DE LA GARZA TOLEDO “¿Fin del Trabajo o Trabajo sin Fin?” en, *El trabajo del Futuro* (coord.) Juan José Castillo Alonso Editorial Complutense, 1999. pp. 13-40; Julio César, NEFFA “Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo” en, <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/neffa/3neffa.pdf>; Jean Marie, HARRIBEY “el fin del trabajo: de la ilusión al objetivo” en, <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102090106/2harri.pdf>; Carlos, PRIETO “Trabajo y orden social: de la nada...”, pp. 19-32

social como *empleo*, uno de los aspectos que tendría que abordar la sociología –y que de alguna manera ya está abordando– es en qué consiste esa forma de clasificar el trabajo en forma de empleo y en qué configuración del orden social encuentra su lugar.

### 1.3. NUEVOS PROCESOS Y ESTRUCTURAS DEL MERCADO DE TRABAJO POST-INDUSTRIAL

#### 1.3.1. Segmentación y transiciones en el mercado de trabajo

Más allá de cuáles sean los resultados de las diferentes teorizaciones y debates consiguientes sobre el valor *trabajo*, su centralidad o no y de la crisis del empleo que actualmente atraviesan nuestras sociedades, lo cierto es que existe una realidad cuya presencia resulta ineludible examinar a fin de poder comenzar a entender el marco estructural en el que “juegan” estas teorías y debates. Nos estamos refiriendo al actual mercado de trabajo capitalista. Éste, como institución social, hasta hace relativamente poco tiempo presentaba unas características estables y consolidadas y unos perfiles bastante nítidos, los cuales, todos ellos, han comenzado a resquebrajarse y algunos de ellos a transformarse muy peligrosamente.

Podemos comenzar apuntando que el mercado de trabajo clásico, es decir, el existente hasta los años ochenta del pasado siglo respondía a la idea de un mercado de condición única y genérica, en el cual el empleo estable era la norma para la mayoría de los trabajadores y éste se encontraba rodeado de una serie de garantías jurídicas y sociales que lo hacían homogéneo y unitario en cuanto a sus resultados. Es decir, ofrecer a las fuerzas trabajadoras estabilidad y seguridad laboral –en forma de promoción, tanto salarial como profesional, etc.– a cambio de lealtad y compromiso de esfuerzo, sacrificio y eficiencia. Pero este panorama ha cambiado profundamente. El mercado laboral se ha segmentado y, de hecho, es posible identificar en el presente dos sub-mercados de trabajo distintos en cuanto a estructuras, funcionamiento y condiciones de acceso y permanencia de los individuos: a) un mercado interno de trabajo, en el que se encuentran aquellos trabajadores centrales con ventajas contractuales en términos de estabilidad, remuneración, relaciones laborales colectivas, promoción y formación y, b) mercados externos de trabajo en los que se encuentran aquellos trabajadores no centrales, que establecen su relación con el mercado de trabajo –esto es, con las empresas– a través de mecanismos estrictamente económicos.

Estos mercados externos de trabajo –crecientes y en gran expansión–, se corresponderían con el resto de efectivos laborales no estables, extraídos del mercado en función de las necesidades de producción coyunturales de la empresa y que establecen su relación con ella en términos individuales –tendiendo a eludir la negociación colectiva en cuanto a derechos y garantías sociales– y a partir de un criterio de estricto ajuste económico entre oferta y demanda.

La Teoría de la Segmentación –que en nuestro país ha sido estudiada desde hace ya tiempo por el profesor Tezanos– viene a desarrollar la idea que acabamos de exponer de dos mercados de trabajo paralelos, gobernados por lógicas de funcionamiento distintas. Así, el trabajo presenta características opuestas según corresponda a un mercado primario –interno– o bien secundario –o externo–. En cuanto al primero, las notas que le son propias serían: estabilidad, cualificación, promoción profesional y una remuneración elevada. El contexto en el que aparece inserto está determinado por: relación laboral colectiva y regulada, pertenecer a un sector industrial público o expansivo y en empresas grandes. En cuanto al mercado secundario, éste estaría caracterizado por su precariedad, su no cualificación, el estancamiento profesional y una baja remuneración. El contexto que lo dibujaría estaría caracterizado por una relación laboral individualizada y desregulada, y el tipo de empresa característica ya puede ser cualquiera debido al fenómeno de la externalización o subcontratación de servicios no básicos.

Hasta hace muy pocos años los jóvenes (...) sabían qué querían ser, sabían a lo que aspiraban (...) Se trataba de sociedades en las que se podía ser calderero, chapista, abogado (...) y se podía ser tal cosa prácticamente de por vida (...) En el nuevo tipo de sociedades todo es mucho más fluido, más impreciso e inestable. Las nuevas generaciones ya no están tan motivadas hacia el trabajo, ya no tienen tan claras sus aspiraciones (...) ya no piensan en términos de «ser» calderero, o abogado (...) La idea de «ser» calderero o abogado, de alcanzar una posición social específica, está siendo sustituida por la de «tener», de manera más coyuntural e inespecífica, alguna actividad laboral (...) ahora ya no se «tiene» un trabajo, o se «es» de una ocupación o profesión, sino que ahora se «está» o se «pasa» por un trabajo (...) Lo cual se está traduciendo en una pérdida de peso de las referencias identitarias de «clase social» (entendida al modo clásico) y, más específicamente, de la profesión<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> José Félix, TEZANOS, “Los impactos sociales de la revolución tecnológica” en, *Los impactos sociales de la revolución científico-tecnológica. Noveno foro sobre tendencias sociales*, Madrid, Sistema, 2007, pp 33-34

Al anterior enfoque acerca del mercado de trabajo se le viene a sumar una nueva dimensión teórica, conocida bajo la denominación de “mercados de trabajo transicionales”. Este enfoque teórico introduce una perspectiva dinámica y longitudinal sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Analiza específicamente las tendencias de desestructuración de los mercados de trabajo –por ejemplo extensión de formas atípicas de empleo, fenómenos de entrada y salida de la situación laboral, etc.–, tratando de conciliar argumentos propios de las teorías económicas e institucionales sobre mercado de trabajo. Frente al enfoque institucional, concibe un mercado de trabajo único, experimentado por el individuo de distintas formas a lo largo de su trayectoria profesional –por ejemplo no existen mercados internos y externos o segmentos–.

La diversidad de condiciones de trabajo se explica a partir del propio dinamismo del mercado y no de su compartimentación interna, toda vez que el actual mercado de trabajo carece de senderos predeterminados de carrera profesional y requiere de todos los trabajadores ajustes constantes a turbulencias exógenas –tecnología, reestructuraciones, competencia, etc.–. En estas condiciones, todos los trabajadores pueden experimentar individualmente situaciones de inestabilidad, permanencia, salida y reentrada en la situación de empleo; las formas atípicas de empleo se convierten en típicas y dejan de afectar a determinados colectivos: no cualificados, jóvenes, mujeres, excluidos, extendiéndose al conjunto de la población activa.

De igual modo, otra de las características del nuevo mercado de trabajo es el cambio en la noción tradicional del puesto de trabajo, en la que cada persona solía ocupar un lugar y profesión durante toda la vida, y lo que podía resultar extraño era cambiar de puesto o empresa. El impacto de las nuevas tecnologías, la unificación de mercados, la continua creación y destrucción de empresas, la aparición de nuevas profesiones y ocupaciones hace que los trabajadores estén cada vez más en una situación de transición hacia un nuevo puesto o una nueva empresa.

El contenido de los trabajos también ha registrado significativas transformaciones. El restringido concepto de puesto de trabajo ha dado paso al más amplio y expresivo de *ocupación*. Las ocupaciones no se corresponden con un grupo de tareas aglomeradas en operaciones y funciones; son conjuntos más abiertos que evocan los conocimientos básicos de un área con la característica de poder ser transferidos en el ejercicio de varios

empleos. Este paso del puesto de trabajo a la ocupación bien pudiera representar el paso del trabajador al individuo<sup>22</sup>.

No resulta extraño pues que, la juventud, dentro de este contexto experimente graves dificultades para conseguir una inserción –a través del mercado laboral– que le pueda proporcionar una identidad social.

Gunter Schmid<sup>23</sup> –director del Centro de Investigación sobre Mercado de trabajo y Empleo de Berlín (WZB) y a quien se debe el concepto de «mercados de trabajo transicionales»– identifica cinco *formas transicionales* que describen la relación del individuo con el mercado de trabajo:

a) Dentro del mercado:

-entre distintas formas de empleo –por ejemplo indefinido, temporal, tiempo completo, parcial, asalariado, autoempleo–.

b) Hacia fuera del mercado:

- entre empleo y desempleo –por ejemplo, con o sin prestaciones sociales–.

-entre empleo y formación/educación –por ejemplo, formación continua–.

-entre empleo y trabajo productivo no remunerado –por ejemplo, amas de casa–.

-entre empleo y jubilación –por ejemplo, salida–.

Schmid subraya que la forma del mercado de trabajo post-industrial es distinta a la del mercado industrial y del mismo modo también lo son sus formas de empleo. En este contexto, los trabajadores deben aceptar y entender que a lo largo de su trayectoria laboral podrán encontrarse en un proceso de transiciones constantes –estableciendo su relación con el mercado de trabajo de distintas formas–. Para los poderes públicos, el nuevo mercado de trabajo de alta velocidad implica una serie de exigencias políticas:

---

<sup>22</sup> Rosa, GARCÍA SEGOVIA, “Formación por competencias: factor clave de empleabilidad”, en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*. Editorial de la Universidad de Valladolid. Febrero, 2008, pp.365-366

<sup>23</sup> Para un análisis más pormenorizado de la teoría de los «mercados de trabajo transicionales» de Schmid y de las implicaciones que ello conlleva *vid.* Fco. Javier, CALVO GALLEGO “Transiciones laborales y nuevo modelo productivo: algunas notas sobre la incidencia de la reforma laboral de 2010”, Jaime CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ (coor.) *Relaciones Laborales y Nuevo Modelo Productivo*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Consejería de Empleo. 2011.



ayudar a los trabajadores a aprovechar y reducir los tiempos de transición en desempleo o subempleo.

El objetivo no podrá ser entonces el proteger el puesto de trabajo, sino el de fortalecer la empleabilidad del individuo, poniendo un especial énfasis sobre la oferta, no sobre la demanda laboral<sup>24</sup>.

### 1.2.3. Políticas institucionales sobre mercado de trabajo: el enfoque de flexiseguridad

El concepto de flexiseguridad –que aparece sustentando los argumentos de la teoría sobre transiciones en el mercado de trabajo–, nace de la necesidad de conciliar dos exigencias o tendencias aparentemente contradictorias: 1) la demanda de flexibilización de los mercados laborales, de las formas de empleo y de la organización del trabajo a fin de que las empresas puedan dar respuesta a las exigencias de competitividad en el mercado global y, 2) la demanda de preservar la cohesión social proporcionando seguridad a los ciudadanos-trabajadores en un contexto de mercado de trabajo cada vez más dinámico e inseguro –concepto de riesgo de Beck o Sennett–.

Así, por flexiseguridad se debería entender, a nivel institucional, un determinado concepto de política de empleo encaminada a proporcionar flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo. A grandes rasgos, la flexibilidad se traduciría en la proliferación de tipos de contratos y, consecuentemente, en la multiplicación de situaciones por las cuales un trabajador puede ser despedido. Seguridad, por el contrario, se refiere a la garantía que permite al individuo transitar de una situación de actividad a otra de inactividad y viceversa, es decir, el suministro de herramientas para que permanezca activo y empleable.

La flexiseguridad constituye desde finales de los años 90 un puntal central en las políticas de empleo de la Unión Europea<sup>25</sup>; como política estratégica, la flexiseguridad

---

<sup>24</sup> De esta manera las políticas de mercado de trabajo –a través de la actuación de los poderes públicos– deben combinar una doble orientación: a) Garantizar la protección del individuo en transiciones de riesgo, a través del enfoque tradicional de políticas pasivas de empleo –subsido de desempleo, prejubilaciones, programas de garantía social, etc– y, b) Proporcionarle herramientas que incrementen su empleabilidad y posibiliten su re-incorporación a la situación de empleo de calidad, a través de los nuevos enfoques de políticas activas de empleo.

<sup>25</sup> Para una revisión crítica del nacimiento institucional del concepto de “flexiseguridad”, vid. Francisco J, TOVAR MARTÍNEZ, Juan Carlos, REVILLA CASTRO, “La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiseguridad”, *Revista Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 30, núm. 1 (2012). pp. 235-258

debería implicar el esfuerzo sincrónico y deliberado por mejorar la seguridad en el empleo y las coberturas sociales, sobre todo para los colectivos de trabajadores más desfavorecidos en posiciones de inestabilidad dentro del mercado laboral. Y secundariamente, flexibilización de los mercados de trabajo, de los sistemas de organización del trabajo y de las relaciones laborales. Esta aproximación –ideal– debería priorizar los objetivos de seguridad sobre los de flexibilidad, al entender que esta última no debe alcanzarse de cualquier forma.

No obstante, la política que podemos observar en relación a este concepto es el de una política parcheada, toda vez que en el enfoque teórico de la flexiseguridad –contemplada desde el punto de vista de la seguridad– y en el cual se persigue la consecución de mayores niveles de empleo, productividad y renta que faciliten las transiciones profesionales de los trabajadores y el sostenimiento de los sistemas de cobertura social, todos estos aspectos aparecen claramente subordinados a dotar al mercado de trabajo de un mayor nivel de flexibilidad numérica, funcional y salarial que permita el ajuste competitivo de trabajadores y empresas, lo cual se traduce en que no existe un vínculo estratégico real entre seguridad y flexibilidad, siendo la última quien aparece más claramente privilegiada y beneficiada<sup>26</sup>.

De igual modo, la flexibilidad, entendida como estrategia comunitaria desarrollada por la CE, no se encuentra aplicada por igual en todos sus Estados miembros, así existiría un primer tipo de países a los que Miguélez Lobo<sup>27</sup> califica como de “flexibilidad controlada”, en los cuales se consigue un equilibrio relativo entre flexibilidad y seguridad en el empleo. Un segundo tipo, el de “flexibilidad incontrolada”, es el que, en general, estaría más implantada en el sur de la UE y donde parece tener un escaso desarrollo. En este caso la flexibilidad externa –temporalidad– se distingue por ser obligada y tener baja vinculación con el puesto de trabajo, como pone de manifiesto la rotación del trabajador entre puestos de trabajo, empresas y sectores, con una proporción muy alta de los empleos que tienen una duración inferior a un mes. Lo mismo cabe decir de las condiciones de trabajo: bajos salarios, horarios cambiantes y poca protección social.

---

<sup>26</sup> Para Kkammer “(...) la Flexiseguridad sólo tiene sentido si logramos vincularla con los ciclos de vida y con una visión a largo plazo del desarrollo de la persona” en, Ute, KLAMMER, “Flexiseguridad, perspectiva europea”. *Revista del MTAS.1* (2007) p. 118

<sup>27</sup> Faustino, MIGUÉLEZ LOBO, “Flexiseguridad, bienestar...”, pp. 153-155

Abundando en nuestra crítica al concepto de flexiseguridad –tal y como es desarrollado desde las políticas comunitarias–, debemos señalar que éstas basculan cada vez más desde la *seguridad* entendida como la certeza del mantenimiento del trabajo a ser entendida como un garante de transiciones en la vida del individuo. Este deslizamiento tiene mucho que ver con la tendencia generalizada hacia la individualización-psicologización que en los últimos tiempos se ha instalado en el discurso gerencial, el cual ha colocado las características más personales del individuo en el centro de trabajo. Gestiones basadas en las competencias, el compromiso o el talento atestiguan una centralidad del trabajador-individuo en detrimento del trabajador-colectivo, valorando de forma exclusiva las características y desempeños individuales.

El objetivo prioritario de las políticas institucionales de empleo radica en lograr la disminución del nivel de desempleo a través del fomento de la empleabilidad –término éste que exploraremos en sus aplicaciones concretas a la juventud asturiana en el capítulo tercero–, es decir, fomentar que todos los trabajadores potencialmente activos estén en condición de ser contratados gracias a su continua formación.

Para intentar lograr lo anterior, la empleabilidad se encuentra auxiliada por dos elementos clave: las políticas de activación y el ya señalado concepto de flexiseguridad. Ambos son complementarios entre sí, es decir, el uno cobra sentido con el otro y viceversa. Tanto el uno como el otro intervienen en la construcción de una nueva relación laboral donde el Estado de Bienestar perdería gran parte de su protagonismo –protección social– en detrimento del individuo que se convierte en el gran protagonista de dichas políticas, transformando muchos de sus derechos en responsabilidades a las que responder para mantener o adquirir el estatus de ciudadanía, definida en sus orígenes como un sistema de garantías que asegurase a cada individuo un trato jurídico, a través de derechos sociales, como miembro pleno de una sociedad de iguales. La nueva ciudadanía –tal y como señalan Tovar Martínez y Revilla Castro<sup>28</sup>– poco tiene que ver con aquella definida y otorgada después de la Segunda Guerra Mundial y que fue adquiriendo mayor peso y significado en las siguientes décadas. En la nueva idea de ciudadanía todo lo que concierne a la protección –centralidad, sustentación y seguridad en el empleo– se considera disfuncional y obstaculizador para el modelo de *activación*. En esta nueva construcción de las relaciones laborales es el propio mercado el que se

---

<sup>28</sup> Para este apartado en el tratamiento de la flexiseguridad seguimos fundamentalmente a estos autores y sus reflexiones en su artículo anteriormente citado.

convierte en el único elemento no problemático, pasando a su vez el trabajador a convertirse en responsable, para bien o para mal, de su vida laboral y, simultáneamente, asistiendo al retroceso del Estado en su papel de intentar adecuar el funcionamiento del mercado.

El Estado ha de dinamizar al mercado sin interferir en él, para ello ha de colaborar a través del fomento de una mano de obra apropiada a la demanda empresarial: un trabajador que sea flexible, a la vez que activo y empleable, entre otras características. En esta renovada formulación de la *cuestión social*, los individuos y el propio Estado ocupan nuevas posiciones: por un lado, el individuo autorregulado, responsable y protagonista de su devenir laboral tanto para lo bueno como para lo malo y, por el otro, el Estado retrocediendo en su rol proteccionista y garantista para pasar a convertirse de un Estado de bienestar a un Estado de la productividad en busca del máximo rendimiento mercantil. Las leyes del mercado, por el contrario, siguen perteneciendo al mundo de lo incuestionable y lo natural, con lo que en ningún momento son planteadas como problemáticas y, consecuentemente, revisadas o transformadas. Su curso, el de las leyes, es un curso que se nos trata de presentar como natural e inexorable.

