

número 14 - federación de servicios a la ciudadanía de CCOO

# perspectiva

**CCOO**

servicios a la ciudadanía

# Cuestión juvenil





**Dirección:**

Xavier Navarro

**Consejo de redacción:**

Xavier Navarro, Pepe Gálvez, Gina Argemir, Mertxe Paredes, Joan Coscubiela, Juana Olmeda, Manuel Fernández Albano, Javier Jiménez

**Consejo Asesor:**

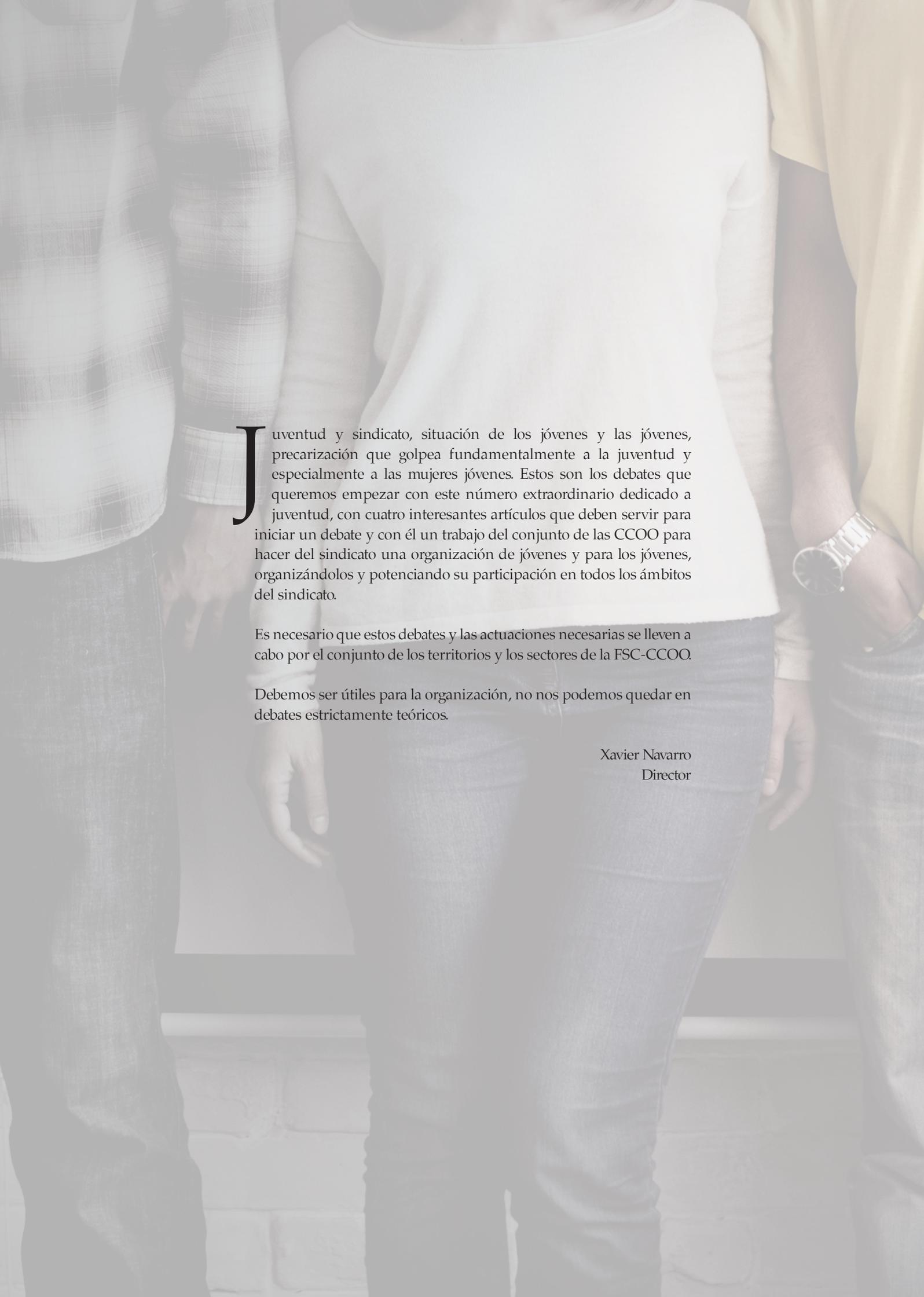
Manel García Biel, Javier Doz, Ignacio Muro, Juan Laborda, Bruno Estrada, Joan Herrera, Lluís Camprubí, Maite Ojer, Aritz Cirbián, Jaume Bosch, Isàvena Opisso, Javier Tébar, Rosa Sans, Ricard Bellera, Beatriz Ballestín, Lidia Brun, Carlos Tuya, Gemma Lienas, Juan Manuel Tapia, Francisco Rodríguez de Lecea, Alfons Labrador, Amparo Merino Segovia, Belen Cardona Rubert, Gemma Galdón Clavell

**Edición y maquetación:**

Comunicación FSC-CCOO

**Depósito legal:** M-35707-2017





**J**uventud y sindicato, situación de los jóvenes y las jóvenes, precarización que golpea fundamentalmente a la juventud y especialmente a las mujeres jóvenes. Estos son los debates que queremos empezar con este número extraordinario dedicado a juventud, con cuatro interesantes artículos que deben servir para iniciar un debate y con él un trabajo del conjunto de las CCOO para hacer del sindicato una organización de jóvenes y para los jóvenes, organizándolos y potenciando su participación en todos los ámbitos del sindicato.

Es necesario que estos debates y las actuaciones necesarias se lleven a cabo por el conjunto de los territorios y los sectores de la FSC-CCOO.

Debemos ser útiles para la organización, no nos podemos quedar en debates estrictamente teóricos.

Xavier Navarro  
Director



# El empleo de calidad: una respuesta a la precariedad laboral actual

Centro de Estudios sobre Juventud y Sociedad (JOVIS): **Dr. Carles Feixa** (Catedrático de Antropología Social de la UPF); **Dra. M. Àngels Cabasés** (Profesora Titular de Economía Aplicada en la UdL); **Dra. Agnès Pardell** (Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la UdL); **Dra. M. Jesús Gómez** (Profesora Titular de Economía Aplicada en la UdL); **Francesc Abella** (Psicólogo Clínico Servicio de Psiquiatría, Salud Mental y Adicciones en el Hospital Universitario de Santa Maria de Lleida); **Miquel Úbeda** (Investigador Predoctoral en la UdL); **Dr. Jose Sánchez** (Profesor Asociado de Antropología Social en la UAB); **Tanja Strecker** (Investigador Predoctoral en la UdL) y **Eduard Ballesté** (Investigador Predoctoral en la UdL).  
*Este artículo es un extracto del Dossier núm. 54 de la Mesa del Tercer Sector "Empleo de calidad: una respuesta al fenómeno de los trabajadores y trabajadoras pobres".*



## Introducción

Diez años después del inicio de la crisis económica y financiera del año 2008, la supuesta recuperación económica no se traduce en creación de empleo neto y de calidad. Las políticas de austeridad aplicadas en los últimos años, así como las reformas laborales, han producido un deterioro del estado del bienestar y un crecimiento de la desigualdad, la pobreza y la exclusión social.

Sigue existiendo una elevada tasa de desempleo juvenil, una creciente temporalidad y parcialidad de los contratos laborales, unos salarios bajos, una gran dificultad para acceder a una vivienda y una disminución de los recursos destinados a los sistemas de protección social. Al mismo tiempo, esta situación ha facilitado la aparición de una forma de estrés laboral, tanto por la inseguridad ante la posibilidad de perder el trabajo como por el miedo a no encontrar otro, imposibilitando a las personas con trabajos precarios la construcción de horizontes de futuro.

Ante esta situación es urgente abordar el debate del empleo de calidad, no sólo de la oferta de trabajo, sino de las condiciones de trabajo: tipo de contrato, jornada laboral y condiciones salariales -en la línea que lo define Estrategia Europea 2020 (EE 2020) -. Y es también urgente situarlo en el centro de las políticas públicas, dado que las medidas de fomento del empleo realizadas hasta ahora, han servido sólo para combatir las tasas de paro, pero no para generar empleo neto ni para ofrecer un trabajo decente -en los términos definidos por la Organización Internacional del trabajo (OIT) -, que permita a las personas vivir dignamente y huir del círculo de temporalidad, parcialidad y bajos salarios.

El objetivo de este artículo es iniciar este debate y, para ello, se realiza un repaso de la visión que tienen diferentes organismos internacionales del concepto y de los elementos que configuran la calidad en el empleo y, al mismo tiempo, se constata la realidad catalana. Finalmente, para profundizar en el discurso, se argumenta que la precariedad es un proceso y conflicto social, poniendo énfasis sobre algunas de las consecuencias más inmediatas de este hecho.

## El empleo de calidad en la agenda de la Unión Europea, la OIT y la OCDE

En los últimos años, el empleo de calidad ha estado en la agenda de diferentes organismos internacionales los que han coincidido en señalar su carácter multifacético. La Estrategia Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador (EE 2020)<sup>1</sup>, heredera de la Estrategia de Lisboa 2000-2010 y aprobada en un contexto de crisis económica y financiera, fijó como el objetivo principal convertir la Unión Europea en una economía inteligente, sostenible e integradora que disfruta de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social.

A su vez, la EE 2020 favoreció un consenso entre los Estados miembros para actuar coordinadamente en el ámbito económico y del empleo, desarrollando los objetivos mediante 10 Directrices<sup>2</sup> (seis para las políticas económicas y cuatro para el empleo) , y para aplicar reformas dirigidas a generar crecimiento económico, empleo de calidad y cohesión territorial, considerando los elementos fundamentales para el buen funcionamiento del mercado laboral, invirtiendo “para que las transacciones tengan éxito, desarrollar capacitaciones adecuadas y mejorar la calidad del trabajo y la lucha contra la segmentación, el desempleo estructural y la inactividad “.

Posteriormente, en mayo de 2010, el Comité Económico y Social Europeo<sup>3</sup> tachó la EE-2020 de ambigua y generalista y puso en cuestión su efectividad. Este organismo lamentaba que la Estrategia no se centrara en inversiones de futuro en formación, infraestructuras, sanidad y servicios sociales y que, por el contrario, las medidas sólo se limitaran al incremento de la empleabilidad. También insistía en la necesidad de garantizar, a través de las Directrices, la promoción de empleos de calidad. Esta última posición también era compartida por la Resolución del Parlamento Europeo de junio de 2010<sup>4</sup>.

