

# Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha

Elsa Santamaría López<sup>1</sup>



ILUSTRACIÓN: Nerea Pazos.

---

<sup>1</sup> Elsa Santamaría López es doctora en Sociología por la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea desde el año 2009. Actualmente es profesora en el Departamento de Psicología y Ciencias de la Educación de la Universidad Oberta de Catalunya (UOC). Sus líneas de investigación se centran en sociología del trabajo, precariedad laboral, juventud e identidades colectivas. Correo: [esantamarial@uoc.edu](mailto:esantamarial@uoc.edu)

*Necesitamos jóvenes bien preparados y con ganas de trabajar.*

*¡Pero que no cobren, claro!*

El Roto

## 1. Introducción

Si en los años 80 y 90, las principales fuentes de transformación del empleo fueron la globalización y la flexibilización del trabajo por el desarrollo de las, entonces denominadas como *nuevas* tecnologías de la información y la comunicación, a día de hoy son los avances de la digitalización, el desarrollo de la inteligencia artificial y la robótica, los factores que mayores cambios están introduciendo. Y que, junto con otros procesos como, por ejemplo, el cambio climático, los flujos migratorios y el envejecimiento de la población, auguran un futuro laboral de profundas, y también necesarias, transformaciones en la vida de las próximas generaciones.

En este escenario de transformación digital y de automatización de ciertas tareas, tanto la productividad como el empleo se están viendo afectadas y todo parece apuntar a que el desarrollo capitalista pretende seguir generando beneficios a partir de modalidades de empleo, en muchos casos precarias y sin los derechos laborales asociados a la norma salarial del trabajo (Prieto, 2002). Asimismo, la política económica liberal que viene acompañando al desarrollo capitalista de estos últimos años, contribuye a individualizar y precarizar cada vez más las relaciones laborales y a debilitar los sistemas de protección social, al trasladar la racionalidad competitiva del mercado económico a todas las esferas sociales (Laval y Dardot, 2013).

Ahora bien, tanto en este escenario como en los anteriores, la relación de las personas jóvenes con el empleo ha estado marcada por las dificultades de acceso al mismo y por unas condiciones laborales peores que las del resto de la población. En el caso español, el desempleo juvenil tiene un marcado carácter estructural (Felgueroso, 2012) y el escaso empleo al que acceden las personas jóvenes es menos estable, más precario y de inferior remuneración, lo que sitúa a la juventud en una *"tormenta institucional, provocada y diseñada políticamente, del mercado de trabajo"* (Alonso, 2014: 10). Y todo ello a pesar de la prolongación de la etapa de los estudios y el aumento de los niveles formativos de las personas jóvenes, lo que, paradójicamente, ha ido perpetuando un desajuste demasiado generalizado entre los estudios realizados y los puestos de trabajo que ocupan.

Adicionalmente, las crisis financieras y económicas agravan los datos negativos sobre empleo para las personas jóvenes. Lo hicieron la crisis de los años 80, la

de mediados de los años 90 y la última que comenzó en el año 2008, con un efecto especialmente devastador para el mercado laboral español.

Por ello, comenzaremos haciendo un breve repaso a las estadísticas más recientes sobre el empleo de la población joven <sup>2</sup>, a partir del cual, inevitablemente nos topamos con unos indicadores que alertan de algunos de los grandes problemas con los que se encuentran las personas jóvenes en el mercado de trabajo: desempleo, temporalidad, parcialidad del empleo y bajos salarios.

Si bien las estadísticas nos ayudan a visibilizar el deterioro generalizado de las condiciones laborales de las personas jóvenes en el mercado de trabajo, todavía quedan zonas grises del empleo a las que las estadísticas no llegan y procesos de precarización que difícilmente se pueden captar cuantitativamente. Son precisamente esas zonas grises y los procesos de precarización no tan evidentes los que trataremos en posteriores apartados. Los vamos a presentar agrupados en tres ejes argumentales que reflejan las paradojas y contradicciones a las que están actualmente haciendo frente las personas jóvenes y que constituyen el terreno en el que las personas jóvenes construyen su relación con el empleo. Nos referimos a la precariedad como norma, los imperativos laborales a los que tienen que hacer frente, como el de la empleabilidad y el emprendimiento, y las desigualdades a las que se enfrentan.

Estos ejes atraviesan el presente del colectivo de jóvenes y son parte de su ecosistema laboral, en el que actualmente llevan a cabo su socialización laboral, e influyen, aunque no determinan, las formas en que articulan sus vidas y sus narrativas y construyen sus subjetividades.