En cuanto a las *políticas de activación*, éstas pueden ser definidas como unas dinámicas explícitas introducidas en las políticas públicas que conllevan un nuevo diseño de ayudas, asistencias y políticas de protección social. Nacen como respuesta al gran número de inactivos que están dentro del mercado laboral pero que se encuentran en situación de desempleo. Esto no quiere decir que dichas políticas incidan en el mercado de trabajo a fin de favorecer la inserción profesional de los desempleados. La activación pretende producir en cambio individuos e identidades más ajustadas a las nuevas reglas del modelo productivo, esto es, plantea una nueva idea de ciudadanía.

## CAPÍTULO II. JUVENTUD Y DESCOMPOSICIÓN DE LA NORMA SOCIAL DE EMPLEO INDUSTRIAL

### 2.1. ¿Qué es la juventud? Una aproximación conceptual

Señala Serrano Pascual<sup>29</sup> que, con respecto al concepto de juventud, existe una gran pluralidad de concepciones, siendo muchas veces las mismas antitéticas entre sí. No resulta extraño pues que pueda haberse comprendido como proceso de transición, de tránsito, como proceso de incorporación a la sociedad, como condición social, tiempo de espera, estadio, periodo, mito o modelo colectivo de comportamiento, moda y valor o futuro y porvenir, entre otros.

#### 2.1.1. Representaciones biológicas y psico-sociológicas

Esta pluralidad de definiciones sobre la juventud muestra la necesidad de considerar la forma en que se construye socialmente tal grupo social y la manera en que dicho concepto es interpretado por los distintos agentes sociales. Lo anterior plantea cómo muchas disciplinas y tradiciones teóricas han identificado e identifican a la juventud como una totalidad coherente; sin embargo, el objeto analítico no puede darse por supuesto. Veamos algunas de las interpretaciones con las que dicha categoría trata de aprehenderse –siguiendo a Serrano Pascual– y que ponen de relieve presupuestos normativos sobre el tipo de comportamientos esperables y deseables en cierto grupo de personas:

*Juventud como estado:* una primera concepción, poco frecuente en las investigaciones, es la de juventud como estado o estatus. Con esta definición, se entiende a la juventud como una posición social. La edad aparecería así como un criterio de adscripción de posiciones en la estructura social

*Juventud como estadio:* en este sentido, la juventud se analiza como una situación de paso o transición de un estado a otro. La incertidumbre e indefinición les caracterizaría como grupo. Desde esta perspectiva, el concepto de juventud no tiene contenido en sí mismo, sino tan sólo en su relación con otro (niñez, adultez). Se observa a la juventud desde la perspectiva de las necesidades del mundo adulto y de los intereses de los agentes de socialización. Podrían destacarse dos tendencias en las investigaciones que

---

<sup>29</sup> Amparo, SERRANO PASCUAL, "Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo", *Reis*, núm. 71. 1995, pp. 181 y ss.

consideran a la juventud, una primera, como un estadio que procede fundamentalmente de la psicología, y una segunda derivada de la sociología:

a) Juventud como estadio: perspectiva psicológica.

Dentro de la psicología, especialmente la psicología evolutiva, la perspectiva más común ha sido relacionar cambios biológicos con desarrollo cognitivo y social. La adolescencia o juventud está asociada a transformaciones fisiológicas, cognitivas y afectivas. Una serie de desarrollos, fundamentalmente fisiológicos, conducen a una necesaria reorganización del conjunto. Esta perspectiva evolutiva, enmarcada en una concepción de desarrollo, liga las condiciones de este estadio a transformaciones biológicas y psicológicas que provocan una reestructuración de la personalidad, en este sentido, hacia otra más adaptada al medio social. Así se reclaman implícitamente al joven atributos que tiendan al estadio adulto, como madurez moral y cognitiva, adopción de rol laboral y sexual, pensamiento lógico, posicionamiento ideológico en el mundo, relaciones recíprocas, asunción de responsabilidades productivas, conyugales, domésticas y parentales, orientación de sus vidas (frente a la inestabilidad y sugestionabilidad anterior), tolerancia, independencia, madurez cognitiva y moral y compromiso social. En resumen, se demanda implícitamente la certidumbre normativa y moral que caracteriza, según estos estudios, el estado adulto.

Los desarrollos biológicos y psicológicos, indisociablemente ligados a desarrollos sociales, suponen un estado de maduración personal y, por tanto, los jóvenes son percibidos como preadultos. Bajo esta concepción se asume que la juventud es una carencia y, al vincularse a conceptos como crisis de identidad y conflictos internos, ofrece una imagen del joven en una actividad antisocial que hace que la juventud sea vista como un problema. La consecución del estado adulto –y con él, de los rasgos detallados anteriormente–, más que entenderse como producto de una socialización del sujeto, se comprende como maduración fisiológica y por tanto universal, lo que hace de la consecución de este estado no sólo un deber social, sino una necesidad individual. Esta naturalización del proceso de desarrollo implica que, muchas veces, se hagan intercambiables los conceptos de identidad y adulto. Se equipara desarrollo psicológico con desarrollo moral. Estas concepciones psicológicas caracterizan a la juventud por su indefinición y, por tanto, dicha categoría se define en función de lo que todavía no es. Así, la juventud es percibida como un proceso, como un tiempo de espera, como un

preadulto, en proyecto de definición. Esta concepción entiende a la juventud por su defecto, por su carácter incompleto, mostrando a la juventud como un déficit. Esta idea de la juventud como un defecto implica un planteamiento moral. La consecución del estado adulto –realización de la identidad– aparece, de este modo, como una meta normativa y un deber moral.

b) Juventud como estadio: perspectiva sociológica.

Bajo esta interpretación, enmarcada en una trayectoria sociológica, el concepto de juventud es observado como función de las estructuras productivas y demográficas. Frente a la concepción anterior, fundamentalmente psicológica que atiende a procesos de cambio individual, distintos autores han planteado la necesidad de considerar el contexto social en que se desarrolla el proceso de juventud. El origen de los cambios viene dado por presiones externas más que internas. Se cuestiona que la transición se deba a cambios biológicos y psicológicos y se muestra que es más social que natural. Si bien consiguen superar el enfoque a-histórico anterior sin embargo, al igual que las investigaciones anteriores, el estadio adulto se hace sinónimo de integración social y, por lo tanto, la juventud es definida como un proceso de incorporación a la sociedad ya que implícito al concepto de adulto está el pleno reconocimiento social. Distintos autores plantean la amenaza implícita cuando la capacidad fisiológica para asumir el rol de adulto –derechos y responsabilidades–, y las presiones sociales para su asunción, no van acompañadas de la posibilidad de acceder a éste, dada la desfavorable situación del joven en el mercado laboral. Así se pide a los jóvenes independencia, responsabilidad y ambición personal y se les ofrece dependencia y estancamiento social. Las expectativas reclamadas se dirigen a los rasgos socialmente atribuidos a un sujeto adulto –autonomía, madurez, pensamiento lógico, ideas coherentes y estructuradas sobre el mundo–. Esta perspectiva también señala que la juventud –como fenómeno social– no está presente en todas las culturas y es relativamente reciente. La duración y la cantidad de juventud depende de la relación entre la estructura demográfica y productiva.

Ligada a esta concepción que contextualiza histórica y geográficamente a la juventud aparece la idea de la pluralidad de juventudes y de grupos sociales dentro de este grupo de edad. Debido a ello, algunos autores han procedido a criticar el sustancialismo teórico de la mayor parte de las investigaciones sobre juventud, al considerar a la misma como un grupo, negando así la importancia de la clase social. La juventud no sería así un grupo homogéneo, sino que podríamos encontrar distintos tipos de juventud según

las distintas condiciones estructurales. En este caso la juventud se nos aparece como una variable dependiente, relacionada con otras variables estructurales como clase social, situación económica y familia de procedencia. El proceso de juventud dependería del origen social del joven fundamentalmente. Distintas perspectivas han insistido en la necesidad de un enfoque plural de la juventud y se han centrado en el estudio de las culturas o subculturas generadas por estos grupos juveniles en distintas posiciones estructurales, siendo analizadas fundamentalmente a través de trabajos etnográficos que tratan de observar sus relaciones con las culturas dominantes, aunque sin lograr superar el principio de la juventud como reproducción social. Éste, en cambio, ha sido el objeto de las investigaciones que consideran a la juventud como generación.

c) Juventud como generación:

Según esta concepción, se considera a la juventud como un grupo (generación) en una fase, más que de integración en la sociedad, de negación y reconstitución de ésta bajo nuevos términos. En este sentido, la juventud es observada como motor de cambio social, en una relación de contradicción con el estadio adulto. Si la perspectiva anterior considera a la juventud como un medio de acceso a la sociedad adulta –interiorización de normas y objetivos sociales–, esta orientación observa a los jóvenes como contrapuestos al orden social vigente. Si la misión del sujeto en la perspectiva anterior sería la reproducción social, en ésta se trataría del cambio social. Desde esta perspectiva que enfatiza los aspectos culturales ligados al grupo juvenil, la relación entre los distintos grupos o edades –o generaciones– es comprendida como esencialmente conflictiva, ya que supone universos culturales en contradicción o en diferenciación. El concepto de generación está intrínsecamente relacionado con el de subcultura según el cual el grupo se observaría como una forma particular de interpretar y percibir lo real, como un sujeto del cambio social. Según esta concepción, el grupo juvenil mantiene una relación de antítesis con lo instituido. La rebeldía y la transgresión definirían, según esta perspectiva, el modo de ser joven, dando lugar tanto al «miedo a la juventud» –juventud como problema– como a la «idolatrización» de ésta –juventud como valor–.

Esta concepción de juventud como generación suele acompañarse de tonos moralistas que hacen de la no presencia de valores diferenciados, o de la no existencia de tal actitud conflictiva con los valores dominantes, un déficit o una falta, ya que se espera, implícitamente de este grupo, una actitud polémica frente al orden vigente la cual, de no existir, permite calificarlos de apáticos, conformistas, consumistas o marginados.



d) Juventud como construcción social:

Una cuarta concepción considera a la juventud como una construcción social, resultado de una serie de prácticas discursivas que definen lo real. El joven no puede entenderse como algo que existe independientemente de unas estructuras de comunicación y de unos procesos simbólicos de definición. Esta perspectiva –Construccionismo Social, fundamentalmente– pone un especial énfasis en las convenciones culturales con las que se habla de juventud y la función de éstas en la reproducción de las estructuras de poder y de control. En esta línea, Hoikkala<sup>30</sup> desarrolla un interesante análisis de los discursos sobre juventud, demostrando que hay una polaridad en las imágenes de la misma, bien como *sujeto de socialización* –generación, sujeto o agente de cambio social– o bien como *objeto de socialización* –reproducción y afirmación del orden social vigente, objeto social–. La construcción social de la juventud permite la legitimación del control de cualquier desviación del desarrollo considerado como «normal». Y el desarrollo considerado como normal corresponde al tipo de trayectoria habitual ente los jóvenes de clase media. Es decir, se toma a una parte del grupo de jóvenes como «modelo metonímico» de la juventud.

Engranando con lo anteriormente expuesto –y siendo plenamente consciente de las posibles manipulaciones a las que puede conducir la teorización acerca de la construcción social de la juventud– Mariano F. Enguita<sup>31</sup> señala de igual modo que el término *juventud* no designa cambios físicos, ni fisiológicos ni psicológicos en las personas, sino “estatutos sociales”. Para este autor, el acceso a la condición adulta consiste en la adquisición de autonomía y ésta no significa más que la asunción plena de derechos y responsabilidades; ser adulto consiste precisamente en el ejercicio de esto mismo en los términos reconocidos por la sociedad.

Para Enguita llegar a ser autónomo, es decir, llegar a ser adulto en términos sociales es dotar de contenidos a los dos planos en los que se conforma dicha autonomía: el personal y el material. El primero, situado en el ámbito de la Producción, se traduce en “Autoadministración”; el segundo, correspondiente al mismo ámbito, traducido en “Recursos propios”. De igual modo la autonomía –contemplada ahora desde el ámbito

---

<sup>30</sup> T., HOIKKALA, “Is there youth as a empirical and social category”, citado en Amparo, SERRANO PASCUAL op. cit. p. 187

<sup>31</sup> Mariano, F.ENGUITA, “Los efectos del desempleo juvenil sobre las transiciones a la vida adulta”, en *Juventud, Trabajo y Desempleo: un análisis psicosociológico*. (José Ramón, TORREGROSA; Joelle, BERGERE DEZAPHI; y José Luis, ÁLVARO ESTRAMIANA, Coords.). Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección encuentros Núm. 9. 1989, pp. 118-133

de la Reproducción–, en el plano Personal se traduce en “Familia propia”, siendo por último el “Hogar propio” la traducción del plano Material en el ámbito de la Reproducción<sup>32</sup>.

Estos estudios que consideran a la juventud como construcción social permiten entender la pluralidad de discurso y las concepciones anteriormente señaladas sobre la juventud. Plantean un contexto analítico que juzgamos pertinente y adecuado para la comprensión de los discursos contradictorios acerca de la juventud, por los cuales pasa de ser entendida como un problema y amenaza comprenderse como un mito social. No resulta extraño por otro lado que estas distintas concepciones puedan mantenerse en una misma investigación. Así las concepciones de juventud como estado –valor de consumo–, estadio –condición de dependencia social–, generación –portador de nuevos valores, etc.– Toda esta pluralidad de definiciones y de formas de comprender a la juventud no son sino un síntoma de la contradictoria situación del joven frente a la crisis del mercado de trabajo que les aboca a mantener formas plurales –e incluso antitéticas– de ser joven.

### 2.1.2. Representación ideológica

Como podemos observar, es notable la ambigüedad y contradicción existente en la definición de juventud. La naturaleza, muchas veces antitética, bajo la que dicha noción es comprendida explica que, en función de los contextos semánticos, la juventud pueda significar tanto amenaza como víctima, tanto problema como porvenir, tanto sujeto como objeto, tanto marginación como adaptación social, tanto estado como estadio, tanto peligro como valor, tanto esperanza como amenaza, tanto rebeldía como apatía, tanto esperanza como miedo, tanto negación de futuro como símbolo de porvenir. En función del concepto de juventud utilizado, las conclusiones aparecen orientadas en una dirección determinada, de tal modo que vienen ya incluidas en los supuestos de partida.

---

<sup>32</sup> Para Enguita “Recursos propios” pueden ser patrimonio, un trabajo remunerado o incluso un trabajo sin remunerar pero con efectos económicos. “Familia propia” es empleado en sentido amplio, de manera que incluye tanto la formación de una familia en la acepción tradicional –matrimonio con hijos– como la constitución de una “unidad familiar” formada por el solo individuo, pasando por parejas heterosexuales no casadas, homosexuales, etc. Distingue de igual forma la familia del hogar porque éste es una unidad de producción –aquí decimos reproducción– o de trabajo, pudiendo darse sin aquélla y, sobre todo, lo contrario. “Reproducción” significaría la producción doméstica, siendo la “producción”, la extradoméstica, vid, *ibid*, p. 121.

Estas diversas y contradictorias nociones posibilitan el paso de los procesos de victimación a los de culpabilización y viceversa, según el contexto de uso. Esta situación es especialmente importante en el contexto actual de crisis laboral, que explica lo fácilmente que se pasa en la explicación de los problemas de inserción de los jóvenes, de una noción de juventud como objeto –análisis de las prácticas discriminantes del mercado de trabajo frente a determinados grupos de mano de obra– a otra como sujeto –análisis de la inadecuación de la demanda a la oferta de trabajo–. Esta situación es especialmente notoria en la orientación gubernamental de las políticas de gestión de empleo juvenil, que hacen de la inadecuación del joven trabajador/a a las características de los trabajos ofertados –sea por falta de formación, de experiencia o de disponibilidad de jóvenes– el principal ángulo de combate del desempleo. Esta paradójica polisemia con la que la juventud es definida explica la circularidad que presentan gran parte de las argumentaciones acerca de los problemas juveniles que acaban culpabilizando al joven –agente social– por ser joven –objeto social–.

Esta práctica ideológica que consiste en hacer al objeto sujeto –responsabilización– o al sujeto objeto –victimación– tiene importantes consecuencias en la normalización de la juventud frente a una situación tan contradictoria como la que está viviendo que reclama, por un lado, el abandono de su condición juvenil –juventud como tránsito o paso–, pero que somete, por otro, a estos jóvenes a este estado transitorio de juventud como una condición permanente.

A su vez, los procesos de construcción de la juventud pueden entenderse no sólo como síntoma de la situación contradictoria del joven frente a la crisis del mercado de trabajo, sino también como un factor de explicación de la crisis. Esto explica que, pese a la pluralidad de formas de «ser joven» puestas de manifiesto por distintos autores, se haya construido una categoría como es la de «juventud» que homogeneiza situaciones muy diversas. Dado que los distintos segmentos de la mano de obra no poseen las mismas condiciones de partida para hacer frente a un mercado de trabajo con una fuerte crisis estructural, la invención de una categoría como la juvenil, que implica atribuir a los miembros de dicha categoría una serie de rasgos homogéneos caracterizados por su carácter nihilista y deficitario, ¿no podría tener como objetivo la distribución, justificación y legitimación de posiciones desiguales de los distintos trabajadores frente al mercado de trabajo?

La existencia de tal pluralidad de juventudes ha conducido a algunos autores a cuestionar incluso la misma existencia de tal juventud como grupo social. Algunos plantean incluso que las diferencias entre el colectivo juvenil y el adulto no son tantas como dentro del mismo colectivo juvenil. De hecho, la ambigüedad en la definición del concepto de joven, anteriormente planteado, podría responder no sólo a distintos presupuestos teóricos –priorización del papel de sujeto individual y/o colectivo o de las estructuras sociales–, sino también a la existencia plural de distintos tipos de jóvenes en función de su situación social.

De todas formas, y a pesar de la multiplicidad de formas de entender a la juventud, una característica común a la mayoría de los sujetos que pertenecen a dicha categoría es englobarlos bajo una naturaleza deficitaria. Dicha categoría es definida en función de aquello que lo niega. El carácter negador de dicho término pone de manifiesto sus efectos reguladores e ideológicos. Se entiende que está en una situación indefinida, en la que no es ni niño ni adulto. Su misión o tarea es la integración en la sociedad como un agente autónomo, responsable, realista e independiente, es decir, un sujeto reproductor de las condiciones con las que se define a nuestra sociedad. Si se subraya el carácter de carencia es porque se desea estimular su naturaleza de tránsito hacia la situación que reemplaza tal carencia.