La Comisión Europea, en abril de 2012<sup>5</sup>, con el objetivo de reforzar la dimensión de la EE-2020, apeló a la movilización activa de los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas para responder a los retos actuales de la Unión en materia de empleo. Mediante un conjunto de planes de acción, puso en valor el potencial de la creación de empleo de la economía verde, en la atención sanitaria y social y en los sectores relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Entre sus propuestas destacaban las reformas legislativas en materia de protección del empleo para permitir, a las personas jóvenes, acceso a puestos de trabajo de calidad. Hay que subrayar su recomendación explícita en relación a las reformas de los mercados de trabajo:

La calidad de las transiciones determinará la calidad de la carrera profesional de un trabajador. La seguridad a lo largo de una carrera es esencial, incluso durante las transiciones entre las diferentes situaciones del mercado de trabajo (por ejemplo, de la formación al empleo y del permiso de maternidad a la ocupación, las transiciones hacia el trabajo por cuenta propia y el de emprendimiento, etc.), para dar a las personas los medios necesarios para mantener su empleabilidad y conseguir que funcionen las transiciones.

Pasados cinco años, en junio de 2017, la evaluación de la Comisión Europea sobre la situación de España pone de manifiesto que la tasa de paro, a pesar de su reducción en los tres últimos años, sigue siendo una de las más elevadas de la Unión Europea, especialmente entre las personas jóvenes y los trabajadores con bajas calificaciones. También señala las dos principales causas del descenso de la tasa de destrucción de empleo: el elevado porcentaje de ocupación temporal junto con la moderación salarial.

La respuesta del Estado Español, el cual está preparando (como relata el mismo informe) una agenda integral sobre la calidad del empleo, se materializa a través del Programa Nacional de Reformas de España 2017<sup>6</sup>. Este programa prevé avanzar hacia un empleo más inclusivo y de mayor calidad, haciendo más efectivo el Sistema Nacional de Empleo, incrementando la eficacia de las medidas de formación y mejorando la eficiencia de los planes de activación e integración en el empleo. El informe también recoge las aportaciones de UGT y CCOO<sup>7</sup>: reducir la temporalidad y eliminar el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores; revisar el contrato para la formación y aprendizaje y modificar el régimen del contrato a tiempo parcial; aumentar la inversión en los servicios públicos de empleo; elaborar un plan de choque para los parados de larga duración; retomar el diálogo social para construir un nuevo Plan de Garantía Juvenil operativo, eficaz y dotado de seguimiento y control; reformar el sistema de protección del desempleo; realizar actuaciones específicas para las personas mayores de 55 años; y, finalmente, elaborar una política salarial dirigida a promover un cambio de modelo productivo y la reducción de la desigualdad y la pobreza.

A pesar de estas recomendaciones hay que lamentar el tibio avance en el incremento del Salario Mínimo Interprofesional según el acuerdo entre los interlocutores sociales y el Gobierno del Estado del mes de diciembre de 2017 para el período desde 2018 hasta 2020. Este acuerdo prevé un aumento del 5% del SMI para el año 2019 y del 10% para 2020, si la economía registra un del PIB del 2,5% y un incremento de la afiliación media a la Seguridad Social superior a 450000 personas.

En los últimos años hemos podido observar como la creación de puestos de trabajo de calidad es una preocupación en la agenda de la Unión Europea reconociendo la complejidad y la multidimensionalidad del concepto. En 2007, bajo el impulso de la presidencia alemana, se identificaron los “buenos empleos” como un elemento clave de un modelo social europeo renovado capaz de resistir los desafíos de la globalización y, como novedad, se refirió a los principios que permiten calificar un “buen trabajo”, concretamente: salarios justos, protección contra los riesgos para la salud en el trabajo, el derecho de los trabajadores a hacer valer sus intereses y a participar, derechos laborales favorables a la familia y trabajos suficientes. Con el paso del tiempo, en las orientaciones integradas de la EE 2020 se reemplaza el término “buen trabajo” por “empleo de calidad”, aunque no desarrolla ni normativiza los elementos que lo configuran.

En esta búsqueda para llenar de contenido el concepto podemos observar como ya en 1999, la OIT desarrollaba el concepto de “trabajo decente”, centrándose la definición de éste en cuatro áreas: empleo, seguridad social, derechos de los trabajadores y diálogo social. Al mismo tiempo, el año 2012 se publicaba un manual sobre conceptos y definiciones relativos a un conjunto de indicadores de trabajo decente (OIT, 2012). Por su parte, la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE), en colaboración con Eurostat y la OIT, detallaba el año 2010 ocho dimensiones que debían permitir medir la calidad del empleo, relacionándola con las condiciones y la ética del empleo, con las prestaciones monetarias y no pecuniarias, con las condiciones del tiempo de trabajo y con el equilibrio entre el trabajo y la vida, la seguridad en el empleo y con la protección social, el desarrollo de competencias y la formación, así como, en la motivación laboral y en las relaciones laborales de un individuo (UNECE, 2010).

Finalmente, en el año 2013, la OCDE proponía un marco conceptual para evaluar la calidad del empleo<sup>8</sup> como elemento clave del bienestar individual y como indicativo del compromiso y la productividad de los trabajadores, a partir de tres dimensiones o premisas:

1. la calidad de los ingresos refleja si los ingresos contribuyen al bienestar de los trabajadores en términos de ingresos medios y su distribución en la fuerza de trabajo;
2. la seguridad del mercado de trabajo refleja aquellos aspectos de la seguridad económica relacionados con los riesgos de pérdida de empleo y el coste económico para los trabajadores; se define por los riesgos de desempleo y beneficios recibidos en caso de desempleo y

3. la calidad del ambiente de trabajo se mide por la incidencia de esfuerzo laboral, que es una combinación de altas demandas de trabajo y limitados recursos de trabajo.

En este sentido, el informe de los Estudios Económicos de la OCDE sobre España, correspondiente al año 2017, relaciona la elevada tasa de desempleo juvenil y el aumento de la pobreza con la falta de empleo de calidad que proporcione suficientes horas de trabajo remunerado al tiempo que unos ingresos adecuados. Destaca pues el elevado porcentaje de trabajadores temporales (principalmente personas jóvenes) y los bajos salarios existentes, lo que provoca que los colectivos de jóvenes y de personas con baja formación sean las más afectadas por el elevado desempleo y la precariedad. Finalmente, también alerta del peligro que estos factores tienen en un posible crecimiento futuro y en la pérdida de cohesión social.

Asimismo, el informe señala que España, en relación a otros países de la Unión Europea, presenta la tasa más baja en la transición de trabajadores de empleos temporales en puestos de trabajo indefinidos y la media de los ingresos más bajos, reflejando la baja formación media de los trabajadores y la escasa productividad media de las empresas. También afirma que las exigencias laborales sobre los trabajadores, como el tiempo para llevar a cabo una tarea o los riesgos para la salud física, son excesivos en comparación con los recursos de que disponen. Y por último, advierte que los trabajadores temporales son los que sufren más inseguridad en el mercado de trabajo, ya que se reduce en sus ingresos, sus posibilidades de formación y sus perspectivas futuras de empleo.

En definitiva, la OCDE sitúa a España entre los 10 países con los peores indicadores de calidad del empleo, principalmente por el deterioro de los componentes de estabilidad laboral y ambiente de trabajo. En la misma línea, el informe elaborado por UGT Cataluña el año 2017 (UGT, 2017), apunta que en el periodo 2006 a 2016 “la situación de las personas trabajadoras había empeorado”.

### **El empleo de calidad en la realidad catalana**

Desde el año 2008 se ha consolidado un modelo de empleo precario en Catalunya que afecta especialmente a las personas jóvenes (Cabasés et al., 2016) y, como muestran los datos, se caracteriza por: dificultad de acceso al mercado de trabajo, temporalidad de los contratos de trabajo, involuntariedad en la jornada laboral a tiempo parcial, sobrecualificación, bajos salarios y baja protección social. Es decir, todos aquellos elementos que serían constitutivos de un empleo de calidad presentan unos valores preocupantes en Catalunya y, en consecuencia, se observa un aumento de la pobreza, como muestran los cálculos que se presentan a continuación.

Los datos de las Tablas 1a y 1b, muestran la situación de las personas trabajadoras en Catalunya. Así pues, podemos ver como son las personas jóvenes menores de 30 años y mayores de 55 años, así como, las mujeres en general, las que presentan una peor coyuntura.

Tabla 1a. Población masculina de más de 16 años en relación con la actividad económica, grupo de edad (%), Catalunya 2016

Edat (anys)	%								Salari mig mensual (euros) <sup>1</sup>
	Ocupats	Aturats	Inactius	Taxa atur	Ocupats a temps parcial (TP)	Ocupats a TP involuntària sobre el total TP	Assalariats amb contracte temporal	Ocupats estudiis superiors amb qualificació alta	
[16 a 24]	26,7	13,3	56,4	33,1	38,1	39,0	69,9	55,8	689
[25 a 29]	65,7	17,8	10,2	21,4	14,2	75,8	45,6	54,3	1.080
[30 a 34]	76,7	12,1	5,5	13,6	9,4	73,5	30,8	49,7	1.381
[35 a 44]	82,2	10,4	3,9	11,2	4,8	79,1	17,4	64,5	1.643
[45 a 54]	79,0	10,2	8,1	11,5	3,5	74,0	13,1	63,4	1.842
[55 a 65]	59,1	8,9	28,8	13,1	5,7	43,9	9,4	67,9	1.839

Fuente: microdatos de l'EPA correspondientes al IV trimestre del año 2016 y de la MCVL 2016.

Tabla 1b. Población femenina de más de 16 años en relación con la actividad económica, grupo de edad (%), Catalunya 2016

Edat (anys)	%								Salari mig mensual (euros)
	Ocupades	Aturades	Inactives	Taxa atur	Ocupades a temps parcial (TP)	Ocupades a TP involuntària sobre el total TP	Assalariades amb contracte temporal	Ocupades estudiis superiors amb qualificació alta	
[16 a 24]	25,3	11,1	59,2	30,5	57,4	42,8	71,0	43,1	591
[25 a 29]	60,5	12,2	19,0	16,8	25,8	66,7	42,0	59,6	993
[30 a 34]	66,7	13,8	13,8	17,2	22,3	49,3	26,6	65,4	1.269
[35 a 44]	71,4	12,1	11,2	14,5	20,5	57,3	18,8	57,7	1.446
[45 a 54]	67,2	11,4	14,6	14,5	18,9	58,3	13,7	56,1	1.462
[55 a 65]	44,8	8,0	41,8	15,2	17,1	48,2	7,8	68,8	1.434

Fuente: microdatos de l'EPA correspondientes al IV trimestre del año 2016 y de la MCVL 2016.