Pese a lo anterior, contamos con distintos estudios<sup>33</sup> que tienen como objeto la juventud y algunos más concretamente a la juventud asturiana, en los cuales se subrayan y ponen de manifiesto la problematización que supone el empleo de definiciones lineales, simples y vaciadas de todo contenido explicativo sobre tal concepto. Así para Moreno<sup>34</sup> en la juventud, aunque persisten una serie de «marcadores de paso» que son determinantes en la adquisición de la autonomía y de las responsabilidades que conlleva el tránsito a la vida adulta, ésta se lleva a cabo en un nuevo entorno social caracterizado por los procesos de *individualización* y *desestandarización*. Por el primero se entiende la progresiva independencia de las decisiones personales respecto a las instancias normativas y tradicionales que en el

---

<sup>33</sup> Sirva como ejemplo el elaborado por CC OO, *La situación sociolaboral de la juventud asturiana en 2011*, elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Asturias el cual señala que las trayectorias vitales de los jóvenes han sufrido grandes cambios, afectando los mismos a tres aspectos: a) La juventud dura más tiempo, b) Los itinerarios vitales no son lineales, c) Los modelos colectivos tradicionales van perdiendo peso y las trayectorias personales son cada vez más individualizadas y, d) Se ha precarizado el proceso. pp.20-21

<sup>34</sup> Almudena, MORENO MÍNGUEZ (Coor.), *La transición de los jóvenes a la vida adulta. Crisis económica y emancipación tardía. Colección Estudios sociales*, núm.34. Obra Social La Caixa, 2012.,p. 9

pasado habían determinado las trayectorias vitales de los jóvenes, aludiendo el de desestandarización al proceso mediante el cual los individuos siguen itinerarios más complejos, al margen de la linealidad tradicional y de los rituales convencionales, lo que refleja que cada joven cambia su situación personal y social en numerosas ocasiones, lo que evidencia a su vez asumir la juventud como una construcción histórica y socialmente determinada.

De igual modo, Alonso y Pemán<sup>35</sup> se preguntan si acaso no son la niñez, la adolescencia, la edad adulta o la vejez periodos transitorios tanto como el que representa la juventud. Definirla, no por ser una etapa concreta de vida, sino por ser la materialización –edad– de un proceso de transición a la vida adulta y no hacer lo mismo con el resto de etapas del ciclo vital supone dar por supuesto que nuestro camino va dirigido a la vida adulta configurando a la juventud como un periodo preparatorio, provisional, liminal. Así mismo otro de los planteamientos que se añaden al carácter transitorio de los cuales hablan dichos autores es la consideración de que la juventud se está alargando, respaldada por el hecho de que actualmente los jóvenes no «estabilizan» sus vidas, no pasan o lo hacen tardíamente por los ritos de paso necesarios para entrar en la edad adulta. Con esto, volvemos a un replanteamiento del término «juventud», y por lo tanto a la necesidad de revisar el resto de categorías definitorias del ciclo vital, entre ellas, la edad adulta. Quizá cuando la actual generación de jóvenes sea «adulta», la definan como ese periodo de provisionalidad constante en el que ellos han vivido. Quizá en vez de configurarse como una etapa de estabilidad relacional, laboral, residencial y por tanto identitaria, la edad adulta acabe definiéndose en términos de liminalidad, provisionalidad e inestabilidad.

La propia consideración de que existe un retraso en la entrada a la edad adulta nos da la medida de que las categorías de edad que usamos no designan un desarrollo biológico universal. Si la edad adulta se puede retrasar, o si la juventud se puede alargar es porque ambas categorías no son universales ni biológicas. Si el sustrato biológico estuviese en el origen de su definición no podríamos retrasarlas. Lo que sí parece es que podemos retrasar los elementos socio-culturalmente característicos, definitorios de cada uno de los estadios vitales, lo que nos lleva de nuevo a la idea de la juventud entendida como una construcción ideológica.

---

<sup>35</sup> Enrique, ALONSO POBLACIÓN, David, PEMÁN MARIÑO, *JUVENTUD URBANA EN ASTURIAS*. Oviedo Análisis y desarrollo Social consultores.2008, p. 9

Los pasos por épocas de trabajo, los saltos de un sector a otro, combinados con largos periodos de paro e inactividad, son elementos que convierten a la juventud en una categoría liminal, puesto que impiden una categoría estable teniendo en cuenta que el trabajo es uno de los principales definidores de la identidad. Los repentinos cambios de identidad laboral convierten a sus protagonistas –concluyen Alonso y Pemán– en socialmente indefinibles<sup>36</sup>.

Otro autor especialmente crítico con el concepto al uso de juventud es Kohler<sup>37</sup> para quien dicho término representa una «construcción social», un invento de las sociedades industrializadas con su aumento de la división social del trabajo. La juventud sería de esta manera un elemento del moderno orden social que asigna a los individuos de un determinado intervalo de edad una serie de pautas de conducta y normas sociales. Como tal concepto, la juventud está en permanente interacción con otros elementos del orden social, como pueden ser la clase social, el género, la actividad –estudiante/empleo– a– el territorio –rural/urbano–, etc.

Señala igualmente que, para ciertos autores como Galland, las fuerzas desatadas con las nuevas formas de organización del trabajo así como la nueva estructuración del mercado de trabajo originan que se produzcan cambios en la transición entre juventud y adultez produciendo una alteración en el concepto de ciclo vital. De esta manera Galland suma a las edades de la infancia, la juventud, el mundo adulto y la tercera edad, una nueva edad de vida, la post-adolescencia. Esta etapa que se corresponde con el periodo intermedio entre la finalización de los estudios y la consolidación laboral, se establece en la medida en que constituye una nueva forma de participación social<sup>38</sup>.

Este alargamiento y las transformaciones de la juventud han generado –a juicio de Köhler y Martín– una dualidad de perspectivas: la perspectiva *juvenilista* analiza la juventud como una condición social propia con contenidos, significados y características independientes de otras condiciones sociales, mientras la perspectiva *adultocrática* mantiene a la juventud como una fase de transición a la vida adulta en una sociedad dominada por las personas adultas. La primera supone un crecimiento de los tiempos y espacios juveniles en la sociedad hasta llegar a formar un gran espacio juvenil

---

<sup>36</sup> *Ibid.* pp. 130-131

<sup>37</sup> Holm-Detlev, KÖHLER, Vanessa, MARTÍN, *Una mirada a la juventud de las Comarcas Mineras asturianas*. Oviedo, Consejo de la Juventud del Principado de Asturias, 2006.

<sup>38</sup> *Ibid.* p. 20

propio con autonomía y cultura propia, mientras que la segunda analiza lo mismo como una crisis de emancipación de las y los jóvenes; en cualquier caso, la juventud ya se entienda desde una perspectiva *juvenilista* o *adultocrática* pero siempre entendida como transformaciones a la vida adulta se han vuelto vulnerables y reversibles<sup>39</sup>.

Del mismo modo, y en línea de lo expuesto, la juventud asturiana es contemplada por Malo y Cueto como una transición hacia la vida adulta, entendida ésta como independiente<sup>40</sup>.

## 2.2. Juventud y mercado laboral post-industrial

Hasta hace un tiempo nada lejano en el horizonte, era una idea común el afirmar que la juventud alcanzaba su identidad de forma más acabada mediante el mercado laboral, a través de su inserción e integración en el mismo. Hoy día, ¿cabe seguir sosteniendo tal aseveración? Y de seguir siendo así, ¿sucede en el mismo grado o bien la identidad se consigue alcanzar también por vías distintas y aún opuestas?

Diversos autores continúan constatando la importancia crucial que el trabajo sigue desempeñando en la construcción social de la identidad de las personas<sup>41</sup>, jugando un papel primordial como fundamento y núcleo de la identidad y sociabilidad que se deriva de la integración laboral del joven<sup>42</sup>. Y ello sucede así ya que el trabajo no sólo cumple una función económica o instrumental para las personas, sino que también cumple otras funciones que no tienen que ver necesariamente con el aspecto económico. A estas otras funciones del trabajo se las reconoce como funciones expresivas o funciones latentes de

---

<sup>39</sup> *Ibid.* pp. 25-26

<sup>40</sup> Miguel Ángel, MALO, Begoña, CUETO, *Los jóvenes en el mercado de trabajo asturiano: Desafíos y actitudes*. Servicio de Empleo Público del Principado de Asturias, 2011, p. 7

<sup>41</sup> Así, para Jimena Gallardo el trabajo cumple una función en la construcción social de la identidad de las personas, destacando la naturaleza social de éste por cuanto es en el proceso de interacción que ocurre en el trabajo donde las personas reciben estímulos que impactan fuertemente en los conceptos que desarrollan respecto a sí mismos. Del mismo modo y citando a Acuña y Reyes señala que la afiliación a una comunidad laboral implica para la persona asimilar en algún grado valores, normas, pautas de conducta, propias de la organización y de grupos ocupacionales internos a ella. El individuo expuesto a esfuerzos más o menos sistemáticos de socialización culmina por asimilar el ethos cultural de dicha comunidad, alterando con ello aspectos de su personalidad. La percepción de sí mismo, la percepción del mundo externo y la forma de relacionarse con aquél, suele estar condicionada por la integración que logra la persona con el ethos cultural de la organización y/o ocupación. Vid. Jimena, GALLARDO GÓNGORA, *Juventud, trabajo, desempleo e identidad: un enfoque psicosocial*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid. p. 163

<sup>42</sup> Vid. Anastasio, OVEJERO BERNAL, *Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Madrid, Editorial Biblioteca Nueva, 2006.

las cuales se deriva el significado psicológico del trabajo, siendo básica la encargada de organizar la identidad psicosocial.

El trabajo cumple una función en la construcción social de la identidad de las personas. El análisis de este aspecto lleva a destacar la naturaleza social del trabajo, por cuanto es en el proceso de interacción que ocurre en el trabajo donde las personas reciben estímulos que impactan fuertemente en los conceptos que desarrollan respecto a sí mismos. (...) en este sentido, uno de los productos de este proceso es que la persona recibe del trabajo elementos con los que construir su propia identidad<sup>43</sup>.

De igual modo, para Agulló, el trabajo sigue ocupando un lugar central para la gran mayoría de jóvenes españoles que fueron objeto de su estudio, y ello es así, desde todas las variables consideradas: el origen sociofamiliar, el hábitat, la edad, el sexo, el nivel educativo, el estado civil, el tipo de experiencia laboral. El trabajo –señala– no sufrió un rechazo genérico por parte de los jóvenes, si bien observa cómo se produce una cierta desmitificación del mismo, lo cual no significa que éste deje de ser considerado como central y como “eje estructurante y estructurador de sus vidas”.

No obstante, Esteban Agulló introduce en su análisis unas consideraciones que consideramos muy atinadas y pertinentes toda vez que –además de proceder a señalar la centralidad del trabajo en la conformación de la identidad/es de los jóvenes–, de igual modo pone de relieve cómo las situaciones de desempleo y precariedad laborales que estos mismos jóvenes experimentan les crea una serie de fenómenos negativos para la cristalización efectiva de sus identidades aunque –y aquí radica otro punto fuerte de su análisis–, ello no afecta por igual a todo el colectivo juvenil debido a la segmentación que se produce en su seno.

(...) el impacto de la precariedad laboral sobre el proceso de identidad juvenil varía según el sub-segmento de jóvenes que estamos tratando. Para ciertos colectivos juveniles (sobre todo los jóvenes de procedencia social media, media-alta, de mayor nivel educativo), la precariedad laboral es una estrategia coyuntural y más o menos buscada, van rotando laboralmente hasta la consecución de trabajos «en condiciones» y hasta su inserción en el segmento primario del mercado de trabajo; por el contrario, están los «otros jóvenes» a los cuales no se les permitirá ninguna opción estratégica, sino que rotarán indefinidamente de los trabajos eventuales a los temporales, de los sumergidos a los emergidos, de los más o menos protegidos a los totalmente desprotegidos; o sea, son jóvenes que se instalan en la precariedad de forma cuasi permanente, o lo que es lo mismo, se insertan en el mercado secundario del mercado de

---

<sup>43</sup> Amparo, SERRANO PASCUAL, “*Procesos paradójicos...*”, pp. 163-164



trabajo. Ello se traduce (...) en inestabilidad, inseguridad e insatisfacción laborales y, este estado de vulnerabilidad constante, lleva a un deterioro no sólo del autoconcepto y la autoestima personal, sino que ven disminuida o imposibilitada (según los grados de precariedad laboral y según los grados de precariedad laboral y según el apoyo familiar) la oportunidad para el desarrollo y la materialización de aspiraciones, planes y expectativas laborales y sociales; así mismo, ven restringidas las relaciones interpersonales y las existentes se tornan conflictivas; a su vez, están expuestos de forma más significativa a actividades psicológicamente desestabilizadoras (...) los jóvenes en situación de desempleo o con trabajos precarios presentan un mayor malestar psicológico e insatisfacción con la vida presente; desarrollan, en mayor medida que los jóvenes que poseen un empleo, pensamientos negativos y sentimientos de fracaso, frustración, inferioridad, indefensión, impotencia, inseguridad e inutilidad. Así mismo, experimentan una situación de desorientación existencial, de desencanto, de vulnerabilidad personal y social, todo ello les lleva muchas veces a aislarse y a desvincularse socialmente, a la no participación, o por el contrario, les conduce a desplegar comportamientos negativos y/o desviados (...) En resumen, la intermitencia y la discontinuidad de la mayor parte de trabajos que llevan a cabo los jóvenes, y la incertidumbre y la vulnerabilidad psicosocial que ello genera, posee un efecto totalmente negativo y desestructurador de la percepción de sí mismos y de todo lo que se refiere al proceso cristalizador de sus identidades<sup>44</sup>.

Frente a ello, otros informes sostienen la tesis de que la identidad juvenil ya no se logra sólo ni principalmente a través de la inserción en el mercado laboral, sino que la juventud contempla el trabajo como un medio meramente instrumental, alcanzando una identidad plena y autorrealizativa a través de los cauces del ocio y del consumismo:

El consumo, su cantidad, sus formas y contenidos, sus preferencias y limitaciones, adquiere una importancia fundamental en la construcción de la identidad y el desarrollo de un estilo de vida propio de las y los jóvenes. En una situación en la cual el trabajo-empleo no puede aportar todavía el material de construcción para la identidad y la autoestima personal, el consumo se convierte en el ámbito principal en el que construirse y diferenciarse como persona<sup>45</sup>.

### 2.2.1 Riesgos psicosociales e identitarios

Los jóvenes pueden llegar a sufrir una serie de riesgos psicosociales como consecuencia de dos factores relacionados con el mundo laboral. El primer factor radica en su cuasi expulsión del mercado de trabajo, estando el segundo relacionado con las condiciones del propio mercado de trabajo: precario, flexible, inseguro y lleno de rupturas. El desempleo y sus efectos no dejan de crecer –ansiedad, depresión,

---

<sup>44</sup> Esteban, AGULLÓ TOMÁS, “La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial”, *Psicothema*, Vol. 10, núm. 1, 1998. pp. 163-164.

<sup>45</sup> Holm-Detlev, KÖHLER, *Una mirada a la juventud...*, p. 94

desestabilización familiar, etc. Por otro lado no debemos olvidar que –aunque los efectos psicológicos del desempleo sobre los jóvenes afectados pueden llegar a ser serios y numerosos–, sin embargo éstos han variado, al menos en parte, dependiendo de las condiciones sociales, culturales y económicas en que se ha dado tal fenómeno. Por ejemplo, no es lo mismo perder el empleo en un tiempo social caracterizado por una fuerte protección social que en otra donde tal protección ha ido desmantelándose; del mismo modo tampoco es lo mismo ser desempleado en el seno de una sociedad en la que la familia constituye un importante baluarte de seguridad vital que en otra donde el apoyo familiar escasea o ni siquiera existe.

En cualquier caso los efectos psicosociológicos que tanto el desempleo, como el empleo precario amenazan a la juventud inciden en ella a través de diversos planos, aunque aquí analizaremos tan sólo uno, el individual.

A nivel individual la consecuencia psicológica del desempleo más estudiada es sin duda el deterioro psicológico –problemas de identidad, reducción de la autoestima, etc.–, lo cual produce un círculo vicioso ya que, a la vez que hace cada vez más difícil encontrar un nuevo trabajo, más deteriora la salud mental de los afectados. Y es que todo parece indicar que a medida que aumenta el período de desempleo más disminuyen las expectativas de encontrar trabajo, más se desarrolla una actitud negativa hacia la búsqueda de empleo y más se reduce la intensidad con la que se busca un puesto de trabajo. Ahora bien, si el no tener trabajo lleva casi siempre a problemas psicológicos, el tenerlo no garantiza en absoluto el bienestar psicológico, puesto que éste no depende sólo de tener un empleo sino también de las condiciones laborales en que se ejerce, condiciones que, dadas las circunstancias actuales de inestabilidad laboral, pueden llevar a la ansiedad y a la depresión. No obstante debemos señalar que una variable muy influyente sobre este efecto negativo del desempleo y del empleo precario, que «ayuda» a corregir la negatividad es la de la importancia que se le conceda al trabajo: más negativas serán las consecuencias del desempleo para el bienestar psicosocial del joven cuanto mayor sea la importancia que se le conceda al trabajo, toda vez que se aprecia en la juventud una distinción entre el trabajo significativo y el trabajo instrumental o, dicho de otra manera, entre el trabajo que me gustaría y el trabajo que me ofrecen y que puedo desempeñar. Esta resignación al trabajo instrumental no deja de ser una forma de adaptación a la cruda realidad de ese trabajo que se puede conseguir, a menudo tan alejado del que les gustaría desempeñar.

Con respecto a los jóvenes españoles en general algunos estudios señalan que,

El sistema de percepciones del grupo de personas jóvenes que quieren trabajar y buscan trabajo estaría experimentando una gran carga de ansiedad y frustración corroyendo potentemente su carácter y sus relaciones sociales, proporcionándoles autismo relacional, acomplejando, desilusionando y encerrándoles en sí mismas con pérdida de confianza en los valores tradicionales del trabajo, el esfuerzo y la escuela. Obviamente situándolas en posibles zonas de vulnerabilidad psicosocial<sup>46</sup>.

Por otro lado, y respecto a la juventud asturiana, algún informe detecta que los sentimientos subjetivos y las expectativas de futuro expresadas por éstos están respondiendo a un sentimiento depresivo, que a su vez muestra una cierta desesperanza e incluso tristeza<sup>47</sup>.

### 2.2.2. Riesgos socioeconómicos: precariedad, vulnerabilidad y exclusión social

Otro gran peligro –mitigado en parte como veremos en el próximo capítulo por el apoyo dispensado por la familia– que se cierne sobre la juventud asturiana en su relación al mercado laboral es el de la exclusión social<sup>48</sup> o, cuando menos, el de su vulnerabilidad y/o precariedad.