De la misma mesa también cabe destacar que:

- Existen diferencias por género, especialmente mayor parcialidad en el colectivo femenino.
- El salario medio mensual de las mujeres es inferior al de los hombres, especialmente para las mayores de 45 años -un 21%-.
- Se observa claramente el techo de cristal de las mujeres, pues no hay diferencias salariales a partir de los 35 años, a diferencia de lo que sucede en el colectivo masculino.
- El porcentaje de inactivas mayores de 55 años es significativo, doblando el porcentaje de los hombres.

En vista de estos datos se debe señalar hacia la reforma laboral de 2012 (RD-L 3/2012 y Ley 3/2012) que es tributaria de las exigencias económicas de la Unión Europea<sup>10</sup>. Es claramente una reforma ideológica y política, a través de la cual se produce un cambio del modelo de relaciones laborales construido a lo largo de 30 años de diálogo y concertación social (Baylos, 2013). El Estado Español con esta reforma laboral pone punto y final a las épocas de legislación negociada (Pardell, 2003) y genera una tipología dual de trabajadores, ex-ante y ex-post reforma, que agrava la segmentación ya existente en el mercado de trabajo

entre trabajadores con contrato indefinido y trabajadores con contrato temporal y/o con jornadas de trabajo a tiempo parcial o con jornadas elásticas, es decir, trabajadores a tiempo parcial a disposición de la empresa (Pardell y Cabasés, 2015)<sup>11</sup>.

En su blog<sup>12</sup> el Dr. Eduardo Rojo pone de relieve que la reforma "ha generado un aumento de la desigualdad social en líneas generales al acumular el reparto de la riqueza en los grandes grupos económicos y en los dirigentes de empresa, y a su vez ha aumentado la desigualdad en el seno de los trabajadores entre aquellos protegidos por la negociación colectiva -a pesar que la tasa de cobertura ha bajado entre cinco y diez puntos - y entre los que se encuentran fuera, en el espacio de la precariedad y el trabajo informal o irregular"<sup>13</sup>. También destaca que tanto CCOO como UGT han alertado de las debilidades reales de la reforma en el marco de la mesa de empleo y calidad de empleo<sup>14</sup>, afirmando que "se aprecia el auge de una precariedad generalizada, que afecta a todo tipo de empleo y que está devaluando el propio concepto de trabajo", criticando, y poniéndolo en relación con la debilidad de nuestro modelo productivo", la extrema facilidad de contratación y despido que existe (...), con contratos temporales o a tiempo parcial (o ambas cosas a la vez) de bajos salarios y con un coste de mantenimiento y de extinción muy bajo".

Al mismo tiempo el análisis de la Muestra Continua de Vidas Laborales del año 2016, pone de relieve la temporalidad que afecta, muy especialmente, a las personas jóvenes menores de 34 años, como se observa en la Tabla 2. Los datos, además, muestran diferencias por género en Catalunya y en España, y que el ingreso medio anual y la media de meses trabajados es mayor en Catalunya.

Tabla 2. Ingreso medio anual y media de meses trabajados, Catalunya y España 2016<sup>15</sup>

	Catalunya				Espanya			
	Ingrés mig anual (euros)		Mitjana mesos treballats		Ingrés mig anual (euros)		Mitjana mesos treballats	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
[16 a 24]	4.032	3.267	4,6	4,4	3.335	2.892	4,2	4,1
[25 a 29]	8.365	7.700	6,2	6,3	6.705	6.265	5,6	5,8
[30 a 34]	12.091	11.322	7,1	7,4	9.851	9.305	6,5	6,9
[35 a 44]	15.541	14.071	7,8	8,3	12.939	11.728	7,2	7,7
[45 a 54]	18.392	14.668	8,6	8,7	15.092	12.803	7,8	8,1
[55 a 65]	18.680	14.926	9,2	9,5	15.973	13.736	8,7	9,0

Fuente: MCVL 2016.

Al mismo tiempo se observa un crecimiento de la población ocupada en riesgo de pobreza, como se muestra en la Tabla 4. Entre 2013 y 2016, aunque se reduce el porcentaje de ocupados en riesgo de pobreza, el valor absoluto aumenta, concretamente en el año 2016 hay 29.100 más ocupados en esta situación que el año 2013.

La misma tendencia se observa en la evolución de la tasa de riesgo de pobreza o de exclusión social o tasa AROPE (At risk of poverty and exclusion<sup>16</sup>) de los ocupados en el mismo periodo: mantenimiento de la tasa y aumento de los ocupados en riesgo de pobreza o exclusión social en valores absolutos (46.300 más). En el colectivo de los parados sucede todo lo contrario, crecimiento de la tasa de riesgo de pobreza y reducción en el número de parados en esta situación.

Tabla 4. Riesgo de pobreza o exclusión social (Estrategia Europa 2020), Catalunya 2013 y 2016

	2013				2016			
	Taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE)		En risc de pobresa (renda any anterior)		Taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE)		En risc de pobresa (renda any anterior)	
	%	Valor	%	Valor	%	Valor	%	Valor
Ocupats	14,1	412.000	12,2	356.500	14,1	458.300	11,8	385.600
Aturats	52,0	455.300	37,3	327.000	56,8	286.400	46,2	232.900
Jubilats	13,1	143.500	10,9	119.300	13,8	154.300	11,7	130.000
Altres inactius	35,9	447.100	26,6	331.700	36,9	446.700	29,8	360.000
Total	23,8%		18,5%		22,1%		18,2%	

Fuente: Idescat a partir de l'Encuesta de condiciones de vida del INE.

Otra estadística a considerar es la correspondiente al decil de salarios calculados a partir de la Encuesta de Población Activa. Hay que indicar que esta estadística obtiene el salario medio mensual en términos brutos, pero no del total de ingresos anuales de los asalariados. Como muestra la Tabla 5, en Catalunya 234.600 asalariados ganaron un salario medio mensual inferior a 710,1 euros, de los cuales el 90% tenía una jornada a tiempo parcial, y 240.700 asalariados un salario medio mensual situado entre 710,1 euros y 1002,8 euros, de los cuales un 51,1% a tiempo completo.

Según la misma estadística, el salario medio mensual bruto catalán es de 1952,0 euros<sup>17</sup>. Por tanto, se podría afirmar que el 60% (1.171 euros), considerado el umbral para poder desarrollar una vida decente como fija la Carta Social Europea<sup>18</sup>, no llegan entre 475.300 y 692.000 empleados.

Tabla 5. Asalariados por tipo de jornada y decil de salario mensual bruto, Catalunya 2016

Límit decil de salari mensual brut	TC	TP	Total
< 710,1	23.400	211.200	234.600
[710,1-1.002,8]	123.000	117.700	240.700
[1.002,8-1.229,3]	181.900	34.800	216.700
[1.229,3-1.412,7]	191.200	30.500	221.700
[1.412,7-1.594,5]	231.900	16.400	248.300
[1.594,5-1.824,1]	296.100	7.500	303.600
[1.824,1-2.137,5]	308.500	6.600	315.100
[2.137,5-2.595,1]	311.200	2.400	313.600
[2.595,1-3.316,9]	296.000	2.800	298.800
> 3.316,9	272.200	--	272.200

Fuente: Encuesta de Población activa.

Un aspecto interesante a considerar es la caracterización de los trabajadores pobres. En este sentido, resultan interesantes los estudios realizados por la Fundación 1º de Mayo y por CCOO (CCOO, 2013; 2014), en los que se analizan los factores que influyen en la pobreza de las personas ocupadas:

- relacionados con el ámbito laboral: tipo de relación con la actividad (por cuenta propia o ajena), tipo de contrato, la duración del contrato y la jornada laboral.
- sociales: edad, sexo y nivel formativo.
- relacionales con las circunstancias de los hogares: número de menores a cargo e intensidad laboral.

En concreto, el informe de 2014 afirma que la prestación por desempleo, las pensiones, la vivienda, la educación, la sanidad y los servicios sociales son "barreras", interconectadas, que protegen de la situación de pobreza. Al mismo tiempo, algunos de los resultados más relevantes y referentes al año 2013 al conjunto de España ponen de relieve que la pobreza: es mayor entre las personas ocupadas por cuenta propia y entre las que están ocupadas por cuenta ajena, las que tienen contratos temporales, de duración inferior a un año y con jornadas a tiempo parcial. Entre los factores sociales, señala el mismo informe que los hogares con mujeres que trabajan son menos pobres y que las personas jóvenes y las personas con niveles educativos bajos tienen mayor riesgo de pobreza. Por último, entre los factores relacionados con los hogares afirma que la baja intensidad laboral en el hogar duplica la tasa de riesgo de pobreza y el riesgo de pobreza de la población ocupada está condicionada por la existencia de menores en el hogar.

### La precariedad como proceso y conflicto social

Ante esta situación, en este artículo se quiere poner de manifiesto que el proceso de precarización al que se enfrentan las sociedades actuales es un conflicto político, y no únicamente de marcos reguladores del mercado laboral. La idea recurrente de que son las empresas las que crean empleo, hace que las políticas sociolaborales se sometan a sus decisiones estratégicas para no obstaculizar el funcionamiento del mercado, olvidando las consecuencias sociales de esta orientación política. Así, las políticas sociales quedan al margen de las políticas públicas pasando a ser algo residual. Más allá de las formas que adoptan estas políticas, se está ante la confrontación de dos modelos productivos socioeconómicos: el workfarista o activador (asociado a valores como competencia, responsabilidad individual, exigencias) y el welfarista o protector (asociado a valores como solidaridad, responsabilidad colectiva, derechos). En definitiva, dos modelos de orden social que llevan a orientaciones políticas de mercado de trabajo opuestas.

Los procesos de precarización implican una redefinición de lo social, lo que supone una quiebra del relato construido sobre los proyectos de vida, no sólo en contextos más visiblemente precarizados o expulsados del sistema -en las existencias marginalizadas, que verán como la situación empeoramiento sino también en unas amplias capas de las “clases medias” y trabajadoras, que se ven sometidas a una inseguridad existencial (Bourdieu, 1998), y a la amenaza del empobrecimiento y la marginalidad.