Una buena parte –señala Tezanos– de los estudios sobre la *exclusión social* ponen el acento en la «exclusión del empleo» como elemento fundamental relacionado con las demás manifestaciones de carencia que rodean a dicho concepto, existiendo una cierta convergencia en torno a la idea de que la exclusión social debe ser entendida

---

<sup>46</sup> Lorenzo, NAVARRETE MORENO (Coor.), *Desmontando a ni-ni. Un estereotipo juvenil en tiempos de crisis*. Madrid, INJUVE, 2011. p. 48

<sup>47</sup> Domingo, COMAS, *La juventud asturiana 2008: los escenarios de una generación premeditada*. Oviedo, Instituto Asturiano de la Juventud, 2008. p. 287

<sup>48</sup> El informe de “la Caixa” sobre pobreza y exclusión social, recoge tres cambios básicos que se han producido en nuestro sistema económico y social y que se encuentran en la base de los nuevos procesos de exclusión social, éstos serían: 1) la llamada fragmentación de la sociedad, haciendo de la nueva realidad un cuerpo social mucho más complejo y diverso, 2) el impacto de la nueva economía postindustrial, relegando la producción mercantil a un segundo plano y segregando así nuevos «perdedores históricos» y, 3) con la flexibilización de los procesos de producción se origina un empleo nuevo pero de peor calidad y más precario, a la vez que se va destruyendo el estable y consecuentemente aumentando la desregulación laboral, el deterioro de las condiciones laborales y los parámetros tradicionales de protección social. In, Joan SUBIRATS (Director), *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Fundación “la Caixa”. Colección Estudios Sociales, núm. 16, 2004. p.13

básicamente como «negación de derechos sociales» y «oportunidades vitales fundamentales»<sup>49</sup>.

Otro concepto que resulta básico en nuestro análisis es el de “vulnerabilidad social”. Las ciencias sociales –explica Alessandro Gentile<sup>50</sup>– se han concentrado en el concepto de *vulnerabilidad social* para analizar el peso de la «atipicidad» en las biografías de los trabajadores, entendiendo la precariedad y la inestabilidad laboral como una de las fuentes fundamentales de desestabilización social y existencial. El concepto de *vulnerabilidad social* resulta particularmente útil por su dimensión de provisionalidad; esto significa que se quiere subrayar cuánto y en qué forma la elevada y prolongada exposición a condiciones de riesgo –en el sentido de marcada inestabilidad laboral– puede llevar a situaciones de marginalidad social de manera indefinida.

Para Gentile, una condición flexible de empleo produce condiciones de debilitamiento del estatus social de las personas a partir de situaciones de inestabilidad, insuficiencia e inseguridad, determinantes de un recorrido laboral –y también humano– de tipo precario.

La precariedad laboral que –como concepto– tiene un origen europeo acuñado en la década de los años ochenta en la órbita de la Organización Internacional del Trabajo se ha ido conformando –a juicio de Gentile<sup>51</sup>– a través de cinco vertientes o dimensiones fundamentales con el pasar de los años:

a).-Discontinuidad temporal: empleos a corto plazo –contratos a tiempo parcial, sobre la base de proyectos, de aprendizaje, de formación, etc.– a tiempo determinado –como norma general– desempleo intermitente, frecuente, no previsible y contingente, etc.

b).-Incapacidad de control: bajo o nulo poder contractual –tanto individual como colectivo– por parte del trabajador flexible, disponibilidad permanente y abusiva, alta incertidumbre de la renovación contractual, arbitrariedad decisional de la patronal, economía sumergida o informal, subempleo o falta de cualquier tipo de formalización legal de la relación de trabajo, etc.

---

<sup>49</sup> José Félix, TEZANOS, *LA SOCIEDAD DIVIDIDA...*, pp. 162-166

<sup>50</sup> Alessandro, GENTILE, “Trayectorias de vulnerabilidad social”. *Documentos de Trabajo (CSIC, Unidad de Políticas Comparadas núm. 9)*, 2005. p.4

<sup>51</sup> *Ibid*, pp. 5 y 6

c).-Difíciles condiciones de trabajo: elevada rutina para tareas de baja calificación, insuficiente formación, alto riesgo de accidentes laborales, mucho estrés físico y mental, gestión turnística con escaso preaviso y sin la consulta del trabajador, discrecionalidad empresarial y desregulación, discriminación de género, explotación de los trabajadores inmigrantes.

d).-Falta de tuteladas sociales y ningún respeto de derechos sindicales: ningún derecho a las cotizaciones de jubilación, insuficiente cobertura médico-sanitaria, trabajo festivo y dominical, trato arbitrario –por lo que se refiere a pagos y permisos temporales para la baja– por periodos de maternidad o motivos de estudio, etc.

e).-Salarios extremadamente inconsistentes: salarios muy bajos, inadecuados por la calidad y la cantidad de las tareas cumplidas, ningún tipo de premio de producción, acentuada irregularidad e imprevisibilidad de los pagos, etc.

La confluencia de las anteriores dimensiones nos ofrece como resultado un trabajador precario, es decir, un trabajador frágil en un mercado laboral inestable, fragmentado y flexibilizado; mercado en el cual la misma identidad laboral se convierte en un trayecto profesional nunca concluido y siempre «abierto»: se trata de un bricolaje completo de experiencias ocasionales, que difieren de trabajador a trabajador y donde siempre se tiene que re-planear el sentido de las cosas.

Este capitalismo flexible destruye sistemáticamente las bases para el desarrollo de una personalidad coherente y deja a los individuos con biografías rotas y fragmentadas, sin orientación y con el carácter corroído. Las experiencias vitales no son acumulables hacia una biografía ascendente con una carrera profesional y un desarrollo personal, sino que se reducen a episodios desconectados, en los que los valores existen sólo a corto plazo<sup>52</sup>.

De nuevo los jóvenes son quienes están mayormente expuestos a los caracteres más perversos de este mercado flexible y, tal como dice Gentile, a los riesgos de empobrecimiento, injusticia, exclusión y discriminación social y laboral lo cual –

---

<sup>52</sup> Richard, SENNETT, *LA CORROSIÓN DEL CARÁCTER. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, Editorial Anagrama, 2000. En esta obra su autor nos advierte del peligro de unas sociedades débiles y fragmentadas, basadas en personas sin biografías coherentes y con identidades precarias.

concluye Gentile– acarrea unas consecuencias personales y sociales derivadas de esta precariedad laboral que podemos sintetizar en :

-*Inestabilidad*: práctica imposibilidad de prever el propio destino profesional; trayectorias personales, profesionales y relacionales fluctuantes y discontinuas.

-*Insuficiencia*: de recursos económicos y motivacionales, de tutelas y perspectivas.

-*Inseguridad*: con referencia a un presente difícil por las pocas garantías que ofrece y a un futuro incierto, imprevisible, vago y arriesgado, a menudo incoherente con respecto a las propias expectativas vitales y a las prácticas formativas<sup>53</sup>.

No puede resultar extraño pues que algunos teóricos sociales planteen lo que acabamos de exponer en términos de una “una nueva cuestión social”, tal y como por ejemplo lo realiza Robert Castel, para quien este capitalismo flexible estaría socavando los principios de equilibrio social alcanzados tras la II Guerra Mundial, actuando a través de tres dimensiones diferenciadas. Así, en primer lugar, tendríamos la “desestabilización de los estables” que afecta a las clases medias, a la clase obrera integrada –la que había crecido en las décadas de la posguerra, dando estabilidad y cohesión a la “sociedad salarial”–, ahora prevalece el movimiento inverso de una creciente inseguridad de los estratos intermedios. El segundo rasgo específico de la situación actual consiste en la instalación de la precariedad, “la precariedad como destino” en el contexto de la generalización de la cultura de lo aleatorio. Particularmente para las generaciones jóvenes, la inestabilidad y la inseguridad en el empleo, las constantes alternancias de actividad e inactividad, la relación salarial provisional y la movilidad permanente se generalizan. El nuevo empleado/a es una variante de “interino permanente”. El tercer elemento de la nueva cuestión social es “un déficit de lugares ocupables en la estructura social” con el consiguiente aumento de los “inútiles”<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> Alessandro, GENTILE, *Trayectorias...*, p.8

<sup>54</sup> Rober CASTEL en: Holm-Detlev, KÖHLER, Vanessa, MARTÍN, *Una mirada a la juventud...*,p. 23

## CAPITULO III. LOS JÓVENES ANTE UN NUEVO IMAGINARIO LABORAL. ALGUNOS ESQUEMAS DE INTERSECCIÓN Y REFRACTACIÓN EN ASTURIAS

### 3.1. Transiciones juveniles al mundo laboral

Nuestro actual entorno socio-económico aparece caracterizado por su gran complejidad, por continuos cambios que operan en el mismo, por notables tasas de desempleo y el fin de considerar un empleo para toda la vida. El tránsito hacia el puesto de trabajo ha dejado de ser un hecho automático, puntual y definitivo para pasar a ser un proceso complejo, determinado por la provisionalidad, inestabilidad y conflictividad que requiere información, preparación y orientación.

No resulta extraño pues que las trayectorias transicionales de los jóvenes en la actualidad se encuentren del mismo modo caracterizadas por su reversibilidad y la no linealidad en sus itinerarios formativos y laborales que tradicionalmente se han considerado prototipos a seguir. Se trata de lo que Moreno<sup>55</sup> denomina “trayectorias yo-yo”; es decir, entender las transiciones hacia el trabajo como procesos heterogéneos y marcados por discontinuidades y rupturas. En ellos, se produce la fragmentación de los itinerarios vitales y cobra mayor importancia la acción individual dentro de las nuevas estructuras sociales fluidas y fragmentarias. De hecho, la metáfora del “yo-yo” trata de dar respuesta a la pregunta de cómo el joven gestiona y escribe su propia biografía personal a través de la toma de decisiones en un entorno social y económico que le determina e incide en su toma de decisiones. Según numerosos investigadores los jóvenes responden ante las estructuras sociales cada vez más fluidas, heterogéneas e inseguras con estrategias marcadas por crecientes fluctuaciones, discontinuidades y trayectorias reversibles de ida y vuelta como si de un yo-yo se tratara. Por ejemplo abandonan el hogar familiar para volver en cualquier momento tras un divorcio o una ruptura de pareja o laboral.

La transición a la vida adulta –o mejor expresado, a la vida laboral– se ha convertido en un complejo y diversificado proceso de trayectorias individuales dentro de unos contextos institucionales y culturales diferentes. Por otra parte, la transición de la educación al mercado laboral es mucho más compleja que en el pasado. La precariedad

---

<sup>55</sup> Almudena, MORENO MÍNGUEZ, “Economía, empleo y consumo: las transiciones juveniles en el contexto de la globalización”, *Informe de Juventud en España 2008*, Madrid, Instituto de la Juventud, Ministerio de Igualdad, 2008. p.17.

del empleo entre los jóvenes, que ejemplifica las dificultades que encuentran para integrarse en el mercado laboral, hace que muchos jóvenes desarrollen estrategias que distan mucho de los modelos tradicionales de entrada en la vida adulta/laboral. El modelo tradicional de encontrar trabajo para toda la vida en un taller o una empresa una vez finalizados los estudios profesionales o universitarios está siendo reemplazado por una biografía laboral entendida como un continuo reciclaje y cambio de trabajo que se hace claramente perceptible a través del paradigma ya estudiado de “flexibilidad laboral”.

Dentro del caso concreto de la juventud asturiana –particularmente la radicada en las comarcas mineras y estudiada por el profesor Köhler<sup>56</sup>–, éste no hace sino corroborar el precedente análisis, al señalar que,

“(…) las trayectorias de inserción laboral de las y los jóvenes han salido de los marcos institucionales que daban orden y perspectiva al comienzo de la vida laboral. Tomando como modalidades básicas las ya tradicionales de Spilerman (1977), resulta que: a) las trayectorias profesionales son muy infrecuentes y se limitan casi exclusivamente a puestos de tipo directivo; b) las trayectorias ordenadas son también poco frecuentes –a pesar de que en el mercado de trabajo español eran las tradicionalmente dominantes en los segmentos de empleos cualificados y en los de técnicos y profesionales– (...) y c) una modalidad similar a las trayectorias caóticas, caracterizadas por sucesivas entradas y salidas de la ocupación y por el escaso progreso de estatus y salario, eran mucho más frecuentes que los sistemas de empleo a los que se suponen asociadas”.

Por otro lado, estas transiciones juveniles son también objeto de pormenorizados y originales análisis por parte del sociólogo –y profesor– Alessandro Gentile<sup>57</sup>. Este investigador disecciona con particular maestría en varias de sus obras el cúmulo de dificultades, obstáculos y resistencias a las que deben enfrentarse/someterse los jóvenes en su duro tránsito hacia la emancipación y la estabilidad laboral. De sus estudios, un aspecto es el que ahora nos resulta más interesante resaltar a fin de intentar comprender las diversas estrategias que son desplegadas a la hora de llevar a cabo las transiciones juveniles. Es lo que podemos denominar como “familiarismo”, consistente en la microsolidaridad que une a los jóvenes y a sus respectivas familias de origen, juzgando éstas que la emancipación debe ser retardada lo máximo posible toda vez que ésta es juzgada como precipitada y en condiciones precarias y muy inestables.

---

<sup>56</sup> Holm-Detlev, KÖHLER, *Una mirada a la juventud...*, pp. 21-22.

<sup>57</sup> Así en sus obras: *Una precaria transición a la edad adulta: inestabilidad laboral y límites del régimen familista de Estado del Bienestar. El caso de España*. Documentos de trabajo (CSIC Unidad de Políticas Comparadas) núm.2, 2006; *Inestabilidad laboral y estrategias de emancipación: los jóvenes-adultos mileuristas de Barcelona y Roma*. Tesis Doctoral.U.B. Universitat de Barcelona, Facultat d' Economia i Empresa [2009], 2011. Disponible en Internet en, [http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/31854/GENTILE\\_TESIS.pdf](http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/31854/GENTILE_TESIS.pdf) [con acceso: 2-5-2013]



Las familias, a fin de eliminar o, al menos neutralizar, los efectos negativos de una transición en las actuales condiciones socioeconómicas, cumplen un papel de “amortiguador social”, lo que ayuda a proporcionar a los jóvenes protección y seguridad en sus transiciones a la vida adulta, pero también dependencia y una falsa sensación de “inserción social” al posibilitarles acceso a mecanismos de ocio y consumo a través de periódicas transferencias de rentas familiares, lo cual contribuye a prolongar los estados de dependencia y a desenfocar y distorsionar en los jóvenes el camino en la consecución de una plena integración en las sociedades de pertenencia, pues dicha integración –en vez de pasar por la centralidad del trabajo en sus vidas así como de los beneficios que al mismo aparecen ligados– llega a interiorizarse que es alcanzable y puede obtenerse dentro de las familias sin apenas coste –o al mínimo peaje en su imaginario– de renunciar a la idea de emancipación.

La consecuencia –para Gentile– es que la necesaria transición juvenil hacia la plena madurez –entendida como el logro de la plena autonomía e independencia– llega a carecer así de todo estímulo y aliciente, impidiendo así de esta manera que en muchos casos culmine eficazmente: primero porque el joven advierte las duras condiciones de un mercado laboral flexible, inestable y en muchas circunstancias precario, lo cual le impide una transición lineal, progresiva, ascendente e irreversible en la cadena formación–empleo/profesión–independencia/autonomía; segundo, porque muchos de los beneficios –resultado de ir realizando gradualmente las transiciones señaladas– pueden alcanzarse dentro del seno familiar, postergando así la obtención de una plena autonomía e independencia, flotando de esta manera en un permanente estado de “jóvenes-adultos” *sine die* dentro del recinto y fortaleza familiar.

### 3.2. Juventud, itinerarios formativos y educacionales: empleabilidad

Para hacer frente –en la medida de lo posible– al nuevo y dramático escenario sociolaboral, todos los especialistas coinciden en la necesidad que tienen los jóvenes de desarrollar nuevas estrategias formativas y educacionales que les conduzcan a ofertar una “empleabilidad” que les permita intersectar positivamente con el mercado laboral y sus actuales demandas y requerimientos.

Según la OIT<sup>58</sup> el término “empleabilidad” se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presentan, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

---

<sup>58</sup> Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos. 2004.

Tradicionalmente el sistema educativo ha centrado sus objetivos en formar profesionales bien cualificados, sin embargo en este mundo de constantes cambios, también el concepto de “cualificación profesional” ha cambiado. En efecto, tal y como García Segovia<sup>59</sup> nos advierte, cualificación no es ya sinónimo de empleabilidad, es condición necesaria pero no suficiente. Pongamos el caso de un arquitecto, puede ser un auténtico genio diseñando proyectos de inmuebles –versión tradicional de cualificación– sin embargo en la actualidad requerirá una serie de habilidades que le faciliten el vender sus proyectos, convencer a un público objetivo que su diseño es el mejor, iniciativa para innovar sus ideas, psicología para adaptarlas a las de su cliente y ser competitivo en el sector inmobiliario; es decir, estamos ante una nueva versión de lo que debe ser la cualificación profesional.

Tomemos algún ejemplo más de requerimientos competenciales en otra profesión distinta, la de médico<sup>60</sup> a modo de ilustración. Las competencias obtenidas son fruto del análisis del perfil de cada una de las ofertas de empleo recabadas en los distintos medios y páginas on line relacionadas con el empleo. Refiriéndose a las competencias específicas requeridas para desempeñar el puesto de médico se ha recogido lo siguiente:

(...) Aunque se trata de una profesión (médico) con competencias (técnicas) muy definidas, en dos de cada tres ofertas se hace alguna referencia a otros aspectos competenciales que se requieren a estos profesionales, así, se demandan candidatos que tengan capacidad de organización, de gestión, que realicen tareas de control y seguimiento...; En estos empleos, se busca gente que sepa tratar al paciente, que tengan vocación y sean personas dinámicas, capaces de trabajar en equipo, de planificar y organizar su trabajo. Estos requerimientos, que pueden parecer poco objetivos, pueden ser decisivos para conseguir o no un puesto de trabajo.

Trasladado lo anterior al ámbito de la empresa significa que, además de la cualificación de los trabajadores, las exigencias empresariales añaden una nueva dimensión a la misma. Se trata de la cualificación referida a que los trabajadores adquieran y practiquen determinados comportamientos actitudinales, considerados positivos por la empresa, en función de la demanda de esa nueva cultura organizativa empresarial.

---

<sup>59</sup> Rosa, GARCÍA SEGOVIA, “Formación por competencias: factor clave de empleabilidad”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*. Editorial de la Universidad de Valladolid, 2008. p.368

<sup>60</sup> “Los perfiles de la oferta de empleo”, editado por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, en, [http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Medicos\\_familia\\_especialistas.pdf](http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Medicos_familia_especialistas.pdf)

Si tradicionalmente la cualificación se refería fundamentalmente al saber hacer del trabajador, esta cualificación referida a su actitud se refiere al saber ser o saber estar, saber actuar y saber desenvolverse donde lo que se valora empresarialmente es la responsabilidad, la iniciativa, la postura cooperativa, la implicación o el compromiso con los objetivos gerenciales.

Mertens<sup>61</sup> –otro autor–, realiza una definición de competencia desde una perspectiva básicamente empresarial. Para ello traza una distinción entre enfoque estructural y enfoque dinámico, estando ambos estrechamente vinculados. De esta manera, la formación de la competencia laboral en el *enfoque estructural* requiere de la aplicación de los atributos personales –conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes– para lograr un desempeño efectivo, de esta forma la competencia se constituye en una capacidad real cuando las condiciones del proceso formativo exigen al sujeto lograr un resultado destacado en función de las necesidades de la empresa.