Según la OIT el trabajo precario es “un medio utilizado por los empleadores para trasladar tanto riesgos como responsabilidades a los trabajadores”. Por tanto, estamos ante un conjunto de medidas de gobernabilidad, es decir, ante formas de control de la vida individual de las personas para transformarlas, mediante técnicas dirigidas a satisfacer las demandas de un determinado modelo de mercado laboral, en individuos “empleables”. Y, por tanto, con unas características psicosociales individuales que son valoradas por el mercado laboral, construyendo, de esta manera, ontológicamente a las personas. Marx afirmaba que una consecuencia del capitalismo es la alienación del trabajador provocada por la pérdida de control de lo que produce y por la acumulación de beneficios de los capitalistas mediante las plusvalías. En este sentido, la precarización del mercado de trabajo supone una nueva manera de alienación del trabajador, siguiendo la lógica impuesta de situar el beneficio empresarial por encima de las personas, al transformar sus características personales. Siguiendo a Foucault (1979), la imposición de la adquisición de determinadas habilidades demandadas por el mercado y el capitalismo flexible es, además de una nueva manera de alienación, una manera de bio-política que afecta a los individuos en todas sus maneras de relacionarse. El empresario traslada de este modo sus responsabilidades hacia el individuo, hacia el trabajador, según definía la precariedad la propia OIT.

¿Cuál ha sido el proceso por el que se ha llegado a este punto? El cambio producido en el seno del mercado laboral a lo largo de las últimas décadas es un proceso que tiene su causa en la voluntad política de determinados agentes sociales -con intereses empresariales y económicos bien definidos- para girar la orientación estable del mercado laboral de los años setenta hacia su flexibilización y precarización. Las normativas europeas y la influencia en las políticas locales analizadas anteriormente olvidan que el mercado laboral es una institución social capital para el mantenimiento de la equidad social. Son estas políticas las que abren camino, a partir de la estructuración de la precariedad como forma hegemónica de controlar las relaciones de producción, y constituyen el primer

paso para desencadenar otras consecuencias que precarizan la vida de las personas, apareciendo otros tipos de exclusiones sociales (sanitaria, educativa, política, cultural, identitaria, etc).

Desde finales de los años ochenta, mediante diversas reformas laborales que más allá de una necesidad casi natural derivada de la situación del mercado laboral, son una orientación hacia el workfare, se inicia el proceso de “especialización-flexible” hasta que paulatinamente se llega a la actual flexibilización forzosa del trabajador, causa directa de la aparición del trabajo precario y del llamado por Standing (2013) “preariado”. Estamos ante otro caso de influencia política en la aparente auto-regulación del mercado laboral, que sigue los modelos liberales tal como muestra la propuesta de la CEOE (CEOE, 2013) de “potenciar abiertamente el Contrato a tiempo parcial... reduciendo la Complejidad y rigidez de la actual regulación”.

El documento apuesta de manera diáfana para la consolidación de las modificaciones que implementó la reforma laboral del año 2012. Mediante propuestas en torno a la jornada laboral, la movilidad funcional o los salarios variables, los empresarios continuarían consolidando el llamado modelo flexible y la devaluación de los salarios, beneficiando así los intereses de los agentes económicos que poseen los medios de producción bajo el paraguas de la necesaria competitividad en un mundo global. Además, cierto empresariado aprovecha el contrato de formación, pensado inicialmente para adquirir experiencia en el ámbito de la formación del trabajador, como de reinserción, incluso para colectivos como los que llama de “readaptación profesional”, buen ejemplo del traslado de las responsabilidades del empresario al trabajador, característica del proceso de precarización según la OIT<sup>19</sup>. En cuanto al contrato temporal, pretenden no eliminar el encadenamiento de múltiples contratos de este tipo para evitar los contratos indefinidos, siendo muy fácil el despido.

Así, desde la perspectiva de los empresarios, estas medidas serían las necesarias para consolidar un nuevo modelo de relaciones laborales orientadas hacia la competitividad global sin tener en cuenta las repercusiones en los trabajadores, al no considerar el mercado laboral como institución social.

Pero si se adopta una perspectiva que entienda el mercado de trabajo como una institución social, las medidas laborales analizadas que consolidan un modelo de trabajo precario y el empobrecimiento de los trabajadores, -imprescindibles para mantener el mercado, ya que también son consumidores- generan, como consecuencia social y cultural, la incapacidad para consumir, tanto por razones económicas como temporales, pues obligan a la persona a un estado de

“disponibilidad permanente”. Por lo tanto, si se entiende la precarización como un proceso, ésta sería una de las formas de marginación social, una exclusión de las personas que no poseen esta capacidad, ya que la gran mayoría de actividades culturales implican un dispendio económico y de tiempo, extendiendo la precariedad del trabajador a su familia.

A pesar de ello, no sólo se trata de un empobrecimiento con consecuencias sociales y culturales propias del consumismo sino que, en algunos casos, esta precarización, debido a la “bondad” de la flexibilidad laboral, provoca situaciones como el abandono de las relaciones familiares o la falta de confianza en el futuro del trabajador que la padece. Por lo tanto, desde el punto de vista del mercado de trabajo como institución social, la precarización del mercado de trabajo es el punto de partida para otras exclusiones sociales y la aparición del “precariado”. En este sentido, el “precariado” es un conjunto heterogéneo de grupos sociales como un conglomerado, sin ningún tipo de certeza sobre su situación laboral y que se encuentra entre la exclusión, la marginalidad, y la integración social (Standing, 2013). En efecto, no pertenecen ni a la clase trabajadora, ni a la clase media, ni a la economía sumergida.

En conclusión, es necesario pensar el mercado de trabajo como una institución social, necesariamente normativizado desde un Estado que sea mediador entre las orientaciones empresariales y los trabajadores. Son muchos los autores que denuncian la lectura liberal economicista del mercado de trabajo y los peligros que anuncian el futuro: exclusión social de gran número de ciudadanos, individualismo, descontento con la política, conflictividad social... Pero, el giro fundamental se produciría si la empresa se volviera a concebir como una institución social y no meramente como una institución económica. La empresa, institución central del mercado de trabajo, no puede continuar actuando como una “máquina de vulnerabilizar” (Castel, 1997: 408). El proceso de precarización supone un cambio en el modelo de contrato social de equilibrio entre derechos y obligaciones de los ciudadanos. Un modelo que se está desplazando hacia un contrato moral del individuo con su sociedad. Obligaciones determinadas por una lógica competitiva que los somete a un continuo “proceso competitivo de autosuperación” (Walters y Haar, 2005) y establecen un método de continua evaluación de las personas y las sociedades para ver si son merecedoras de los beneficios sociales.

Estos cambios han producido una serie de consecuencias sobre el tejido social. El envejecimiento de la población, es uno de los factores que hay que considerar. El cambio de la estructura poblacional que se observa en Catalunya, es un

reto que hay que abordar. Es necesario situarlo en el centro del debate, pues se prevé una reducción de la población en edad laboral y un aumento de los pensionistas y de demandas sanitarias y de cuidado de larga duración. Las proyecciones de población prevén una reducción de la población menor de 15 años y de entre 30 y 44 años, y un importante aumento de población mayor de 65 años.

Además hay que tener en cuenta una serie de graves consecuencias para la salud y la integridad de las personas que los estamentos responsables tendrían el deber de proteger. Según Artazcoz et al. (2004) y Levy y Sidel (2009), habría que afrontar de manera especial los siguientes retos por su importante impacto sobre la salud: el paro y el trabajo precario; la desnutrición en niños, ancianos, mujeres embarazadas y enfermos crónicos; las personas sin hogar o en infraviviendas; las personas con trastorno mental; la mortalidad general de la población, la protección del medio ambiente, la accesibilidad a los servicios públicos de salud y la protección y cohesión social y los derechos de las personas trabajadoras.

Un entorno laboral negativo puede agravar problemas físicos y psicológicos. Por este motivo, es importante que las empresas tengan, entre sus objetivos, la aplicación de medidas eficaces para promover una buena salud mental en sus empleados (OMS, 2017). Tanto la depresión como la ansiedad tienen unas repercusiones económicas muy importantes. Se ha estimado que cuestan anualmente a la economía mundial 1000 millones de euros en pérdidas de productividad. Además, un estudio reciente dirigido por la misma OMS ha estimado que, por cada dólar que se invirtió en ampliar el tratamiento de los trastornos mentales más habituales, se obtuvieron 4 dólares en mejoras de la salud y la productividad (OMS 2017). En Catalunya, sólo el coste de la depresión ya supone 736003083 euros por año, combinando los costes sanitarios, pérdidas de trabajo o disminución de la calidad de vida, según el Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya en su informe del año 2017.

Los últimos datos facilitados por la OCDE sitúan a Catalunya entre los países europeos con un mayor consumo de fármacos antidepresivos y de ansiolíticos, como se observa en la Tabla 6.

Tabla 6. Consumo de fármacos antidepresivos y ansiolíticos (en dosis diarias definidas [DDD] por 1000 habitantes), 2014

	Consum de fàrmacs antidepressius	Consum de fàrmacs ansiolítics
Catalunya	75,7	48,7
Dinamarca	80,0	9,6
Finlandia	69,4	24,3
Grècia	43,6	22,2
Alemanya	53,1	4,1
Itàlia	42,8	30,6
Països Baixos	43,2	6,8
Portugal	91,6	96,7
Espanya	65,2	52,3
Suècia	87,8	15,0
Regne Unit	82,3	5,8

Fuente: OCDE, 2014.

Por último, según datos facilitados por el Observatorio de Salud de Catalunya en el año 2017, el consumo de fármacos (el porcentaje de personas que toman fármacos, la media de recetas, el porcentaje de personas que toman psicofármacos, ansiolíticos, antidepresivos o antipsicóticos) en las personas con menor nivel socioeconómico multiplica por 2, por 3 y por 4 el de las personas con mayor nivel socioeconómico, en ambos sexos y en todos los grupos de edad.

### Conclusiones

La crisis económica iniciada en 2008 ha consolidado el cambio de paradigma en el empleo que ya se estaba implementado desde hacía más de tres décadas, observándose un crecimiento del empleo atípica y, a diferencia de las generaciones pasadas, ha suscitado que la obtención de empleo estable, especialmente para la juventud, se convierta en un reto inalcanzable. Este colectivo presenta la mayor tasa de paro, la mayor tasa de temporalidad y también el mayor porcentaje de ocupados subempleados por insuficiencia de horas, lo que se traduce en bajos salarios y escasa protección social.