Por otra parte el *enfoque dinámico* permite contextualizar el proceso de formación de las competencias laborales, teniendo en cuenta la evolución del mercado que tiende a ser cada vez más abierto, complejo, dinámico, exigente y diferenciado. El enfoque dinámico exige, por tanto, una concepción de competencia más vinculada al funcionamiento de la persona en el contexto de su actuación profesional –perseverancia, flexibilidad, autonomía, responsabilidad– que a la simple enumeración de cualidades o atributos –aptitudes, actitudes, conocimientos, habilidades– que la hacen apta para un eficiente desempeño. De esta manera el abanico de competencias que se hace necesario adquirir y que el mercado laboral demanda se amplía y entre las más relevantes tendríamos: a) competencias referidas a los contenidos, b) competencias referidas a la experiencia, c) competencias de habilidad social y, d) competencias metacognitivas de aprender a aprender.

Se hace imperioso, pues, el identificar con precisión los fines de cada uno de los componentes de los sistemas educativos, sabiendo que la clave para el futuro en una economía abierta y global radica precisamente en la capacidad de anticipar los cambios, lo que viene a certificar el agotamiento de la lógica funcionalista entre educación, formación y trabajo, basada en la relativa estabilidad de las profesiones que facilitaba una elevada previsibilidad de las cualificaciones necesarias para ejercerlas y que –tal y

---

<sup>61</sup> MERTENS, en Rosa, GARCÍA SEGOVIA, “Formación por competencias...”, p.369

como recoge Sánchez Llopis<sup>62</sup>– el mecanismo de ajuste a corto plazo de estas competencias es la formación continua en su sentido más amplio, es decir, la formación proporcionada mediante la experiencia de trabajo, los cursos de formación continua y toda la actividad que permita adquirir competencias durante la vida activa.

Continuando con el análisis formativo y, en especial, el que corresponde a la Formación Profesional, la autora<sup>63</sup> antes citada señala un peligro que es necesario sortear: el de que, aunque el objetivo básico de la formación profesional consista en la adquisición de competencias útiles en el mercado de trabajo de cara a incrementar la empleabilidad de los trabajadores, se tenga muy en cuenta que una excesiva supeditación de la oferta formativa al contexto productivo concreto puede llevar a su determinación a las necesidades a corto plazo de las empresas, dejando de lado lo que debería ser una de las prioridades para la Formación Profesional, a saber, introducir cambios de calado en la cualificación de los trabajadores de tal modo que el tránsito hacia un nuevo modelo productivo, con un mayor protagonismo de la industria y de los servicios de calidad, con mayor valor añadido, mayor tecnología, más innovador y más eficiente, no se vea comprometido.

Por consiguiente, en el caso de la formación profesional en el sistema educativo, además de las necesarias actualizaciones técnicas o científicas es importante aprender los procedimientos, los instrumentos, las relaciones de trabajo, la aplicación de conocimientos a la práctica. No abandonar jamás la formación en competencias transversales –TICs, idiomas, salud laboral– y claves –análisis y síntesis, autonomía, trabajo en equipo, iniciativa, relaciones laborales, etc. –, reorientando las competencias básicas de comunicación oral y escrita, manejo de operaciones matemáticas, etc. porque son las capacidades que –al menos teóricamente– permitirán a los jóvenes recalificarse, reciclarse, adaptarse a los cambios y continuar formándose como ciudadanos<sup>64</sup>.

---

<sup>62</sup> Elvira, SÁNCHEZ LLOPIS, “Modelo productivo, mercado de trabajo y cualificación de los trabajadores”, *C.M.T. Cuadernos de Mercado de Trabajo*, núm.4 . 2010, p 40

<sup>63</sup> *Ibid*, p. 40

<sup>64</sup> A este respecto creemos significativa, en cuanto cuestión de educación en general –entendida ésta como preparación para el futuro mercado laboral– la respuesta dada por Fernández Villaverde, profesor de la Universidad de Pensilvania, cuando manifiesta en una entrevista concedida al periódico asturiano *La Nueva España* que “*Los niños españoles tienen que aprender dos cosas: matemáticas e inglés. Todo lo demás es secundario. Las matemáticas, porque son el instrumento básico en un mundo que cada vez premia más la capacidad analítica. Un estudiante con la cabeza bien ordenada gracias a las matemáticas puede aprender cualquier cosa bien rápido. El inglés, porque nos guste o no, es la lengua dominante en el mundo (...)*”, *La Nueva España*, 6-01-2013, pp 8-9

### 3.2.1. La educación y/o cualificación como factor de oportunidad.

Resulta unánime la insistencia de los expertos que hemos estudiado en resaltar que la educación sigue representando el factor más importante para la juventud de cara a sus posibilidades de inserción en el mercado laboral. Moreno<sup>65</sup>, por ejemplo, constata cómo los jóvenes con un alto nivel educativo tienen más oportunidades:

Las investigaciones de alcance europeo señalan la influencia decisiva del nivel educativo para el mantenimiento de un empleo. Los jóvenes con un nivel más alto de educación tienen dos o tres veces menos probabilidades de sufrir desempleo que los de nivel bajo de educación.

De igual manera García<sup>66</sup> señala en la misma línea,

En cuanto a la educación se observa que su efecto sobre la probabilidad de desempleo ha aumentado durante la crisis actual, de tal modo que contar con un título de educación secundaria superior o universitaria reduce en torno a un 20% el riesgo de caer en paro.

Así mismo, para Begoña Cueto<sup>67</sup> –y dentro del contexto de la juventud asturiana– es clara la vinculación: entre mayor cualificación más empleo y menos paro,

En definitiva, los trabajadores jóvenes menos cualificados (varones y mujeres) tienen un inicio de su trayectoria laboral con menos empleo y más paro que los más cualificados, con lo que su entrada en el mercado de trabajo potencialmente más temprana no supone ningún tipo de beneficio en términos de posibilidades de estabilización y vinculación con el empleo.

Además, todos ellos inciden en poner de manifiesto en los nefastos resultados que acompañan al abandono del sistema educativo por parte de numerosos jóvenes, toda vez que abandonar los estudios antes de completar la Enseñanza Secundaria Superior dificulta la transición al empleo y conlleva repercusiones negativas y persistentes sobre su carrera laboral, tanto porque carecen de los conocimientos considerados básicos para acceder al mercado de trabajo, como por su menor propensión a participar en acciones formativas a lo largo de su vida laboral, tal y como recoge Almudena Moreno.

---

<sup>65</sup> Almudena, MORENO MINGUEZ (Coor.), *La transición de los jóvenes a la vida adulta. Crisis económica y emancipación tardía*. Colección Estudios Sociales núm. 34. Obra Social “La Caixa”, 2012. p. 85. No obstante, Moreno también expresa que, “(...) hay que subrayar que la relación entre educación e inserción ocupacional no es unidimensional sino de una gran complejidad que depende de numerosos factores entre los que se encuentran la globalización, el cambio tecnológico, el envejecimiento de la población y la acusada crisis económica”, Almudena, Moreno, “La empleabilidad de los/las jóvenes en España: el desajuste entre la educación y empleo”, *Revista jóvenes y más*, núm. 2, 2012.p.3

<sup>66</sup> Juan Ramón, GARCÍA, *Desempleo juvenil en España: causas y soluciones*. BBVA Research. Documento de trabajo núm. 11/30. 2011, p.4

<sup>67</sup> Begoña, CUETO, *Jóvenes...*, p. 31

A continuación se muestran los datos correspondientes a la distribución por tramos de edad y sexo de los jóvenes menores de 30 años<sup>68</sup> según el Padrón Municipal elaborado por el Instituto Nacional de Estadística para Asturias.

<b>Tabla 1. Distribución de los jóvenes asturianos menores de 30 años y en edad laboral por tramos de edad y sexo</b>			
<b>Tramos edad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>16 a 19</b>	15.967	15.180	31.147
<b>20 a 24</b>	23.855	23.124	46.979
<b>25 a 29</b>	31.632	30.368	62.000
<b>Total</b>	<b>71.454</b>	<b>68.672</b>	<b>140.126</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Datos del Padrón Municipal, 2012

Un 22,23% de los jóvenes menores de 30 años y en edad laboral no alcanza los 20 años, un 33,53% está entre los 20 y los 24 años y un 44,25% entre 25 a 29 años.

#### Una de las caras de la moneda: el paro

Si bien la tasa de paro mostraba una evolución positiva en los jóvenes durante el periodo de auge económico, a partir del comienzo de la actual crisis (año 2007) se invierte la tendencia, tal y como se puede observar en la siguiente tabla elaborada a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa del INE:

<b>Tabla 2. Evolución de la tasa de paro en Asturias según grupos de edad y sexo</b>									
	<b>2005-Trimestre IV</b>			<b>2007-Trimestre-IV</b>			<b>2012-Trimestre-IV</b>		
	<b>Ambos sexos</b>	<b>H.</b>	<b>M.</b>	<b>Ambos sexos</b>	<b>H.</b>	<b>M.</b>	<b>Ambos sexos</b>	<b>H.</b>	<b>M.</b>
<b>Menores de 25</b>	<b>24,85</b>	19,98	32,45	<b>18,26</b>	17,52	19,16	<b>53,38</b>	52,14	54,87
<b>De 25 y más años</b>	<b>8,1</b>	5,34	11,9	<b>7,22</b>	5,29	9,66	<b>22,28</b>	22,03	22,56

Fuente: INE- Encuesta de Población Activa. Datos IV trimestre de cada año citado

La tasa de paro se ha triplicado en estos años de crisis económica, llegando en el caso de los menores de 25 años a situarse en el 53,38%, 2,73 puntos por encima en las mujeres

<sup>68</sup> Tabla extraída de la publicación “El mercado de trabajo de los jóvenes en Asturias. Datos 2012”, Editada por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal ([www.sepe.es](http://www.sepe.es))

que en los hombres. La brecha entre ambos sexos en cuanto a tasa de paro de jóvenes menores de 25 de ambos se ha ido reduciendo enormemente a lo largo de los años de auge económico (en 2005 suponía 12,47 puntos porcentuales mientras que a finales de 2007 se situó en “sólo” 1,64 puntos porcentuales). Sin embargo, puede observarse que con la crisis económica dicha brecha ha aumentado de nuevo en 2012.

Por otro lado, según las cifras publicadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la cifra de jóvenes asturianos menores de 30 años y en paro a 31 de diciembre de 2012 se sitúa en las 21.152 personas (un 20,38% sobre el total de las personas paradas en Asturias.)

La distribución de parados jóvenes según sexo y tramos de edad en Asturias es la que se muestra en la siguiente tabla de datos:

<b>Tabla 3. Distribución de parados menores de 30 años según sexo y tramos de edad en Asturias</b>			
<b>Tramos edad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>16 a 19</b>	879	585	1.464
<b>20 a 24</b>	3.986	3.451	7.437
<b>25 a 29</b>	6.379	5.872	12.251
<b>Total</b>	<b>11.244</b>	<b>9.908</b>	<b>21.152</b>

Fuente: Observatorio Ocupacional del SEPE. Datos año 2012

Un 57,92% de los parados jóvenes menores de 30 años tiene entre 25 a 29 años, un 35,16% entre 20 a 24 años, y un 6,92% entre 16 a 19 años. Un 53,16% son varones. La mayor diferencia porcentual entre sexos se da en el tramo entre 16 a 19 años donde el 60,04% de parados son hombres.

Según datos del Instituto de Estudios Económicos (IEE) la tasa de 'abandono educativo temprano' en el conjunto del Estado es del 24,9%, el doble que en la Unión Europea. Sin embargo, estas tasas han ido reduciéndose según lo expuesto en el Anuario de España en Cifras publicado por el INE, pasando de 30,8% (más de 3 de cada 10 jóvenes de entre 18 a 24 años) en 2005 al 28,4% en 2010. En Asturias llegó en 2012 al 19,4%.

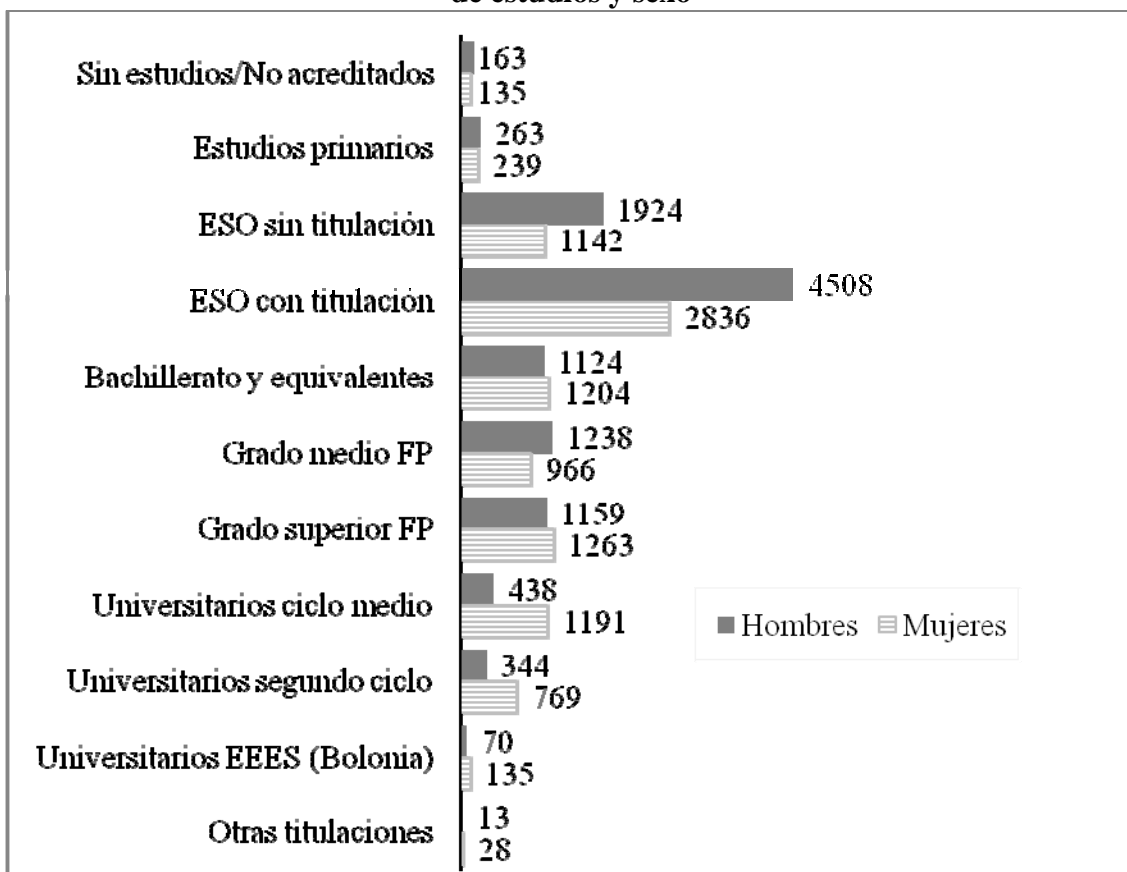
El abandono escolar de los jóvenes varones españoles alcanzó en 2012 el 28,8%, mientras que el de las mujeres se cifra en el 20,8% –supera en 8 puntos el de los hombres al de las mujeres–.

Durante los años del auge económico se acentuó esta situación a causa de que el joven en edad de trabajar –sobre todo varón–dejó sus estudios para obtener ingresos bien en el sector de la Construcción bien en aquellas otras actividades económicas que exigiendo una menor cualificación le cubrían también sus necesidades a corto plazo. La tasa de abandono superó por entonces el 30%.

El inicio de la crisis ha roto la tendencia de abandono escolar, quizás no tanto por el hecho de aumentar la efectividad de la educación sino por la necesidad de retomar los estudios bien para poder conseguir un empleo bien para no perder el existente.

La distribución de los 21.152 parados menores de 30 años en Asturias por niveles de estudio y según sexo es la que se refleja a continuación:

**Gráfico 1. Distribución de los parados menores de 30 años en Asturias según nivel de estudios y sexo**



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos a diciembre de 2012

En los niveles de formación inferiores predomina el paro masculino, mientras en los intermedios y superiores es mayor el femenino. Esto no denota –como veremos a posteriori con el análisis de la contratación por niveles formativos- que los varones



universitarios tengan más posibilidades de empleo que las mujeres, o viceversa; que las mujeres con niveles inferiores de formación tengan más posibilidades de empleo, sino que dentro de los parados, las mujeres que demandan empleo en los Servicios Públicos de Empleo han alcanzado mayores niveles formativos que el alcanzado por los varones.

Los niveles inferiores –hasta ESO sin titulación y, por tanto, en donde se concentra el abandono escolar temprano– agrupan al 20,9% de los varones en paro. En este sentido, obsérvese la diferencia de casi seis puntos porcentuales con relación al porcentaje de las mujeres –15,3% de paradas en esos niveles de formación–.

El 40,09 de los parados varones tiene titulación de ESO, mientras que para las mujeres dicha titulación representa el 28,62% de todo el paro en Asturias.

En el nivel de Bachillerato y equivalentes se concentra el 10% de los varones parados y el 12,15% de las mujeres también en paro.

En relación a la Formación Profesional, el 11,01% de los varones y el 9,75% de las mujeres en paro se concentran en el Grado Medio de la FP. En el Grado Superior se invierte la relación dado que es mayor el porcentaje de mujeres que se agrupa en este nivel –12,75% de mujeres, por 10,31% de varones–.

En los niveles universitarios se concentra el 7,58% de todos los varones mientras que el 21,14% de las mujeres paradas.