El proceso de precarización en el que la ciudadanía se ve inmersa, ha producido, entre otros efectos, un aumento del número de personas trabajadoras en situación de pobreza o exclusión social, los llamados “trabajadores pobres”. Esta situación conlleva enormes costes sociales -desconexión de la sociedad, desconfianza hacia el sistema político, dificultad o incluso imposibilidad de proveerse una vivienda digna, desnutrición, fuga de cerebros, entre otros- y económicos. Resulta alarmante que la OCDE, en su informe del año 2017, sitúe a España entre los diez países con los peores indicadores de calidad del empleo, haciendo referencia explícita al deterioro de los componentes de estabilidad laboral y de la ambiente de trabajo. Con datos facilitados por la EPA, entre 475.300 y 692.000 asalariados tendrían un salario medio mensual que no les permitiría desarrollar una vida decente, como fija la Carta Social Europea.

En este contexto, la meta del empleo de calidad debe prevalecer frente al modelo de precariedad laboral impuesto a las personas jóvenes y, por extensión, a toda la población activa. Como hemos visto, no hay una única definición de empleo de calidad, pero diversos organismos internacionales han aportado al debate científico los elementos que lo configuran al tiempo que señalan su carácter multifacético.

Si la calidad se mide a partir de la oferta de empleo -acceso a un empleo-, ésta debe proporcionar una vinculación sostenible con el mercado de trabajo, es decir, evitar la temporalidad contractual y/o el retorno a la situación de desempleo o

inactividad. En cuanto a las condiciones de trabajo, un empleo de calidad no puede sustentarse en contratos con jornada a tiempo parcial involuntario y bajos salarios, como sucede en la actualidad. Esta situación afecta principalmente a las personas jóvenes menores de 30 años, como demuestran los datos, lo que las hace muy vulnerables ya que son las primeras en salir del mercado de trabajo y las últimas en incorporarse. Por género, el colectivo de las mujeres también presenta indicadores preocupantes. Además, la tasa de cobertura de las prestaciones de paro se ha reducido considerablemente, así como su calidad.

En Catalunya, la consecución de una “buena oferta” de empleo sigue siendo un reto y es urgente el establecimiento de criterios mínimos de calidad a partir de una definición legal de empleo de calidad, que aborde la sostenibilidad en el mercado de trabajo -duración del contrato de trabajo, duración de la jornada de trabajo, adecuación de las cualificaciones y competencias profesionales, incremento de los salarios-, en la línea de las aportaciones de los sindicatos más representativos, que permita a las personas trabajadoras tener un proyecto de vida digno con una trayectoria laboral sostenible, rompiendo así con el bucle de temporalidad, parcialidad y bajos salarios en el que están instalados.

Hay que advertir que las políticas de empleo deben adecuarse a las necesidades de los diferentes colectivos, especialmente aquellos más vulnerables en cuanto a su acceso al empleo de calidad (personas jóvenes, mayores de 55 años, trabajadores pobres, mujeres, personas con diversidad funcional. . .) y deben situarse en un lugar central de todas las políticas públicas para reducir las desigualdades y hacer frente a los retos de futuro. Al mismo que, como alerta la OIT, para garantizar también futuras “sociedades inclusivas y sostenibles”.

En definitiva, hay que formular un proyecto creíble, la prioridad del cual sea la creación de empleo de calidad con más recursos públicos y, especialmente, una mayor coordinación entre administraciones y entre el sector público y privado. Al mismo tiempo, es imprescindible y urgente la creación de un nuevo marco de relaciones laborales en Catalunya, teniendo presente que el mercado laboral es una institución social y su desregulación es un conflicto político con consecuencias sociales.

### Bibliografía

Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C. i Cortés, I. (2004). *Unemployment and mental health: understanding the interaction between gender, family roles, and social class. American Journal of Public Health, 94: 82-8.*

- Banco de España (2017). Boletín Económico 2/2017 Informe trimestral de la Economía Española. Recuperado en: [https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/boletines/Boletin\\_economic/](https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/boletines/Boletin_economic/)
- Baylos, A. (2013). La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012. *Revista de Derecho Social*, 61, 19–
- Benach J, Julià, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E. i Vives, A. (2015). La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Catalunya. *Gaceta Sanitaria*, 29(5): 375-378.
- Bourdieu, P. (1998) [2006]. *Contrafuegos: reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Anagrama.
- Cabasés, M.A. i Pardell, A. (2014). *Una visión crítica del Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España. ¿Otro futuro es posible para las personas jóvenes!* Albacete: Bomarzo.
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- CEOE (2013): *Las reformas necesarias para salir de la crisis*. Recuperado en: <https://ep00.epimgnet/descargables/2013/08/08/ea351a703425141a122d39e3aea3f180.pdf>
- Foucault, M. (1979) [2008]. *Nacimiento de la biopolítica: curso en el Collège de France (1978- 1979)*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fundación 1º de Mayo (2012). *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*. [arxiu PDF]. Recuperado en: <http://www.1mayo.ccooes/nova/files/1018/Estudio56.pdf>
- Fundación 1º de Mayo (2014). *Pobreza y Trabajadores pobres en España*. [archivo PDF]. Recuperado en: <http://www.fsc.ccoo.es/19706da04a0f885689aeb78454aa158f000050.pdf>
- Levy, B.S. y Sidel, V.W. (2009). *Social Injustice and Public Health*. Oxford : Oxford University Press
- Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (2017). *Desigualtats socioeconòmiques en la salut i la utilització de serveis sanitaris públics en la població de Catalunya*. [arxiu PDF]. Recuperado en: <http://observatorisalut.gencat.cat/ca/observatori-sobre-els-efectes-de-crisi-en-salut/detall/informe/inici/>
- OCDE (2017). *Estudios Económicos de la OCDE: España*. [archivo PDF]. Recuperado en: <https://www.oecd.org/eco/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>
- OIT (2012). *Decent work indicators: concepts and definitions*. Geneva: International Labour Organization. Recuperado en: [http://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS\\_229374/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_229374/lang-en/index.htm)
- Pardell, A. (2003). *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social a partir de la Constitución de 1978*. En *La Constitución Española en su XXV Aniversario (1239–1246)*. Barcelona: Bosch.
- Pardell, A. i Cabasés, M.A. (2015). *L'aplicació de la Garantia Juvenil a Catalunya*. *Revista d'Estudis Autònoms i Federals*, 22, 264–
- Standing, G. (2013) *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y Presente.
- UGT (2017). *L'Índex de Qualitat del Treball de Catalunya. Evolució 2006-2016*. [arxiu PDF]. Recuperado en: [http://www.ugt.cat/download/mon\\_del\\_treball/ocupaci%C3%B3\\_i\\_contractaci%C3%B3/IQTC2016.pdf](http://www.ugt.cat/download/mon_del_treball/ocupaci%C3%B3_i_contractaci%C3%B3/IQTC2016.pdf)
- UNECE (2010). *Measuring quality of employment – Country pilot reports*. [arxiu PDF]. Recuperado en: [https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Measuring\\_quality\\_of\\_employment.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Measuring_quality_of_employment.pdf)
1. COM (2010) 2020 final de 03.03.2010.
  2. SEC (2010) 488 final y COM (2010) 193 final de 27.4.2010.
  3. SOC / 380 de 27 de mayo de 2010.
  4. Resolución del Parlamento Europeo de 16 de Junio de 2010 sobre la Estrategia UE 2020 (PE 441.929).
  5. COM (2012) 173 final
  6. Aprobado por el Gobierno el 28 de abril de 2017.
  7. Ver: <http://www.upites/wp-content/uploads/Lineas-de-actuacion-UPIT.pdf>.
  8. “Well-being in the workplace: Measuring job quality”; Chapter 5, *How's Life? 2013: Measuring Well-being*; “How good is your job? Measuring and assessing job quality”; Chapter 3, *OECD Employment Outlook 2014 “Enhancing job quality in emerging economies”*, Chapter 5, *OECD Employment Outlook 2015 “The quality of working lives: Earnings mobility, labour market risk and long-term inequality”* Chapter 4, *OECD Employment Outlook 2015*.
  9. Datos obtenidos de la Muestra Continua de Vidas Laborales

(MCVL) 2016. Se han analizado las bases de cotización por cuenta ajena, las cuales se corresponden con la remuneración real mensual media, sin horas extra (que cotizan aparte), dentro de unos límites mínimos y máximos.

10. Recomendación del Consejo relativa al Programa Nacional de Reforma de 2012 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad actualizado de España para 2012-2015. COM (2012) 310 final de 30 de mayo de 2012.

11. La Generalitat tiene la competencia ejecutiva en materia de trabajo y relaciones laborales (artículo 170.1 EAC), con el alcance que a esta competencia le atribuye la STC 31/2010 (FJ 61 y 106), y el Tribunal Constitucional señala que Cataluña, además, es titular de la competencia para la promoción de la actividad económica, la competencia compartida sobre la ordenación de la actividad económica y la competencia de desarrollo y gestión de la planificación general de la actividad económica (artículo 152.1 y 2 y 4 EAC). En definitiva, estos títulos competenciales habilitan Cataluña para establecer y desarrollar su propia política de empleo, en la medida en que ésta no contradiga las políticas estatales y no incida en la legislación laboral competencia exclusiva del Estado (artículo 149.1.7 CE). 51 STC 22/2014, de 13 de febrero de 2014 (FJ 4). BOE de 11 de marzo de 2014.

12. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>

13. Eduardo Rojo en su blog pone de manifiesto la editorial del monográfico de la Revista de Derecho Social núm. 75 de 2016.

14. <http://www.upit.es/wp-content/uploads/Lineas-de-actuacion-UPIT.pdf>

15. Información obtenida de las bases de cotización por cuenta ajena y de los meses cotizados.

16. La Estrategia EU2020 puso en marcha un indicador específico, llamado AROPE, según unos criterios establecidos por Eurostat, y es la población que está al menos en alguna de estas situaciones: en riesgo de pobreza (por debajo del 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo); o tiene privación material severa (con carencia de al menos 4 conceptos de una lista de 9); o tiene una intensidad de trabajo baja (hogares donde sus miembros en edad de trabajar lo han hecho menos del 20% del total de su potencial de trabajo durante el año de referencia).

17. Hay que tener presente que el concepto salario, según INE, es el “salario mensual asociado al empleo principal”.

18. Tratado internacional ratificado por España (1961), que garantiza los derechos sociales, laborales y económicos.

19. En este sentido el Parlamento Europeo aprobó el 14 de septiembre de 2017 la Resolución sobre la Comunicación presentada por la Comisión Europea sobre “Una nueva agenda de Capacidad para Europa”. En esta Resolución pidió los Estados Miembros “que garanticen un marco de calidad

que no permitía que los periodos de prácticas y aprendizaje se utilicen como mano de obra barata o gratuita; Señales que el Conocimiento de las normas básicas de salud y seguridad y de los Derechos en el puesto de trabajo reviste asimismo importancia a la hora de generar empleo de calidad y impedir la Explotación; PIDE tal fin a los Estados Miembros que establezcan marcos jurídicos nacionales de calidad para los periodos de prácticas y aprendizaje que garanticen, en particular, la protección del empleo y una adecuada cobertura de la seguridad social”. Ver: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0360+0+DOC+PDF+V0//ES>



# Implementando la Garantía Juvenil en Europa

**Ramón Boixadera Bosch.** Economista Gabinete Técnico FSC-CCOO



La Garantía Juvenil en Europa nace como Recomendación del Consejo Europeo el 22 de abril de 2013. En ese momento, un 12,9% de la población menor de 25 años se encuentra en desempleo o sin acceso a una formación, motivo por el que la UE se compromete a asegurar que en el periodo de 4 meses, cada joven pueda acceder a una oferta de formación o empleo de “buena calidad”. Este objetivo toma como referencia los planes vigentes en los países nórdicos y Austria, que empezaron a desarrollarse en los años ‘80 para fomentar la integración de la juventud en el mercado laboral.

Con el fin de respaldar esta iniciativa, la UE aportó 6400 millones del presupuesto europeo (la mitad a través de una partida específica y la otra mitad a través de la cofinanciación del Fondo Social Europeo), a los que se sumaron otros 2400 millones en junio de 2017 para el periodo 2014-2020. Estos fondos se destinan a aquellas regiones con un desempleo juvenil superior al 25% o superior al 20% en los Estados Miembros más afectados por la crisis: englobando en su totalidad a Chipre, Croacia, España, Grecia, Irlanda, Letonia, Lituania y Portugal y a la mayor parte de Bulgaria, Eslovenia, Eslovaquia, Hungría, Italia, Polonia y Rumanía, así como algunas regiones de Bélgica, Francia, República Checa, Reino Unido y Suecia.

Casi cinco años después, la situación dista mucho de una recuperación sólida del empleo juvenil en la UE-28. En 2016, un 11,6% de la población menor de 25 años y el 12,3% de la población menor de 30 años sigue sin trabajar o sin formarse, ante el deterioro estructural de sus condiciones de acceso al mercado de trabajo. En el tercer trimestre de 2017, la tasa de empleo de la juventud menor de 25 años (35,8%) se encontraba todavía por debajo del máximo anterior a la crisis (38,5%), mientras que en la población de 25 a 65 años, ésta pasaba del 72,3% al 74,6% en el mismo periodo. El empleo joven, además, seguía caracterizado por una mayor precariedad laboral y atipicidad contractual respecto a la media del mercado del trabajo.

Una de las razones de la limitada efectividad de la Garantía Juvenil se deriva directamente de su escasa cuantía. Un estudio de Eurofound (2015), Social inclusion of young people, situaba en 50417 millones anuales la dotación necesaria para que la Garantía Juvenil cubriera a toda la población menor de 25 años que se encuentra sin empleo o formación en la UE-28. Esta cantidad, que equivale al 0,39% del PIB, representa una inversión muy inferior al coste estimado de la inacción en este ámbito (1,21% del PIB), pero habría exigido un importante incremento en el gasto público en políticas activas de empleo

“Una de las razones de la limitada efectividad de la Garantía Juvenil se deriva directamente de su escasa cuantía.”

respecto a sus niveles actuales (0,53% PIB de media en la OCDE, 2015), en contradicción con la orientación general de las políticas fiscales europeas.

Con recursos tan limitados, la focalización de las acciones de la Garantía Juvenil debería haber adquirido una importancia crucial. La propuesta de la UE, sin embargo, dotó de una gran discrecionalidad a la actuación de las autoridades nacionales, tanto en la definición y registro de la población-objetivo (que debería haber priorizado los colectivos vulnerables, desempleados de larga duración, jóvenes inactivos...), como en las medidas a desarrollar, que aun incluyendo objetivos de probada efectividad (como son la mejora de los servicios de empleo o de los sistemas de formación y aprendizaje), permitía igualmente que los programas se focalizaran en instrumentos menos efectivos en el largo plazo, como son la extensión de los subsidios a la contratación y el autoempleo.

Y aunque la involucración de los agentes sociales, prevista en la propia Recomendación, habría podido actuar de guía en el desarrollo de las políticas de Garantía Juvenil, la participación de los sindicatos fue, en palabras de la Confederación Europea de Sindicatos, “parcial y esporádica” en la mayoría de países.

No sorprende, por lo tanto, el desigual desempeño de los Estados Miembros en extender la cobertura de la Garantía Juvenil y asegurar su efectividad. En algunos países, como España e Italia, se exigía a los jóvenes que se registraran específicamente a este programa, mientras que en otros, como Reino Unido e Irlanda, el registro automático con los datos de los servicios de empleo estaba condicionado a ser beneficiario de una prestación de desempleo. En consecuencia, en 2014 y 2015, la media de jóvenes registrados no superó los 2,5 millones, lo que suponía poco más de un tercio de los jóvenes potenciales, un porcentaje muy inferior a lo esperado por la Comisión Europea. Además, el 57% de los menores de 25 años

(y el 574% en la franja 25-29 años) permanecía inscrito más de 4 meses sin recibir ninguna oferta (EMCO 2015), mientras que tan sólo el 35,5% de quienes sí accedían a un empleo o una formación comunicaban a las autoridades nacionales que seguían trabajando o estudiando al cabo de 6 meses (EMCO 2015).

Por lo demás, las medidas desarrolladas tendieron a extender programas pre-existentes, en lugar de dirigirse de manera prioritaria a los nuevos retos de la población joven. La propia Comisión señala a la República Checa, Chipre, Eslovaquia, España, Grecia y Rumanía como los Estados Miembros donde esta inercia resultó en una menor capacidad de activación de las trabajadoras y trabajadores jóvenes.

Finalmente, resulta preciso señalar que una de las novedades principales de la Garantía Juvenil (la introducción de un requisito de “buena calidad” para las ofertas de aprendizaje o de trabajo) tampoco ha sido desarrollada de manera homogénea. En efecto, mientras que algunos países introdujeron requisitos mínimos en términos de duración de la formación o condiciones de empleo en las ofertas seleccionadas, otros se limitan a valorar la adecuación de la oferta con el perfil del candidato o las “demandas del mercado de trabajo”, mientras que un tercer grupo omite totalmente la cuestión. Sin embargo, como ha resaltado el Tribunal de Cuentas, éste es sin duda un atributo importante de la Garantía Juvenil si queremos asegurar la sostenibilidad de sus intervenciones en el mercado laboral. En este contexto, aparece nuevamente como necesario el refuerzo del diálogo social, pero también el establecimiento de un marco de derechos sociales en los que inscribir las acciones derivadas de las políticas europeas de empleo y formación, a partir de los principios reconocidos en el Pilar Social y la Carta Social Europea, con el fin de luchar contra la precarización del trabajo. ■



# Del trabajo precario a la imposibilidad de emancipación

**Carlos Gutiérrez Calderón.** Secretario de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo



En el libro “La cuestión juvenil ¿Una generación sin futuro?”, José Félix Tezanos y Verónica Díaz, realizan una pormenorizada radiografía de la situación que la juventud tiene en España. Resultado de este estudio señalan, con todos los matices posibles, que “no es inapropiado hablar de una cuestión juvenil de una manera similar a como en su momento se hablaba de una cuestión social, o una cuestión obrera; aun con todas las salvedades y diferencias que hacen al caso”. La exclusión laboral o subposicionamiento económico que sufrimos los jóvenes, subrayan los autores, suponen un “fallo sistémico en la dinámica de inserción societaria”, provocando frustraciones y alteraciones en los “modelos de pertenencia social que han funcionado en las sociedades industriales”. Es decir, esta situación de falta de trabajo o de precariedad laboral estructural supone que este sector social, relativamente homogéneo, quede fuera de las “relaciones sociales, posibilidades de identidad y sentimientos de pertenencia que van asociados al desempeño de un trabajo o una profesión”<sup>[1]</sup>.

¿Existen visos de que esta situación débil que en el plano laboral sufrimos los jóvenes esté modificándose con la recuperación económica? La recuperación económica ha llegado. Esta es la idea que por tierra, mar y aire los responsables políticos del

gobierno, ínclitos todólogos de tertulia e importantes medios de comunicación están intentando instalar en una sociedad desmoralizada y colonizada por el miedo al futuro, después de los durísimos años de una crisis económica que no tiene comparación en la historia reciente de España. Según esto quedarían atrás los tiempos de incremento del desempleo y de los duros recortes en nuestro Estado de Bienestar. Se abre, por tanto, un escenario prometedor. Como un tren – España – que atraviesa un tunel – crisis económica – ahora toca volver a la “normalidad”.

¿Pero cuál es esta “normalidad” para la juventud? A nuestro juicio la precariedad laboral que sufrimos los jóvenes no es novedosa sino que de forma paulatina pero constante se ha ido instalando desde hace largo tiempo. Este fenómeno no es casual. Es consecuencia del movimiento que vivimos de una sociedad industrial a una sociedad posindustrial, a las transformaciones de la empresa y de la gestión empresarial – de la Empresa Integrada a la Empresa Red –, en definitiva de la sociedad del empleo a la implantación de la precariedad como modelo social. La precariedad laboral no es una factura que hay que “pagar” por ser joven, no responde ya a una etapa – si alguna vez lo fue – sino que como una mancha de aceite se extiende entre todos los sectores sociales pero que de

forma más dramática afecta a la juventud que se socializa en esta negada o débil inserción laboral. Nuestra hipótesis es que la crisis económica, las reformas laborales implantadas, junto a un escenario de hondas transformaciones tecnológicas, profundizan el despliegue de un modelo social caracterizado por la precariedad laboral y la desigualdad social. En esta dinámica la juventud continúa siendo el sector social más afectado.