#### La otra cara de la moneda: la contratación

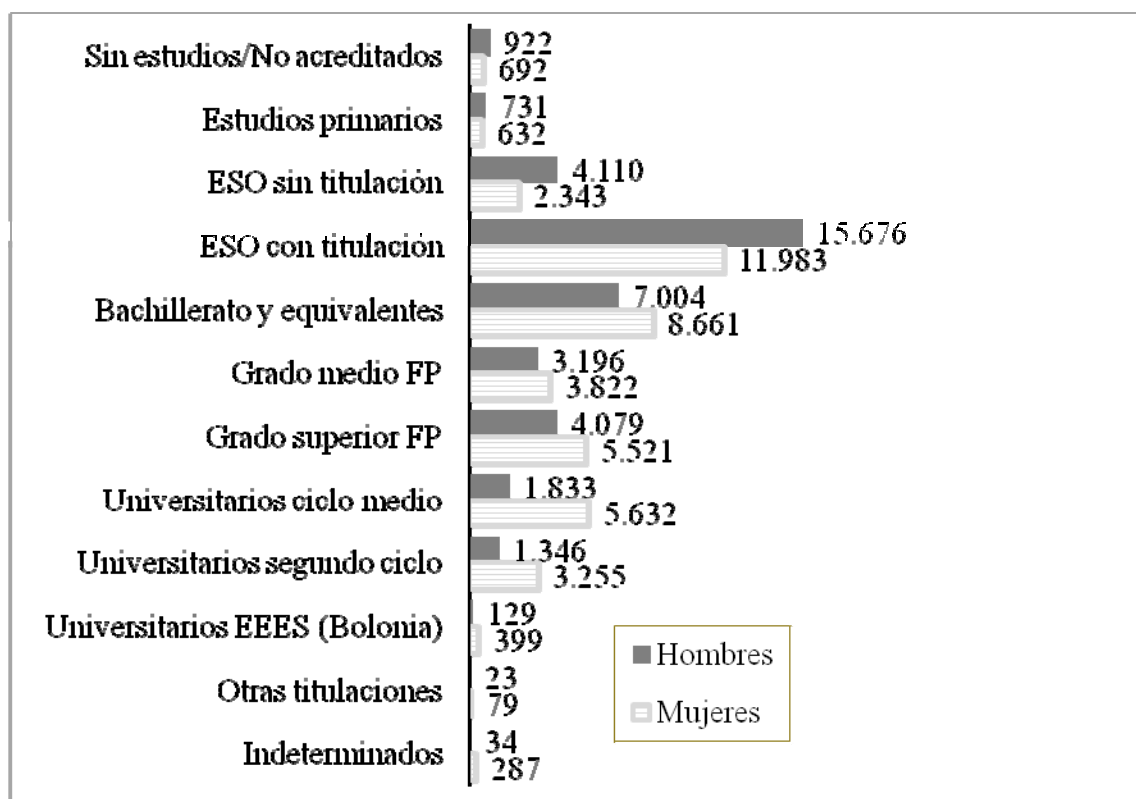
Casi uno de cada tres contratos, es decir, un 32,41% –35,22% en España– del total de contratos registrados en Asturias han sido dirigidos al colectivo de menores de 30 años, en total 82.389 contratos a jóvenes. La tasa de contratación a este colectivo de jóvenes ha ido decreciendo año a año. El año 2001 representaba el 52,50%, el año 2003 un 49,77% del total de contratos.

<b>Tabla 4. Distribución de los contratos a menores de 30 años según sexo y tramos de edad en Asturias</b>			
<b>Tramos edad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>16 a 19</b>	1.898	1.968	3.866
<b>20 a 24</b>	15.099	16.880	31.979
<b>25 a 29</b>	22.086	24.458	46.544
<b>Total</b>	<b>39.083</b>	<b>43.306</b>	<b>82.389</b>

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos Año 2012.

A menor nivel formativo mayores posibilidades de contratación de varones; por el contrario, a mayor nivel formativo, mayor contratación de mujeres. Así, en titulaciones de menor nivel –hasta ESO con titulación– se contrató a 21.439 hombres (57,80%) y “sólo” a 15.650 mujeres (42,20%). En titulaciones intermedias –Bachillerato y Grados de FP– han sido contratadas 18.004 mujeres (55,77%) por 14.279 hombres (44,23%). En titulados universitarios se contrató a 9.286 mujeres (73,73%) por tan sólo 3.308 hombres (un 26,27%).

**Gráfico 2. Distribución de la contratación a menores de 30 años en Asturias según nivel de estudios y sexo**



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2012

Así pues, las mayores diferencias de contratación entre ambos sexos ocurren en las titulaciones universitarias, donde se registra el triple de contratos a mujeres que a varones.

Entre los jóvenes universitarios el varón es contratado en mayor grado que la mujer en ramas de actividad productiva más afectadas por la actual coyuntura económica – Construcción, Industria extractiva, Industria manufacturera–. Durante 2012 se registraron en estas ramas tan solo 514 contratos, un 54,67% correspondiente a varones.

En el resto de actividades económicas –12.268 contratos en 2012, fundamentalmente del sector Servicios– se contrató mayoritariamente a universitarias, un 74,01%. La mayor relación dentro de este nivel universitario a favor de la contratación a mujeres se obtuvo –por este orden– en las siguientes ramas de actividad: Actividades sanitarias y de Servicios Sociales; Otros Servicios; Comercio; Hostelería; Administración Pública; Actividades administrativas y de servicio auxiliar; Transporte y almacenamiento; Educación; Información y comunicaciones; Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento así como en Actividades profesionales, científica y técnica.

### 3.2.2. La sobre-educación y/o sobre-cualificación como factor obstaculizador

A pesar de todo lo expuesto en el anterior subepígrafe, no obstante debemos contar con un nuevo fenómeno que contribuye a distorsionar –aún más si cabe– el de por sí ya turbulento mercado laboral juvenil; nos estamos refiriendo al fenómeno de la sobreeducación y/o sobrecualificación.

El resultado de esta sobreeducación entre nuestros jóvenes está dando resultados tan paradójicos como que éstos tengan graves dificultades para acceder al mercado laboral en condiciones equiparables al nivel de su formación y educación y que, del mismo modo, los jóvenes escasamente cualificados tengan que competir con aquéllos en el logro de los puestos de trabajo que tradicionalmente les estaban reservados y a los cuales podían aspirar. Se da así el caso, tal y como Juan Ramón García señala que,

El exceso de oferta de titulados universitarios y la sobreeducación resultante no solo contribuyen a explicar la magnitud de la tasa de desempleo de los jóvenes con estudios universitarios, sino también de los menos educados. En primer

lugar, porque el progreso tecnológico ha incrementado la demanda relativa de trabajadores cualificados y reducido la de no cualificados. En segundo lugar, porque los trabajadores cualificados desplazan a los no cualificados de aquellas ocupaciones que tradicionalmente desempeñaban estos últimos, bien por un exceso de oferta de trabajo, bien por una elevación de los estándares de contratación por parte de las empresas.<sup>69</sup>

De igual modo, Almudena Moreno también resalta los problemas y dificultades que acarrea tanto una sobrecualificación como una subcualificación, al indicar que tanto la sobrecualificación de los más preparados como la falta de cualificación de los menos preparados, es decir, los jóvenes situados en los dos extremos formativos, ilustran esta negativa falta de correspondencia entre formación e inserción laboral, que marca la vulnerabilidad social de este colectivo. Así, los más cualificados encuentran dificultades para ocupar puestos acordes a su formación, rotando por empleos de cualificación inferior, mientras que los menos cualificados entran en una dinámica de trabajos precarios que se alterna con periodos de desempleo. Y aunque los titulados superiores estén a salvo del desempleo de larga duración y de los sectores de más baja cualificación, ellos mismos no pueden evitar estar involucrados en una espiral de precariedad que pone en entredicho su posibilidad de rentabilizar los estudios cursados<sup>70</sup>.

Continuando en la misma línea de análisis esta autora responde respecto a la pregunta de cómo actúa la sobrecualificación, en cuanto a la disfuncionalidad que se crea con respecto a los itinerarios formativos en comparativa europea que el cuadro sobre la incidencia de la sobreeducación y por tanto del desajuste existente entre educación y mercado laboral en España, según el último dato facilitado por Eurostat (2011) y para el año 2008, el 33% de los hombres y el 29% de los españoles estaban sobrecualificados para el puesto que desempeñaban, mientras que el ratio medio para la UE27 se situaba en el 19% tanto para hombres como para mujeres. Claramente se desprende de ello que tanto la sobre-cualificación –jóvenes con titulación superior que desempeñan puestos de trabajo por debajo de su titulación– así como la tasa de abandono escolar –jóvenes que abandonan el sistema educativo sin tener un título de Educación Secundaria– es

---

<sup>69</sup> Juan Ramón GARCÍA, *Desempleo juvenil en España...* p. 7

<sup>70</sup> Almudena MORENO, *Las transiciones...*, pp 97-98

comparativamente más elevada en España que en el resto de los países de la Unión Europea<sup>71</sup>.

Sin embargo, tras estas inversiones en capital humano como parte de una estrategia formativa por parte de los jóvenes, en ocasiones subyacen razones que no obedecen tan solo a un esfuerzo sobreeducador o sobrecualificador a fin de aumentar las posibilidades en el mercado de trabajo como cuanto a una cuestión meramente psicológica de tranquilizar la propia conciencia y así amortiguar las presiones sociales y familiares<sup>72</sup>.

### 3.2.3. Empleabilidad juvenil en el caso asturiano. Demandas, exigencias y nuevos obstáculos

Las empresas demandan a un nuevo trabajador. A éste ya no le sirve como ya hemos expuesto en anteriores capítulos el poseer una/s cualificación tradicional sino que se le demandan nuevas formaciones, nuevas competencias, nuevas actitudes y nuevas predisposiciones laborales. Vera Janín *et al*<sup>73</sup> abundan en ello y así señalan que la innovación y el talento serán –ya lo están siendo– los auténticos ejes vertebradores de los nuevos mercados. Se hace necesario reflexionar sobre los perfiles que demandan las empresas y las características de las personas que están en situación de incorporarse al mercado laboral. No sólo debemos referirnos a los conocimientos técnicos necesarios para desempeñar diferentes funciones en un puesto de trabajo, sino también a las competencias que deben acompañar al joven trabajador/a y que se van a constituir en el *valor diferenciador* de cada empleado.

Las empresas buscan hoy en sus futuros empleados competencias diferentes a las de hace unas décadas y, de este modo, si en el pasado la inteligencia racional parecía suficiente, en la actualidad los componentes emocionales juegan un papel determinante. La inteligencia emocional –según los autores citados– parte de la idea de que los conocimientos, el cociente intelectual y el expediente académico, no son ya buenos predictores del éxito o fracaso en el puesto de trabajo. Se necesita –demanda– la existencia de dos tipos o niveles de inteligencia personal: por un lado, el conocimiento

---

<sup>71</sup> Almudena, MORENO *Revista Jóvenes y más...*, pp. 6 y 7

<sup>72</sup> Holm-Detlev, KÖHLER, Vanessa, MARTÍN, *Una mirada a la juventud...*, p. 45

<sup>73</sup> Marta, VERA JANÍN, José Miguel, SÁNCHEZ MUÑOZ; y Laura, GUILLÉN RAMO, “Competencias, la nueva herramienta para favorecer un punto de encuentro en los procesos de reclutamiento y selección de personal”. *Cuadernos del mercado de trabajo, CMT*, núm 6. 2011, pp.83-91

del mundo interno, que tiene que ver con el autocontrol, y por otro, la inteligencia social, vinculada con el dominio de las relaciones.

La anterior interpretación, llevada al mundo laboral, hace pensar que para las actividades laborales se demanda que sean practicadas en dos niveles: uno externo, que incluye el cumplimiento de tareas como la planificación, organización, control, toma de decisiones, administración del tiempo, evaluación del rendimiento, etc., y otro a nivel interno que hace referencia a la capacidad individual para gestionar nuestro propio mundo –competencias que estarían formadas por el autocontrol, confianza en sí mismo, visión positiva, optimismo y asertividad–<sup>74</sup>.

Como ilustración práctica y real de todo lo que estamos señalando, veamos algunas muestras –en cuanto a actitudes reclamadas desde el mercado laboral–, y demandadas por diversos expertos cazatalentos enfocados al mundo de la empresa –y más conocidos como *headhunters*–. José Medina, presidente de Odgers Berndtson Iberia y autor del libro *Dirige tu carrera*, señala que el expediente académico no lo es todo, y aunque éste sea brillante debe ser puesto en correlación con el resto de cualidades del candidato. Y una de estas cualidades –la que el propio Medina más valora– es que se hayan hecho prácticas antes de terminar la carrera. Para él, las “huellas del talento” son mucho más difíciles de detectar en un joven, pero las bases de un alto potencial es que, respecto a un grupo homólogo, ocupe el primer cuartil en resultados y el último en edad. Lo que Medina busca, más allá de un expediente académico brillante, es a un líder:

Se trata de alguien que siempre está motivado y que tiene una alta ambición. Una persona reacia a la complacencia, que sea esponja y catalizador, que aprenda y transmita conocimiento y con dos tercios de acción y uno de reflexión.<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> Lo que antecede no es como podría parecer un batiburrillo de expresiones más o menos psicologizantes sin aplicaciones concretas. Tal y como recoge la entrevista de LNE a José Muñoz –catedrático de Psicometría de la Universidad de Oviedo– y encargado de presidir el comité español que fijará la norma ISO 10.667 relativa a la evaluación del personal en las empresas y las instituciones, lo que sigue sí que serán competencias y cualidades que serán especialmente valoradas por empresas e instituciones a fin de proceder a contratar a un nuevo empleado, es decir, pensadas para aplicar a mercados de trabajo concretos y bien reales: 1) Iniciativa, 2) Liderazgo, 3) Responsabilidad, 4) Tenacidad, 5) Adaptación, 6) Ganas de seguir aprendiendo, 7) Trabajar en equipo, 8) Razonamiento analítico, 9) Capacidad de comunicación, 10) Deseo de seguir aprendiendo, 11) Deseo de experimentar y, 12) Pasión. *LA NUEVA ESPAÑA*. 30 -11-2012.

<sup>75</sup> Sara, POLO, “Headhunters”, *EL MUNDO* 16-01-2013.

De igual modo para Ignacio Ramos –manager de la División *Retail y Sales&Marketing de Hays*–, la iniciativa es la clave,

No es matemático, pero ante dos candidatos con buen expediente siempre optaré por uno que se haya movido, que haya trabajado los fines de semana, que haya aprovechado el verano para viajar al extranjero, que haya tenido que buscarse la vida fuera...Alguien que no se haya limitado al aprendizaje académico, sino que también se haya asomado a la vida<sup>76</sup>.

La opinión de ambos expertos –cazatalentos– está dirigida a seleccionar candidatos a puestos directivos, pero cualquier aspirante joven a un puesto de trabajo se estaría engañando gravemente si pensase que lo manifestado por dichos expertos no es de aplicación general dentro del mercado laboral. La mayoría de las “actitudes” demandadas lo son para personal directivo, pero también y de igual forma para la mayoría de los puestos demandados por las empresas y esto, al margen de cuáles sean en principio las características de los puestos o trabajos a desempeñar; es decir, para un trabajo eventual, temporal, a tiempo parcial, escasamente remunerado y sin apenas promoción profesional y de escasa cualificación, las principales actitudes que ambos expertos destacan también se hacen exigibles para este tipo de trabajos.

En un estudio sobre ofertas de empleo divulgadas en la prensa asturiana llevado a cabo entre el 2000 al 2005 por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal<sup>77</sup> se detecta que en la selección del personal priman aspectos relativos a la casi treintena de actitudes y habilidades expresadas a continuación.

---

<sup>76</sup> *Ibid.*

<sup>77</sup> Observatorio ocupacional del SEPE de Asturias, *El Perfil Ocupacional del Empleo Ofertado en la Prensa Asturiana. Años 2004 y 2005*,(2006). Disponible desde Internet en: [http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado\\_trabajo/756-1241.pdf](http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado_trabajo/756-1241.pdf) [con acceso el 03-05-2013]

<b>Tabla 5. Listado de competencias (actitudes y habilidades) identificadas en el análisis del perfil de las ofertas de empleo en Asturias. Orden alfabético</b>	
1.	Afán de superación, ambición, emprendedor
2.	Aptitud comercial, capacidad de persuasión
3.	Autosuficiencia, autonomía
4.	Buen nivel cultural
5.	Buena presencia
6.	Capacidad de análisis y resolución de problemas
7.	Capacidad de aprendizaje y de mejora continua
8.	Capacidad de coordinar, organizar y supervisar
9.	Capacidad de dirigir y liderar equipos
10.	Capacidad de integración y trabajo en equipo
11.	Capacidad de negociación
12.	Capacidad de planificación y elaboración de proyectos
13.	Capacidad de comunicación, relación y don de gentes
14.	Capacidad de toma de decisiones
15.	Capacidad didáctica
16.	Constancia, disciplina, perseverancia
17.	Dedicación y disponibilidad exclusiva
18.	Dinamismo, persona activa
19.	Disponibilidad para cambios de residencia
20.	Disponibilidad para el trabajo a turnos
21.	Disponibilidad para viajar
22.	Flexibilidad, capacidad de adaptación
23.	Iniciativa, capacidad de innovación y creatividad
24.	Metódico, ordenado
25.	Motivación para el trabajo
26.	Orientación al cliente
27.	Residir en la zona
28.	Responsabilidad, seriedad, fiabilidad y honradez
29.	Trabajar por objetivos, orientación a resultados, sentido de la eficacia

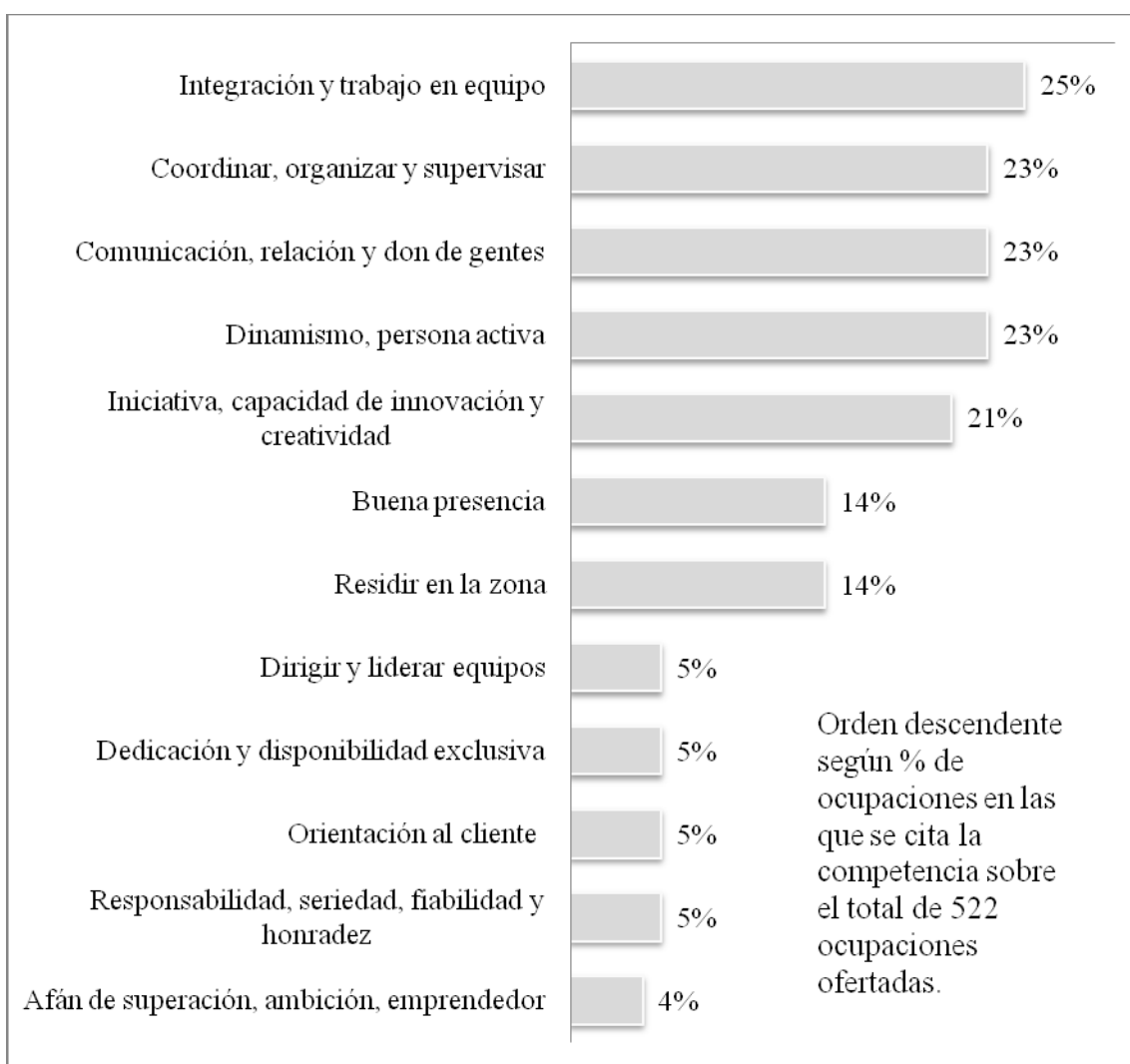
Tabla adaptada de “*El Perfil Ocupacional del Empleo ofertado en la Prensa Asturiana en los años 2004-2005*”. Observatorio de las Ocupaciones del INEM (actual SEPE)

En la siguiente gráfica se muestra el orden de los requisitos competenciales según la frecuencia en la que han sido requeridas en las ofertas presentadas en Asturias durante 2004 y 2005.