La juventud es un sector social que de forma constante ha perdido peso en la población española. En efecto, en el primer trimestre de 2005, según datos de la EPA, la población de 16 a 34 años se situaba alrededor de los 12,4 millones de personas y representaban el 28,67% del total de la población. Mientras, en el cuarto trimestre de 2017, esta misma franja de edad descendía hasta los 9,4 millones aproximadamente, lo que supone el 20,3%. Una caída de tres millones de personas y ocho puntos porcentuales. Este hecho no es baladí. Contribuir menos al total de la población es, dicho de forma cruda, es que nuestras prioridades, nuestros problemas, nuestros anhelos importan relativamente menos. Importantes transformaciones históricas, tanto en sentido progresista como reaccionario, se han explicado por el empuje de una juventud que conformaba un amplio y mayoritario sector social. El envejecimiento de la población es un cambio de profundas consecuencias en todos los ámbitos a corto, medio y largo plazo.

Esta dinámica poblacional pareciera que es un fenómeno natural sobre el que nada se puede hacer. Pero sí se puede actuar sobre algunos de los factores explicativos. Es verdad que esta es una evolución compartida con otros países de la Europa occidental, y por tanto responde a cambios en los patrones de comportamiento de nuestras sociedades. Sin embargo, las dificultades para una inserción laboral sólida que permita la planificación y construcción de proyectos de vida a medio y largo plazo, la falta de medidas para la conciliación de nuestra vida profesional con nuestra vida personal y familiar junto con el infradesarrollo de nuestro estado de bienestar en lo que tiene que ver con los servicios públicos que den cobertura a las familias con hijos de 0 a 3 años así como a un mercado de la vivienda residencial que obstaculiza la emancipación de la juventud, son dimensiones sobre las que los poderes públicos pueden y deben actuar.

Este menor peso de la juventud en la población total tiene su reflejo en la población activa. Si en el primer trimestre de 2005 los activos de 16 a 34 años alcanzaban el 42,56%, en el cuarto trimestre de 2017 descendía hasta el 26,92%. De casi 8,9 millones a aproximadamente 6,1 millones. Este hecho es resultado de la propia evolución de esta franja de edad de la población, como hemos visto, pero también del impacto de la crisis económica. Muchos jóvenes trabajadores por el impacto de la crisis económica perdieron sus trabajos, con el tiempo y la acción del desánimo y la frustración dejaron de buscar empleo pasando a formar parte del colectivo de inactivos y de aquellos que tuvieron que salir de España para poder encontrar una oportunidad laboral. Este hecho tiene un claro impacto en las franjas de edad de 16 a 19 años y de 20 a 24 años. La tasa de actividad entre 16 y 19 años que antes de la crisis, en 2007, llegó a situarse alrededor del 30%, hoy se sitúa en el 14%. Igualmente ocurre entre la juventud que se encuentra entre los 20 y 24 años. Antes de la crisis la tasa de actividad llegó a alcanzar el 70%, mientras que en la actualidad no alcanza el 55%. Hasta los 34 años las tasas de actividad son muy superiores (exceden el 80%) pero todavía son inferiores a las tasas alcanzadas antes de la crisis.

Atendiendo al desempleo que sufre la juventud observamos de nuevo la diferencia entre las diversas cohortes de edad entre este sector social. La franja de edad entre los 16 y 24 años muestra una tasa de desempleo significativamente superior a la que presenta el total, pero cuantitativamente mucho menos debido a la menor población en esa franja y a las tasas de actividad reducidas que presentan. Antes de la crisis económica la tasa descendió del 20% de la tasa de desempleo, mientras que en el cuarto trimestre de 2017 esta tasa se situó en el 37,5% después de haber llegado a alcanzar alrededor del 50% en los peores años de la recesión económica. Entre los 25 y 29 años las tasas que se observan son notablemente inferiores. Si antes de la crisis se situaron por debajo del 10%, en la última encuesta de la EPA alcanzan el 21,7% después de haber alcanzado el 35%. Finalmente, aquellos que tienen entre 30 y 34 años la evolución es muy similar a la dinámica total. Si bien antes de la recesión la tasa de desempleo de este colectivo se situaba algo por debajo de la tasa de desempleo total, inferiores al 7%, con el impacto del shock económico se situó algo por encima y en la encuesta del cuarto trimestre de 2017 alcanza el 16,7%.

Una primera conclusión de lo expuesto, que responde a cierto patrón de normalidad, es que aquellos jóvenes que se encuentran entre 16 y 24 años muestran una inserción laboral menor que el resto. Este hecho tiene que ver con que gran parte de este colectivo se encuentra realizando algún programa de estudios con la expectativa de tener una inserción laboral sólida en el futuro. En efecto, según los datos que ofrece la EPA del cuarto trimestre de 2017, el 95% de los inactivos de 16 a 19 años se encuentra cursando algún tipo de estudio, reglado o no. Entre los 20 a 24 años este porcentaje desciende levemente hasta el 88%. Finalmente, entre los 25 y 29 años y entre los 30 y 34 años el porcentaje se sitúa en el 54% y el 20% respectivamente. Dicho fenómeno debe inducirnos a reflexionar sobre el despliegue de una acción sindical diferenciada para estas diversas franjas de edad. Una que centre su acción desde el territorio con especial presencia en los centros de estudio, otra impulsada desde los centros de trabajo. Ambas interrelacionadas, mancomunando esfuerzos y voluntades de nuestras estructuras y espacios de juventud.

Pero detrás de estos datos sobre la inserción laboral de la juventud debemos centrarnos en la calidad de dicha inserción. Resultado de esta calidad de la inserción la situación laboral de la juventud estará caracterizada por la seguridad y la suficiencia económica y promoverá una base sólida para que los jóvenes podamos emanciparnos y formar una familia, o por el contrario nuestra situación se caracterizará por la inseguridad y la insuficiencia económica que impedirá u obstaculizará la emancipación del hogar familiar.

La alta tasa de temporalidad ha sido el rasgo característico de nuestro mercado laboral. Desde que en 1984 se promoviera la contratación temporal como forma de combatir el desempleo, la tasa de temporalidad se incrementó de forma notable. Desde 1990 y hasta antes de la recesión iniciada en 2008 se situó entre el 30-35%. Se ha conformado una cultura empresarial en torno a la temporalidad que tiene la funcionalidad de ser el mecanismo de ajuste ante la variabilidad del mercado. Con el inicio de la crisis económica las empresas se ajustaron no renovando estos contratos temporales. De esta forma, la tasa de temporalidad ha descendido estos últimos años. Sin embargo, con el inicio de la recuperación, de nuevo, esta temporalidad vuelve a dispararse y además presenta una mayor rotación.

La juventud no es un sector social al margen de esta dinámica. Todo lo contrario. Es el colectivo más afectado por la temporalidad y por tanto por la inseguridad e incertidumbre ante el futuro laboral. En la franja de los 16 a 19 años la temporalidad se encuentra en el 86%, entre los 20 y 24 años en el 70%. Desciende entre los 25 y 29 años al 48%. El efecto más perjudicial de la temporalidad es la rotación laboral. Es aquí donde observamos el cambio fundamental de antes de la crisis a la fase de la recuperación. Si antes de la crisis el número de contratos por empleo temporal se situaba en 3,4 actualmente alcanza el 5,2 para los trabajadores de 16 a 29 años. Este aumento de la rotación se observa para todas las franjas de edad pero principalmente para los trabajadores de 16 a 19 años que se incrementa del 4,3 al 7,8. Una parte de la explicación deriva del incremento notable de los contratos temporales de muy corta duración y la alta rotación que presentan.

Asimismo, a esta tasa de temporalidad en expansión, que es actualmente la segunda más alta de Europa por detrás de Polonia, se une el incremento de aquellos trabajadores que tienen un contrato a tiempo parcial. En efecto, sobre el total de ocupados casi el 15% se encuentra con contrato parcial. Este fenómeno se incrementa entre los más jóvenes. Entre los 16 y 19 años se sitúa en el 49%, entre los 20 y 24 años en el 37%, entre los 25 y 29 años en el 21% y, finalmente, entre los 30 y 34 años en el 15%. Además, junto al incremento de estos contratos a jornada parcial han aumentado el colectivo de trabajadores que acceden a este tipo de contratos por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa, es decir, involuntarios. A nivel global esta involuntariedad se sitúa en el 57% del total de trabajadores con contrato a jornada parcial. Mientras entre los colectivos más jóvenes esta involuntariedad desciende, situándose en el 30% entre la franja de los 16 a 19 años, para de forma sostenida ascender entre los siguientes intervalos de edad. Entre los 20 y 24 años alcanza el 53%, entre los 25 y 29 años se sitúa en el 68% y, por último, entre los 30 y 34 años en el 64%. Este hecho tiene sentido porque los más jóvenes compatibilizan un programa de estudios con un trabajo que les dote de cierta autonomía económica. Así el 56% de los ocupados de 16 a 19 años indican que el motivo de la jornada parcial es por encontrarse impartiendo estudios de enseñanza o formación.

Pero la temporalidad y la alta rotación que presenta, así como las jornadas parciales involuntarias, no son las únicas lacras de la juventud. Hechos no medibles por las estadísticas oficiales también sitúan a la juventud en una situación de debilidad laboral. En primer lugar, el fraude en las prácticas no laborales. Un colectivo muy importante de jóvenes se ven obligados a realizar unas prácticas no laborales para finalizar su programa de estudios – curriculares – y otro colectivo se ve obligado a realizar prácticas no laborales que no forman parte del programa de estudios – extracurriculares – como forma de adquirir experiencia. Un número indeterminado pero cuantioso de este modelo de prácticas se encuentran en fraude porque no garantizan el hecho formativo que conllevan sino que encubren relaciones laborales. Por otra parte, nos encontramos con los llamados “falsos autónomos”. De cuantía también indeterminada pero creciente con la irrupción de las llamadas plataformas digitales y la promoción de este tipo de salidas individuales a través de iniciativas como la tarifa plana de autónomos.

Si la calidad del empleo sitúa a la juventud trabajadora en la inseguridad y la incertidumbre como forma de vida, la evolución salarial derivada de la profunda devaluación que se ha producido durante la última década sitúa a la juventud en un contexto de insuficiencia económica. En efecto, si en 2006 el 37,6% de los trabajadores de entre 16 y 24 años se situaban en los deciles 1 y 2, con salarios medios de 471,22 y 795,65 respectivamente, en 2016 el porcentaje ascendía al 54,3%, con salarios medios de 461,59 y 840,20 para el decil 1 y 2 respectivamente. La juventud entre 25 y 34 años muestran también un incremento de aquellos que se ubican en los dos primeros deciles al haber evolucionado del 19,4% en 2006 al 24,7%, con salarios medios en 2006 para el decil 1 de 487,61, el decil 2 de 803,76 y en 2016 para el decil 1 de 488,42 y para el decil 2 de 860,14.