Como se puede observar, las capacidades más frecuentemente reseñadas o exigidas –en más del 20% de las ofertas– son, por este orden: las de desenvolverse en el trabajo en equipo; saber coordinar, organizar y supervisar; disponer de unas buenas dotes de comunicación, relación y don de gentes; ser una persona activa y dinámica; así como aportar iniciativa, capacidad de innovación y creatividad.

**Gráfico 3. Distribución de las actitudes y habilidades más frecuentemente citadas en los puestos de trabajo ofertados en la prensa asturiana**



Adaptación de la fuente original: *El Perfil Ocupacional del Empleo Ofertado en la Prensa Asturiana 2004-2005*. Observatorio de las Ocupaciones del antiguo INEM.)

El hecho de que en las ofertas de trabajo se hiciera este grado de hincapié en los requerimientos competenciales y no tanto en los títulos o conocimientos técnicos de

cada una de las profesiones da a entender el posible desfase entre las habilidades aprendidas durante los distintos niveles educativos y el mundo laboral, máxime cuando la cultura del entorno ha sido más propensa a la “titulitis” y no tanto a las competencias.

Los “informantes claves” de los que nos hemos servido para la elaboración de este apartado pertenecen todos ellos al Observatorio de las Ocupaciones del SEPE en Asturias. Sus miembros participan con frecuencia en foros, ponencias, etc. organizados por distintos centros educativos de primaria, secundaria, universidad, talleres de empleo, organizaciones empresariales, sindicales, sociales, etc.

Poder disponer de las fuentes de conocimiento del mercado laboral y, a la vez, estar en contacto directo con los potenciales demandantes de esta información –estudiantes, padres, profesorado, empresarios, agentes sociales, directivos de organizaciones públicas y empresas, etc.– ha permitido disponer a este personal técnico del Observatorio una perspectiva evolutiva acerca de cómo la cultura y los valores presentes en la sociedad asturiana han ido influyendo en las posibilidades de inserción laboral –o de permanencia– de los jóvenes.

En este sentido, el personal del Observatorio consultado –y acorde con lo que manifiestan los datos expuestos con anterioridad– detecta dos periodos temporales en los cuales el propio contexto socioeconómico influyó de manera distinta en la actitud adoptada por los jóvenes de cara al abordaje de su inserción laboral.

- a) Un primer periodo que abarca los años anteriores a la crisis económica e incluso, en Asturias, hasta ya bien avanzada la misma (2009).
- b) Tras el 2009, año en que, por un lado, ya la Construcción -e incluso el Metal y el Comercio- se vieron afectadas en Asturias y, por otro, acabó de “calar” en la sociedad asturiana el mensaje de que la situación podría prolongarse en el tiempo.

Pues bien, en relación al primer periodo, indicar que ya en los años 90 se podían detectar actitudes en el alumnado de secundaria –sobre todo varones– en lugares como, por ejemplo, Llanes, Cangas de Onís, en los que la presencia de determinadas actividades económicas de menor exigencia de cualificación como la Construcción, el Comercio o incluso el propio Turismo (Llanes, Cangas de Onís, etc., ) ofrecían sugerentes posibilidades de un empleo que permitiera cubrir las necesidades más inmediatas de los jóvenes, todo ello con la contrapartida de abandonar los estudios sin

un proyecto personal basado en la pretensión de retomarlos. Así, los varones, por el invierno se colocaban en la Construcción y por semana santa y verano, en el Turismo. Las chicas en la Hostelería, Comercio y Turismo.

También, se detectaban actitudes en contra de esforzarse para adquirir mejores competencias laborales en aquellos sitios donde las necesidades más inmediatas estaban suficientemente cubiertas por los ingresos paternos procedentes -un ejemplo-, del ejercicio de actividades económicas como la de la Minería.

La toma de decisión personal acerca de seguir estudiando –y, por tanto, esforzarse a largo plazo para obtener un futuro incierto y menos productivo– se veía superada –sobre todo en el varón– por la alternativa –cierta– de encontrar un empleo a corto plazo, sugerente desde el punto de vista económico para la cobertura de necesidades propias de esa edad y, además, ubicado dicho empleo en un espacio físico cercano que le permitía seguir estando inmerso en su grupo social –demostrando con evidencias externas su progreso: coche, nivel de consumo etc., y a la vez, teniendo la vivienda costeadada por sus padres–. Este tipo de trabajo –por ejemplo, en la Construcción– no requería de un nivel elevado de formación ni tampoco de un tiempo de preparación tal que una carrera universitaria. Además, aportaba ingresos que comparativamente superaban a todos los que previstamente pudieran obtenerse tras unos largos estudios superiores.

Estas actitudes eran frecuentemente verbalizadas<sup>78</sup> por determinados asistentes a las ponencias o charlas sobre las posibilidades que ofrecía el empleo cualificado, los cuales

---

<sup>78</sup> Ejemplos de dichas expresiones serían las siguientes:

- a. *“¿Para qué vamos a esforzarnos más si, en cuanto tengamos (siempre hablando en plural) 16 años ya podemos tener ingresos aquí al lado y encima sin tener que estudiar?”*(ref. 04/2013\_JLP).
- b. *“¡Cállate tú, no preguntes!” “¡Ya está la sabionda!”* , cuando alguna persona – generalmente mujer– realizaba algún tipo pregunta a los ponentes. (ref. 04/2013\_JLP)
- c. *“Mucho piden los empresarios a cambio de nada” “Los empresarios todo lo quieren y no dan una mierda a cambio”. “Tenemos a los peores empresarios del mundo”...* (ref. 04/2013\_JLP).
- d. *“Eso que decís –sobre los requerimientos del mundo laboral– es fruto del mundo capitalista”*(ref. 04/2013\_FVP).

no mostraban interés alguno por las indicaciones que se le exponían acerca de cuáles eran los requerimientos del mercado laboral –actitudes, habilidades, competencias y ocupaciones o profesiones que iban a tener más éxito a futuro–.

En este sentido, se hacía frecuente la presión de grupo ejercida por parte de los miembros más desmotivados hacia aquellos más orientados al esfuerzo y a la superación personal y profesional.

Pareciera que lo expresado hasta el momento podría ser más propio de edades y niveles formativos más “tempranos” –tales como Secundaria, FPGM-FPGS o Bachillerato–. Sin embargo, creemos que al ser un aspecto cultural y estar insertado en los valores sociales, llegaba a manifestarse incluso en determinados estudios de nivel superior – universitarios de primer o segundo ciclo–. Eso sí, con diferencias entre aquellas facultades más vinculadas a la gestión empresarial –ADE, Económicas, Empresariales– en las que el mensaje de tener que adaptarse a las exigencias del mercado podría calar perfectamente- y aquellas otras, bien con carácter muy técnico y con perfiles de lo que iban a requerir sus futuros puestos más procedimentados, como por ejemplo, Ingeniería, Medicina e Informática o bien aquellas otras más vinculadas a la Filosofía o a la Educación.

Relacionado con lo descrito en el párrafo anterior, aportar ya solo dos últimas anécdotas proporcionadas –como al igual que todos los testimonios de este apartado por los “informantes clave” del Observatorio de las Ocupaciones perteneciente al SEPE<sup>79</sup> en Asturias:

- a. Una de ellas es que en empresas donde se habían insertado laboralmente los informáticos comentaban que una de las lagunas de este personal era que “*no sabían/no estaban acostumbrados a trabajar en equipo*” ¿?, ¡Qué contradicción, cuando toda su vida han trabajado con equipos, aunque eso sí, de naturaleza informática, no humanos! (ref. 18/2013\_JLP).
- b. La segunda –otra contradicción– recogida en Pedagogía, –donde se formaba precisamente a los futuros orientadores laborales, en concreto el alumnado de

---

e. “*No merece la pena estudiar, incluso vamos a ganar lo mismo, o más, sin tener que matarse estudiando*”(ref. 04/2013\_FVP).

f.

<sup>79</sup> Servicio Público de Empleo Estatal –SEPE–

orientación para el trabajo—, era donde con más frecuencia se recababan opiniones como las que siguen a continuación, “*Estas exigencias derivan del capitalismo, de la explotación al trabajador*”; “*Los empresarios lo quieren todo del trabajador y no pagan nada...*” No es que resultaran muy frecuentes dichas manifestaciones, si bien el mensaje estaba ahí, con lo que se hacía necesario detectarlo, hacerlo afluir y, en la medida de lo posible, rebatirlo”.(ref. 18/2013\_JLP).

### 3.3. Nuevas formas de control y presión organizacional sobre los trabajadores jóvenes

Si nuestro tiempo aparece caracterizado dentro del plano laboral por hallarse plenamente inserto dentro de la lógica de la *flexibilidad*, las lógicas que presiden el control gerencial —las lógicas de regulación postfordista— obedecen asimismo a unos planteamientos que ya no son los que se corresponden con las primeras formas de control o sujeción coercitivo típicas de la primera modernidad.

Tal y como Tovar Martínez<sup>80</sup> recoge,

Existen numerosas evidencias para demostrar cómo la vertiente doctrinal de la Dirección de Empresas se ha encaminado en los últimos quince años hacia una psicologización-individualización de las relaciones entre el trabajador y la organización (...) [son] formas de sujeción de corte moral donde cada individuo ha de interiorizar la cultura organizacional de la empresa a la que pertenece. La sujeción moral o autosujeción busca la participación del individuo en la cultura organizacional hasta el punto de apropiarse e interiorizar su contenido (...) en este sentido, la responsabilidad del mantenimiento o pérdida del empleo recae en la puesta en práctica de los elementos más personales del individuo mientras que, al mismo tiempo desaparece la responsabilidad organizacional y, en última instancia, la responsabilidad estatal.

Los jóvenes quedan sometidos de esta manera a un nuevo poder disciplinario de empresa que —desde el pensamiento foucaultiano— ya no pertenece al ámbito panóptico, el cual estaba basado en la posibilidad siempre presente de estar sometido a vigilancia, sino que tendría que ver con el autodisciplinamiento, es decir, el esfuerzo por alcanzar un estado deseado de perfección individual conforme a cualesquiera criterios. Esta nueva lógica disciplinaria se caracterizaría por situar en el sujeto la responsabilidad por su propia actuación, buscar que el trabajador se autorregule y tenga iniciativa como

---

<sup>80</sup> Fco. Javier, TOVAR MARTÍNEZ, *La institucionalización de la individualización...*, pp.253-254

forma de lograr un mejor rendimiento. Crespo, Revilla y Serrano<sup>81</sup> la denominan “sujeción moral o autosujeción”. Pero este autodisciplinamiento/autosujeción dentro de un entorno empresarial no se realiza con criterios definidos por el propio sujeto, sino por la organización, en función de sus intereses.

Si se parte de entender la *flexibilidad* como uno de los principios más importantes del modo de regulación postfordista, no debería sorprender que una de las lógicas de control emergentes sea la *lógica fluida* –tal y como dicen Revilla y Tovar<sup>82</sup>–, que podemos entender como la ausencia de unos principios de organización y de recompensa estables y el disciplinamiento a través de la incertidumbre que se genera. El joven trabajador/a se convertiría en un superviviente que cada día debe dar lo mejor de sí en su puesto de trabajo, debiendo generar el menor número de incertidumbres y adaptarse a todo lo que laboralmente acontezca. En estos momentos cobra una fuerza especial como mecanismo (auto)disciplinario, en la medida en que la norma de la flexibilidad se impone como discurso dominante e incuestionable que *disciplina* especialmente a la población joven en situación precaria, pero por extensión, a toda la clase trabajadora, pues pocas relaciones laborales se perciben ya como permanentes y seguras.

Dentro de esta lógica, podemos distinguir dos mecanismos diferenciados. En primer lugar, *el control en la flexibilidad funcional*, el cual hace referencia a las transformaciones organizacionales legitimadas por el discurso de la adaptación al mercado, que se erigen en inapelables e incuestionables por el bien de la supervivencia de la organización. En segundo lugar, *el control en la flexibilidad numérica*<sup>83</sup>, que se refiere a la posibilidad de ser expulsado de la organización por criterios de esa misma organización. Con respecto al control en la flexibilidad funcional, dado que la adaptación al mercado se convierte en un imperativo para la organización, en continua competencia con otras organizaciones para conseguir clientes, la incertidumbre se convierte en un mecanismo disciplinario, ya que conduce a aceptar las condiciones de mercado ante el miedo a la crisis o a los ajustes que pudieran surgir en cualquier momento. Todo ello es vivenciado por parte de los trabajadores jóvenes bajo una

---

<sup>81</sup> CRESPO, REVILLA, SERRANO (2006) citados en, Juan Carlos, REVILLA; Fco. Javier, TOVAR, “El control organizacional en el siglo XXI: En busca del trabajador autodisciplinado”, en *Reis*, 135, 2001. p.49

<sup>82</sup> Juan Carlos, REVILLA, Fco. Javier, TOVAR, *El control organizacional...*, p.61

<sup>83</sup> Respecto del control en la flexibilidad numérica, ciertamente la posibilidad de ser expulsado de la organización no es algo nuevo, sino que es consustancial a la relación laboral salarial, cuestión que ya sabemos desde que C. Marx hablara de “ejército de reserva”.

impresión de arbitrariedad, pues las expectativas son fácilmente traicionadas y el trabajador/a continuamente se ve sometido a la demostración de su capacidad en el puesto de trabajo y, a su vez, a la conquista del corazón de sus superiores para gozar de su beneplácito<sup>84</sup>.

En las posiciones laborales donde existe mayor estabilidad, el anterior tipo de control toma forma en la posibilidad de reestructuraciones de plantilla, lo cual genera toda una panoplia de angustias y ansiedades, traducidas en presiones, miedos, impotencias o resignaciones, etc.; dentro de aquellos entornos laborales más inestables, la posibilidad de ser expulsado de la organización está muy presente, ya sea por terminar el servicio o por cuestiones vinculadas con la forma de organización del trabajo, como es en el caso del trabajo por proyectos.

Pero donde el disciplinamiento alcanza un carácter más intenso es en los trabajadores temporales adscritos a empresa de trabajo temporal (ETT). Estos trabajadores muestran cómo se les exige más que a los trabajadores propios de la empresa cliente, lo cual es aceptado con la esperanza, más o menos fundada, de conseguir abandonar el estatus de trabajador temporal y pasar a ser trabajadores fijos en la organización cliente o, al menos de seguir siendo tenidos en cuenta por la ETT en posteriores demandas del cliente.

Continuando con el análisis que efectúan Revilla y Tovar sobre nuevos controles gerenciales, éstos constatan cómo los trabajadores –y muy especialmente los jóvenes– son cada vez más obligados a asumir personalmente las fluctuaciones de la demanda y a hacerse responsables de sus resultados dada la imparable implantación del trabajo por objetivos, así como por la progresiva clientelización de las relaciones laborales, ya sea con clientes externos o internos. Así estas formas de organización del trabajo tienden a favorecer la autorresponsabilización del trabajador en sus resultados, al igual que tienden a ocultar el poder que ejerce la organización sobre él. La empresa venderá la idea de que es el mercado o el cliente quien exige la disponibilidad o la prolongación de la jornada y no es ella en tanto poder de dirección. Aquí, la empresa traslada la idea a sus trabajadores de que deben permanecer siempre alertas y vigilantes a las señales del entorno para así poder adaptarse a él y sobrevivir; el cliente, el mercado, los objetivos del desempeño funcionan de esta manera a modo de sustitutos del poder de

---

<sup>84</sup> Juan Carlos, REVILLA, Fco. Javier, TOVAR, *El control organizacional...*, p. 61

disciplinamiento empresarial, la empresa aparece transmutada en un mero intercambiador de flujos entre inputs/outputs y de esta manera aparecer desligada – siquiera mínimamente– de ser quien exija a sus trabajadores que aporten más a su trabajo en tiempo y esfuerzo y que estén dispuestos a adaptarse a entornos y condiciones laborales cambiantes. Todo ello contribuye a provocar un importante sentimiento de indefensión, de incapacidad para tener una cierta influencia sobre las propias circunstancias.

Muchas de las características de estas nuevas formas de control y presión organizacional/gerencial que estamos analizando aparecen condensadas en el modelo organizacional conocido como *toyotismo*, el cual encarna paradigmáticamente el modelo productivo postfordista y flexible.

El toyotismo resulta, pues, como el modelo que de alguna manera resume la fase actual en la que nos encontramos, caracterizada por la fragmentación del proceso productivo en varias empresas diseminadas espacialmente, la especialización de funciones de las mismas, la subcontratación, la relegación de las tareas de menor valor añadido a empresas subcontratadas externas, lo que permite a su vez la diversificación de los ámbitos y productos a los que se dedica una misma empresa matriz. Esta externalización de actividades supone una estrategia básica y principal de flexibilización a fin de adaptarse a un entorno cada vez más competitivo.

La nueva concepción empresarial del *just in time* –consistente en producir exactamente la cantidad necesaria de producto en el tiempo justo, adecuándose en todo momento a los cambios de la demanda– evita que se acumulen stocks. Se reducen así costes de mantenimiento y pérdidas de tiempo, de circulación y producción. Este método de producción –transnacional y flexible– considera que cualquier limitación o rigidez en los mercados –y muy especialmente en el mercado de trabajo– supone así un obstáculo a derribar.

Dentro del anterior contexto organizacional *toyotista*, los empleos devienen trabajos temporales, precarios e individualizados, en los cuales se encuentran frenadas las posibilidades de sindicación y acción colectiva por parte de los trabajadores. Tal y como señala Márquez de Alcalá<sup>85</sup>, los trabajadores –y más aún los jóvenes añadimos

---

<sup>85</sup> Antonio, MÁRQUEZ DE ALCALÁ, *Organización del trabajo, disciplina de fábrica y producción de subjetividad. Reflexiones en torno al valor del trabajo, su organización y los sujetos que lo constituyen.*



nosotros– reconstruyen y mantienen, en función de su propio interés, el orden disciplinario dentro del centro de trabajo. Así,

La concepción del poder como algo que no pertenece a los sujetos sino que fluye y está en todas y en ninguna parte, materializándose en las prácticas disciplinarias sobre los cuerpos se ejemplifica, en esta perspectiva, con los programas de incentivos que fomentan la competitividad y la participación del trabajador en los procedimientos gerenciales; la individualidad producida empuja al trabajador a comprometerse con los objetivos de la empresa, para escapar precisamente del control y la marginalización<sup>86</sup>.

Esta relativa nueva forma de control –designada con el término toyotismo– y que hace referencia a la empresa japonesa Toyota, propiedad de la familia Toyoda, los cuales fueron los artífices y pioneros en estos nuevos métodos de control y disciplinamiento del trabajo que estamos describiendo, introdujeron –siguiendo a Márquez de Alcalá– lo que hoy son lugar común en el *management* empresarial. De esta manera, *el Just in Time*, ya descrito, los *Círculos de Calidad* y la *Cultura de la Empresa o Mundo de la Empresa* conforman las líneas maestras de lo que hoy día es el toyotismo y –por ende– las líneas disciplinantes y autocontroladoras.

Los conocidos como *Círculos de Calidad* son descritos por Márquez de Alcalá como grupos de trabajadores que se reúnen para elaborar propuestas de mejora para la empresa, siempre persiguiendo el *Kaizen* o mejoramiento continuo. Las ideas deben ir orientadas a la eliminación de fallos y pérdidas de tiempo en el proceso de trabajo, y las que son consideradas brillantes por parte de la gerencia reciben una recompensa. De esta forma los trabajadores entran en una espiral en la que ellos mismos aumentan incesantemente los ritmos y niveles de explotación y productividad para la empresa.

El “*Mundo de la Empresa*” supone otro peculiar método de control y autodisciplinamiento. Consiste en encerrar a los trabajadores en la cultura de la empresa a la que pertenecen, a través de los procedimientos de *los Círculos de Calidad*. El objetivo es fomentar la competitividad entre los trabajadores por las evaluaciones e incentivos, a fin de favorecer la competitividad en el exterior. Ello origina una

---

Comunicación presentada al X Congreso Español de Sociología, Grupo de Trabajo nº 7 “Sociología del Trabajo”. 2010. Disponible en Internet en, <http://www.fesweb.org/uploads/files/modules/congress/10/grupos-trabajo/ponencias/604.pdf> [con acceso el 27-5-2013].

<sup>86</sup> *Ibid.* [sin paginación]

competencia altamente individualista entre los trabajadores, destruyendo toda idea de colectivo con reivindicaciones y solidaridades comunes y hace de cada compañero de trabajo un rival/competidor al que se debe vigilar; primero, con el fin de poder superarlo en productividad; segundo, con el fin de evitar que este mismo compañero desarrolle tácticas de “sabotaje” que impidan el logro de la excelencia de la empresa. Algunas empresas instaladas en Asturias como *Arcelor Mittal* o *Dupont Asturias* bien pudieran representar algunos ejemplos de las culturas empresariales que no están muy lejos de lo aquí expresado, si bien no en todas sus prácticas.

## DISCUSION

Presentamos en este último capítulo algunas breves reflexiones que se nos han ido suscitando al hilo de nuestra investigación y que no cierran –siquiera sea de modo provisional– interrogantes ni tampoco pretenden del mismo modo, un último intento explicativo más o menos convincente a aquellas. Los puntos que siguen intentan mantener líneas abiertas de reflexión y debate a fin de que la discusión permanezca siempre receptiva a cuantas otras investigaciones futuras –relacionadas con cuestiones y contenidos de nuestro estudio– vengan a enriquecerlo.

El empleo –con los atributos clásicos que lo caracterizaron en su momento de mayor expansión– parece que ya no volverá a ser eje central de cohesión como de integración social para una mayoría de jóvenes. En su lugar *el trabajo* –entendido en forma de empleo degradado bajo diversos formatos– parece ser que está ocupando apresuradamente su lugar.

La erosión de la norma social de empleo industrial se está presentando como un fenómeno que no puede ser reducido exclusivamente al ámbito laboral. Parafraseando a Marcel Mauss, podríamos decir que esta erosión se presenta como un “Hecho Social Total”, extendiendo sus efectos negativos a través de múltiples planos tanto sociales como individuales. Así, esta profunda erosión se proyecta bajo forma de riesgos psicosociales, identitarios, frustraciones, desánimos, impotencias, vulnerabilidades y tránsitos fallidos o empantanados hacia la conquista de una plena independencia y autonomía que posibilite así la adquisición de la categoría de ciudadano, es decir, sujeto de derechos y deberes con plena capacidad para ejercitar ambos. Este deterioro laboral –reflejado como decimos tanto en la erosión de la norma social de empleo industrial como en el desempleo que le acompaña– golpea en múltiples estratos sociales sino a toda la estructura social, ocasionando especialmente una profunda “corrosión” –en el sentido que Richard Sennett entiende el término– entre los jóvenes.

Sobre los jóvenes asturianos pesan aún –por razones históricas que no hacen al caso ahora en nuestro estudio– peculiares mitologías debidas a lo que hasta hace unos años fueron nuestros condicionamientos a la vez que exponentes socioeconómicos de referencia. Estamos hablando de la continuada presencia de una poderosa intervención

estatal en forma de empresas públicas –al margen e inmunes a todas las coyunturas desfavorables del mercado– así como del monocultivo productivo en torno al carbón. Ambas realidades –cuasi liquidadas ya desde hace unos cuanto años– fueron conformando unos mitos que aún operan –aunque sea por una cierta inercia social– entre los jóvenes asturianos. La cultura laboral así creada se fue *mitologizando* sobre dos grandes –e igualmente falsas– expectativas las cuales, decimos, residualmente siguen operando en el imaginario juvenil. De un lado, la creencia en que la presencia de la empresa pública en la vida económico-laboral asturiana era algo dado, permanente, inamovible e incuestionable, ofreciendo una inserción en la misma que resultaba cómoda y fácil. Del mismo modo, la mitologización de la minería ofrecía en los últimos decenios la imagen de un trabajo para el cual no se requería de unas especiales credenciales académicas ni tampoco de ningún recorrido formativo propio o especializado. Trabajar en la mina –al menos para los jóvenes varones asturianos– fue sinónimo en los últimos decenios de trabajo duro y sacrificado pero también de fácil acceso, nulos requerimientos formativos, buenos salarios y condiciones sociales que proporcionaba la norma social de empleo, especialmente garantista en este sector. Empresa pública y minería fueron conformando así la idea paradigmática de lo que significaba el “buen empleo industrial”. Quebradas ambas realidades, perviven aún en muchos jóvenes las expectativas laborales que acabamos de señalar –bien sea porque ya forma parte del imaginario social asturiano o bien porque además esta pretérita realidad es vivenciada íntimamente por los jóvenes a través de sus padres que sí gozaron de los beneficios de esos *empleos*– lo cual, sumándose a ello una realidad de desempleo masivo como es la presente, hace que muchos no se planteen ningún tipo de transición o aproximación al mercado laboral, toda vez que las condiciones de inserción que para estos jóvenes serían las aceptables tendrían que partir como mínimo de las que se dieron en otras épocas. Sucede así que la apuesta de muchos jóvenes asturianos sea hoy una especie de “todo o nada”.

Las familias –además de seguridad y protección– representan a nuestro juicio un factor de encubrimiento de la realidad social. Las necesarias transiciones hacia la adultez, con los inevitables jalones a recorrer de inestabilidad, flexibilidad y precariedad laboral representan escollos que las familias pretenden evitar en los itinerarios de sus hijos. El resultado en los jóvenes asturianos –los efectos tendrían que ser objeto de un estudio más profundo y extenso– es que éstos permanecen dentro de un intemporal limbo

familiar, protegidos sí, pero sumidos como contrapartida en un estado permanente de jóvenes-adultos dependientes incapaces de alcanzar un verdadero cambio de estatus social, aunque sea a costa de renunciar a muchas comodidades y facilidades, pero nunca en ninguna época se dijo que los ritos de paso tuviesen que ser fáciles e incruentos; la aventura de la propia supervivencia en muchas ocasiones exige su tributo de sangre, sudor y lágrimas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Esteban, AGULLÓ, “La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial”, *Psicothema*, Vol. 10, núm.1, 1998.

Luis Enrique, ALONSO, *Trabajo y ciudadanía: estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Trotta editorial, 1999.

Enrique, ALONSO POBLACIÓN, David, PEMÁN MARIÑO, *Juventud urbana en Asturias*. Oviedo, Análisis y desarrollo social consultores, 2008.

Ricardo, ANTUNES, *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires, Editorial Antídoto, 1999.

Ulrich, BECK, *UN NUEVO MUNDO FELIZ. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona, Paidós, 2007.

Paul, BOUFFARTIGUE, “¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?”, *Revista Sociología del trabajo*, núm. 29, 1996/1997.

Fco. Javier, CALVO GALLEGO, “Transiciones laborales y nuevo modelo productivo: Algunas notas sobre la incidencia de las reformas laborales de 2010” en, Jaime, CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, (Coor.) *Relaciones Laborales y Nuevo Modelo Productivo*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Consejería de Empleo, 2011.

Juan José, CASTILLO, *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Editorial Tecnos, 1998.

Domingo, COMAS ARNAU, *La juventud asturiana 2008: los escenarios de una generación premeditada*. Oviedo, Instituto Asturiano de la Juventud, 2008.

COMISIONES OBRERAS, *La situación sociolaboral de la juventud asturiana en 2011*. Oviedo, Secretaría de la Juventud CCOO, 2012.

Enrique, DE LA GARZA TOLEDO, “¿Fin del Trabajo o Trabajo sin fin?”, en *El trabajo del futuro* (coor.) CASTILLO ALONSO, J.J., Editorial complutense, 1999.

Rafael, DE FRANCISCO, *DESMONTANDO A NI-NI. Un estereotipo juvenil en tiempos de crisis*, Madrid, INJUVE, 2011.

Mariano, FERNÁNDEZ ENGUITA, “Los efectos del desempleo juvenil sobre las transformaciones a la vida adulta” en, *Juventud, Trabajo y Desempleo: un análisis psicosociológico*. (José Ramón, TORREGROSA, Joelle, BERGERE; y José Luis, ÁLVARO ESTRAMIANA, (Coor.), Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Encuentros núm. 9, 1989.

Jimena, GALLARDO GÓNGORA, *Juventud, trabajo, desempleo e identidad: un enfoque psicosocial*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 2008.

Juan Ramón, GARCÍA, *Desempleo juvenil en España: causas y soluciones*. Madrid, Servicio de Estudios del Grupo BBVA. Observatorio Económico del BBVA Research, Documento de trabajo núm. 11/30, 2011.

Rosa, GARCÍA SEGOVIA, “Formación por competencias: factor clave de empleabilidad”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, Editorial de la Universidad de Valladolid, 2008.

Lina, GAVIRA ÁLVAREZ, “Los límites epistemológicos de los análisis sobre el trabajo y sus implicaciones prácticas”, en *Revista Sociología del Trabajo. Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad*, (34), 1998.

Alessandro, GENTILE, *Trayectorias de vulnerabilidad social*. Documentos de trabajo (CSIC, Unidad de Políticas Comparadas), núm. 9. 2005.

-*Una precaria transición a la edad adulta: inestabilidad laboral y límites del régimen familista del Estado del Bienestar. El caso de España*. Documentos de trabajo (CSIC, Unidad de Políticas Comparadas), núm. 2. 2006.

-*Inestabilidad laboral y estrategias de emancipación: los jóvenes-adultos mileuristas de Barcelona y Roma*. Tesis Doctoral. U.B. Universitat de Barcelona, Facultat d'Economia i Empresa, [2009], 2011. Disponible en Internet en, [http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/31854/GENTILE\\_TESIS.pdf?sequence=1](http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/31854/GENTILE_TESIS.pdf?sequence=1) [con acceso 2-5-2013].

André, GORZ, *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda de sentido. Crítica de la razón económica*. Madrid, Sistema, 1991.

Jean Marie, HARRIBEY, “El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo”, en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102090106/2harri.pdf> [con acceso 25-5-2013].

Ute, KLAMMER, “Flexiseguridad, perspectiva europea”, *Revista del MTAS*, 1, 2007.

Holm-Detlev, KÖHLER, Antonio, MARTÍN ARTILES, *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid, Delta, 2005.

Holm-Detlev, KÖHLER, Vanessa, MARTÍN, *Una mirada a la juventud de las Comarcas Mineras asturianas*. Oviedo, Consejo de la juventud del Principado de Asturias, 2006.

LA NUEVA ESPAÑA, 6 de enero de 2013 / 30 de noviembre de 2012.

Miguel Ángel, MALO, Begoña, CUETO, *Los jóvenes en el mercado de trabajo asturiano: Desafíos y actitudes*. Servicio de Empleo Público del Principado de Asturias, 2011.

Antonio, MÁRQUEZ DE ALCALÁ, *Organización del trabajo, disciplina de fábrica y producción de subjetividad. Reflexiones en torno al valor del trabajo, su organización y los sujetos que lo constituyen*. Comunicación presentada al X Congreso Español de Sociología, Grupo de Trabajo núm. 7 “Sociología del Trabajo”, 2010. Disponible en Internet en, <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/10/grupos-trabajo/ponencias/604.pdf> [con acceso 27-5-2013].

Dominique, MÉDA, *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona, Gedisa, 1995.

Faustino, MIGUÉLEZ LOBO, “Flexiseguridad, bienestar y cohesión social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007.

Almudena, MORENO MÍNGUEZ, “Economía, empleo y consumo: las transiciones juveniles en el contexto de la globalización”, *Informe de Juventud en España 2008*, Madrid, Instituto de la Juventud, Ministerio de Igualdad, 2008.



-“La empleabilidad de los/las jóvenes en España: el desajuste entre la educación y empleo” en, *Revista Jóvenes y más*, núm. 2, 2012.

-*La transición de los jóvenes a la vida adulta. Crisis económica y emancipación tardía*. Moreno Mínguez (coor.), Obra Social “La Caixa”, Colección Estudios Sociales, núm.34, 2012.

Julio César, NEFFA, “Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo” en, <http://biblioteca.clocso.edu.ar/libros/neffa/3neffa.pdf> [con acceso el 24-4-2013].

OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, *Los perfiles de la oferta de empleo*. (2006) Disponible desde Internet en, [http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Medicos\\_familia\\_especialistas.pdf](http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Medicos_familia_especialistas.pdf) [con acceso 25-05-2013].

-El Perfil Ocupacional del Empleo Ofertado en la Prensa Asturiana. Años 2004 y 2005. (2006).Disponible desde Internet en, [http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado\\_trabajo/756-1241.pdf](http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado_trabajo/756-1241.pdf) [con acceso el 03-05-2013].

Clauss, OFFE, *LA SOCIEDAD DEL TRABAJO: problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid, Alianza, 1992.

Anastasio, OVEJERO BERNAL, *PSICOLOGÍA DEL TRABAJO EN UN MUNDO GLOBALIZADO. Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Madrid, Biblioteca Nueva, 2006.

Sara, POLO, “Headhunters”, *Diario EL MUNDO*, 16-01-2013.

Carlos, PRIETO, “Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis). *Revista Política y Sociedad*, 34, Universidad Complutense de Madrid, 2000.

-“Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social” en, *Papeles del CEIC (Centro de Estudios sobre la identidad colectiva)*, Universidad del País Vasco, vol. 2007/1, núm. 28, en Internet: <http://www.ehu.es/CEIC/pdf/28.pdf> [fecha de consulta: 29 de abril 2013].

Juan Carlos, REVILLA, Fco. Javier, TOVAR, “El control organizacional en el siglo XXI: En busca del trabajador autodisciplinado”, *Reis*, 135, 2001.

Jeremy, RIFKIN, *El FIN DEL TRABAJO: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona, Paidós, 1996.

Elvira, SÁNCHEZ LLOPIS, “Modelo productivo, mercado de trabajo y cualificación de los trabajadores”, *CMT Cuadernos de Mercado de Trabajo*, núm. 4. 2010.

Enric, SANCHÍS, “Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 22, núm. 1, 2004.

Richard, SENNETT, *LA CORROSIÓN DEL CARÁCTER. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, Editorial Anagrama, 2000.

Amparo, SERRANO PASCUAL, “Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo”, *REIS*, núm. 71. 1995.

Joan, SUBIRATS, (Director), *Pobreza y exclusión Social. Un análisis de la realidad española y europea*. Fundación “La Caixa”, colección Estudios Sociales, núm. 16, 2004.

José Félix, TEZANOS, “Los impactos sociales de la revolución tecnológica” en, *Los impactos sociales de la revolución científico-tecnológica*, Madrid. Noveno foro sobre tendencias sociales, Sistema, 2007.

-*El trabajo perdido ¿Hacia una civilización postlaboral?* Madrid, Biblioteca Nueva, 2001.

-*La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid, Biblioteca Nueva, 2008.

Fco. J., TOVAR MARTÍNEZ, Juan Carlos, REVILLA CASTRO, “La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiseguridad”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 30, núm. 1, 2012.

Marta, VERA JANÍN, José Miguel, SÁNCHEZ MUÑOZ; y Laura, GUILLÉN RAMO, “Competencias, la nueva herramienta para favorecer un punto de encuentro en los

procesos de reclutamiento y selección de personal”, *CMT Cuadernos del Mercado de Trabajo*, núm. 6, 2011.

Max, WEBER, *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. 1901.

## Índice de tablas y gráficos

### Tablas

- Tabla 1: Distribución de los jóvenes asturianos menores de 30 años y en edad laboral por tramos de edad y sexo.
- Tabla 2: Evolución de la tasa de paro en Asturias según grupos de edad y sexo.
- Tabla 3: Distribución de parados menores de 30 años según sexo y tramos de edad en Asturias.
- Tabla 4: Distribución de los contratos a menores de 30 años según sexo y tramos de edad en Asturias.
- Tabla 5. Listado de competencias (actitudes y habilidades) identificadas en el análisis del perfil de las ofertas de empleo en Asturias.

## **Gráficos**

Gráfico 1: Distribución de los parados menores de 30 años en Asturias según nivel de estudio y sexo.

Gráfico 2: Distribución de la contratación a menores de 30 años en Asturias según nivel de estudios y sexo.

Gráfico 3: Distribución de las actitudes y habilidades más frecuentemente citadas en los puestos de trabajo ofertados en la prensa asturiana.