Unido al contexto laboral de la juventud caracterizado por la inseguridad y la insuficiencia económica aparece el ya clásico obstáculo a la emancipación juvenil: el acceso a la vivienda residencial. Tras unos años de caída del precio de la vivienda tanto en propiedad como en alquiler se observa un incremento sostenido desde hace algunos años principalmente en las grandes metrópolis. Es subrayable el incremento de los precios del alquiler de la vivienda residencial. El acceso a la vivienda

podrá ser de nuevo un resorte de movilización de la juventud, ya existen movimientos que se están organizando (sindicatos de inquilinos) en las grandes ciudades. El sindicato no puede evitar el debate y debe aspirar a realizar una propuesta para la regulación del derecho efectivo a la vivienda, una propuesta sobre emancipación juvenil que nos permita proyectarnos entre este sector social como una organización que se preocupa y ocupa de sus problemas, que van más allá de la situación laboral. Fortalecer nuestro carácter sociopolítico con una clara voluntad de conectar con las generaciones más jóvenes.

Las consecuencias de la situación laboral de la juventud y de un mercado de la vivienda residencial son preocupantes. Según el observatorio de emancipación del Consejo de la Juventud de España únicamente el 19,4% de las personas entre 16 y 29 años había logrado emanciparse del hogar familiar en el tercer trimestre de 2017. Este es el peor dato desde 2002. La edad media de salida del hogar familiar se sitúa en 29 años mientras que la media europea se encuentra en 26,1 años o en países como Suecia desciende hasta los 19,7 años. Asimismo según esta misma entidad el 38,2% de las personas de 16 a 29 años se encuentran en riesgo de pobreza.

Ahora que nos encontramos en la recuperación económica, tan anunciada como poco sentida por los trabajadores, debemos exigir no volver a la normalidad de precariedad laboral que largo tiempo llevamos sufriendo los jóvenes. Desde CCOO tenemos que canalizar las preocupaciones y demandas entorno al empleo y la emancipación que surgen entre las jóvenes generaciones. Para ello es central exigir mejoras en la calidad en el empleo e incrementos salariales que pongan fin a la devaluación salarial. Pero también es necesario fortalecer nuestro carácter sociopolítico construyendo una propuesta sobre acceso a la vivienda y emancipación juvenil. Es tiempo de reivindicar que la mejora económica nos llegue a los de abajo. Es tiempo de exigir una distribución justa.

[1] Tezanos, JF y Díaz, V. 2017: *La cuestión juvenil ¿Una generación sin futuro?*, Ed. Biblioteca Nueva



# Joven: También va de clases

**Xavier Navarro.** Responsable de Estudios y Cultura FSC-CCOO



Los jóvenes, los más castigados. La generación más formada de la historia y la que menos opciones y oportunidades tiene. Joven es sinónimo de precariedad. Todas estas, son afirmaciones reiteradas en diversos ámbitos, las más recurrentes incluso para hacer oposición a las políticas neoliberales desarrolladas por las opciones políticas que aplican el ideario hegemónico, clasista y desregulador.

Las elevadas tasas de desempleo, la precariedad laboral que genera la aplicación del ideario neoliberal, concretado en la “contrarreforma laboral” y otras agresiones legislativas que complementan la mayor; ha generado toda una cantidad de debates, estudios, informes, demasiadas tertulias con mucho sesgo ideológico, y una preocupación intensa por la cuantificación estadística del número de desempleados; pero siempre hablando de jóvenes como si fuese una realidad única.

Hablar de juventud como si fuese un universo único, falsea la realidad social. Hablar de juventud, aproximarnos a este mundo, entender, conocer y proponer, en nuestro caso, es una obligación puesto que nos dirigimos a una realidad de posibilidades y problemas que están relacionados con la falta de empleo, la precariedad laboral, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, en muchos casos, a pesar de haber

tenido una buena formación (aún tenían oportunidad de ser universitarios bien formados), falta de oportunidades educativas y formativas en el escenario social y económico actual, y en muchos casos la experiencia de la pobreza. Es cierto que muchos de estos problemas son generalizables, pero en la juventud de los sectores sociales golpeados y castigados por las políticas de contrarreforma social y económica, se genera una mayor vulnerabilidad.

Pero como enunciamos, la juventud no es un universo único, se es joven de diferentes maneras, en función de la diferenciación social. La condición de juventud no se vive de igual manera para todos los integrantes de la categoría estadística de joven. La juventud perteneciente a los sectores de la clase dominante y hegemónica vive esta etapa de manera bien diferente y se enfrenta a la realidad social y económica desde otra posición.

Hablar, por tanto, de juventud en singular, es un error, tendríamos que acostumbrarnos a hablar de juventudes para poder dirigirnos a este entramado social complejo, donde no solo vivimos diferentes realidades sociales sino también de desigualdad de género. No es lo mismo ser joven rico que no serlo, no es lo mismo formar parte del conglomerado complejo que conforma la clase trabajadora que por contra formar parte

“La ofensiva neoliberal ha relegado a la periferia el mundo del trabajo, un mundo del trabajo que está en enorme transformación.”

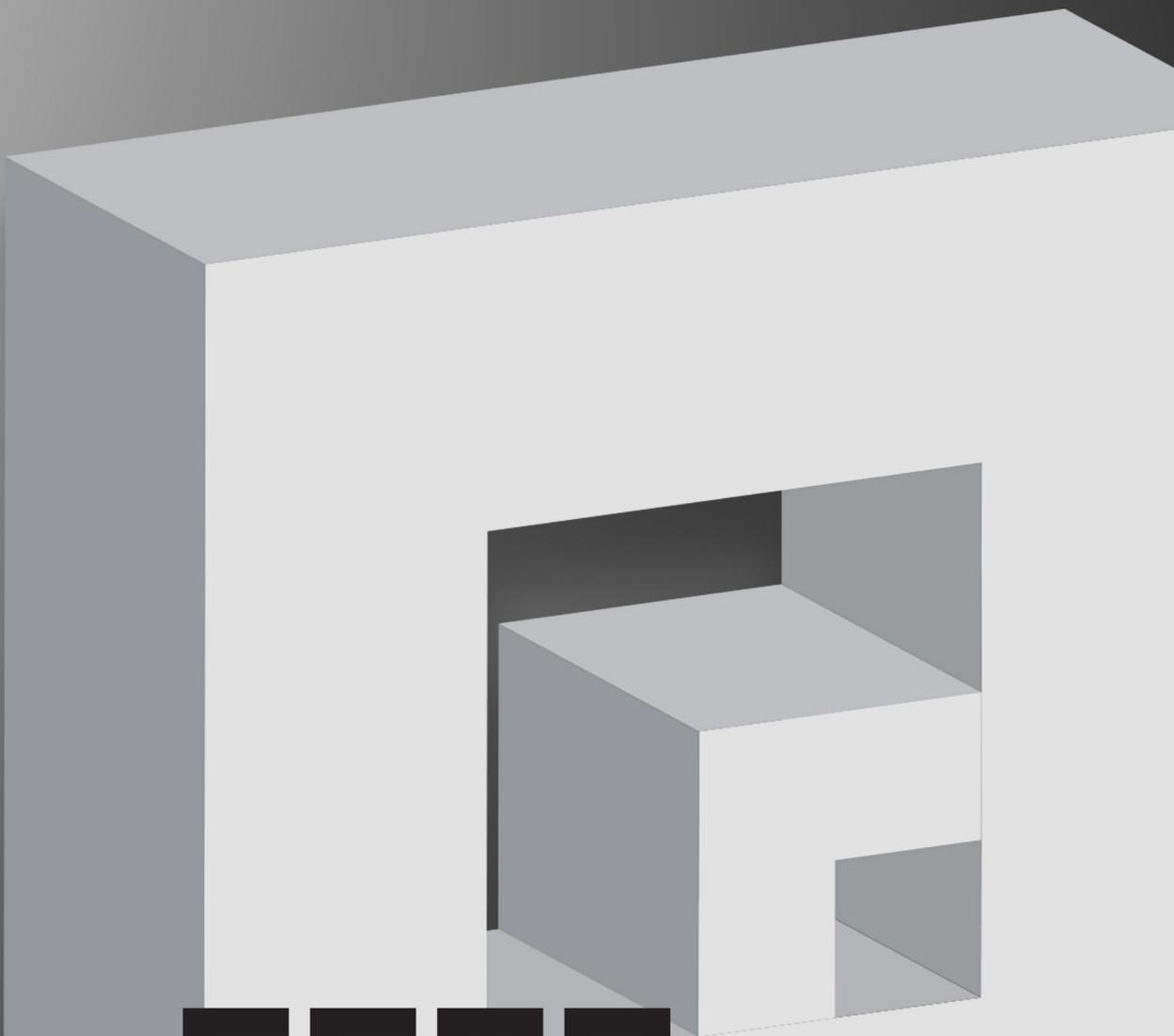


de la clase dominante; y tampoco es lo mismo ser mujer joven que hombre joven. Las afectaciones son distintas y diferentes, las oportunidades, las posibilidades de inserción laboral y conseguir espacios de reconocimiento profesional no son ni de lejos iguales. Si esto es así, nuestro discurso, nuestras propuestas, deben estar cargadas de un gran contenido social.

La ofensiva neoliberal ha relegado a la periferia el mundo del trabajo, un mundo del trabajo que está en enorme transformación, desarrollándose nuevos sistemas de creencias y valores respecto a éste y la vida en general, que llevan a cuestionar si el trabajo significa lo mismo que significaba antes; pero a pesar de todo ello, el trabajo como relación social sigue siendo central en las vidas cotidianas de las personas, pues es en torno al trabajo que se articulan una parte sustancial de las relaciones que dan sentido a las vivencias en sociedad.

El trabajo además de proporcionar una fuente de ingresos o medios para la supervivencia, posibilita la interacción social y nos proporciona estatus e identidad personal y social, y también su posición (ésta viene determinada en gran medida por la situación económica y sociolaboral de la persona) en el mundo del trabajo lo que les identifica como parte integrante de una posición social u otra. Cómo nos dirigimos a estos jóvenes, qué lenguaje utilizamos y qué fórmulas planteamos, son cuestiones fundamentales en la conformación de la identidad social y su organización.





**CCOO**

**servicios a la ciudadanía**