## 2. Principales indicadores del deterioro laboral juvenil en España

Según los datos que ofrece el Eurostat, la tasa de **desempleo** juvenil (en la franja de 15 a 29 años<sup>3</sup>) en España alcanzó el punto más alto en el año 2013,

---

<sup>2</sup> El tramo de edad al que podemos atribuir la condición juvenil, como ha insistido la sociología crítica (Bourdieu, 1990; Touraine, 1997; Martín Criado, 1998), es una convención social con unas fronteras difusas, tanto en su límite por abajo (¿a qué edad se es considerado/a joven?) como por arriba (¿a qué edad se deja de ser joven?). Hay estudios que consideran que la juventud comienza con la mayoría de edad, a los 18 años, pero la gran parte de los estudios reconocen a la población joven a partir de los 15 o 16 años. Algunos estudios que consideran que la población joven llega hasta los 25 años, y otros la elevan hasta los 29 e incluso los 34 años. Por lo tanto, el tramo de edad socialmente construido como juventud es variable y responde a un constructo que cambia según la época y la sociedad de referencia.

<sup>3</sup> Los datos estadísticos sobre trabajo y empleo normalmente han tomado como grupo de edad joven el que corresponde a personas menores de 25 años, sin embargo, actualmente se considera más pertinente trabajar con grupos de edad de hasta 29 años. Los datos en relación al empleo que presenta el grupo de edad de menos de 25 años son considerablemente peores que los del resto de la población y peores también que los de los otros grupos de edad jóvenes.

momento álgido de la última crisis, llegando al 41,4%. Y fue especialmente preocupante para las personas jóvenes con un nivel educativo inferior al de secundaria, cuya tasa de desempleo alcanzó el 51,4%. Aunque los datos de empleo han mejorado, y se ha llegado a hablar de recuperación económica, ocho años más tarde del estallido de la crisis, en el año 2016, la tasa de desempleo juvenil todavía alcanzaba a un 33,3%, siendo ligeramente superior en hombres que en mujeres. Se trata de una de las tasas de desempleo más altas de Europa, junto a la de otros países mediterráneos (Grecia, Italia tienen mayores tasas de desempleo juvenil que España), y llega a duplicar la de la EU-28, situada en un 14,7%. Esta elevada tasa de desempleo juvenil, contrasta fuertemente con los datos de países como Alemania, Dinamarca, Países Bajos o Reino Unido, con unas tasas de desempleo juvenil por debajo de la media europea.

Los efectos del desempleo son más perversos cuando éste se mantiene en el tiempo. El desempleo de larga duración -cuando se está más de un año sin empleo- entre los jóvenes ha tenido una evolución creciente en los últimos años en España: ha pasado de un 2% en el año 2008 a un 11% en el año 2016, con un pico que alcanzó un 17,8% en el año 2013. El desempleo de larga duración es algo mayor entre las mujeres jóvenes (11,2% en el año 2016 en España), que entre los hombres jóvenes (10,8%). El desempleo de larga duración se comprende como una de las causas que más inciden en la desmotivación para buscar empleo y en la frustración ante un mercado de trabajo que no ofrece oportunidades y que ha animado a muchos jóvenes a buscarlas en otros países<sup>4</sup> (Santos y Muñoz, 2015; Politikon, 2017:51-57).

La **temporalidad** del empleo es otro de los rasgos del empleo de las personas jóvenes. En el año 2016 y para la misma franja de edad de 15 a 29 años, la tasa de temporalidad en España se situaba en el 57,4%, según los datos de Eurostat. Se trata de la tasa más alta de Europa, cuya media en la EU-28 era del 32,5%, y es que durante todo el periodo de crisis la temporalidad del empleo no ha dejado de aumentar para las personas jóvenes. Según género, la tasa de temporalidad en España afecta en mayor medida a las mujeres jóvenes (58,2% en el año 2016) que a los hombres jóvenes (56,6%), y esta diferencia se ha mantenido y en algunos casos aumentado en los años de la crisis.

Cuando la temporalidad va unida a elevadas tasas de desempleo juvenil, como es el caso de España, es un síntoma claro de precariedad y se acrecienta la

---

<sup>4</sup> Este fenómeno, etiquetado como "fuga de cerebros", "exilio económico", "nueva emigración", quizás no tan significativo cuantitativamente, pero sí por su trasfondo social, era denunciado por la asociación juvenil, Juventud sin Futuro, la cual inició una campaña en el año 2013 bajo el eslogan: *¡No nos vamos, nos echan!*, que venía a manifestar precisamente las escasas oportunidades que ofrece el mercado de trabajo español a la juventud.

incertidumbre laboral y vital. La proliferación de contratos temporales deriva consecuentemente en rotación laboral, en una secuencia más o menos fluida de entradas y salidas en el empleo y de periodos de desempleo demasiado frecuentes. Como señala Santos, se ha llegado a tal punto que no se sabría decir si estos jóvenes *"son trabajadores temporales o parados intermitentes: son casi sinónimos"* (2006:64). Si bien los periodos de inestabilidad laboral han sido asociados al periodo juvenil como una etapa transitoria y que en algunos casos servía como un trampolín hacia posiciones más estables, para un importante volumen de jóvenes y no tan jóvenes, se está comprobando que su inestabilidad inicial difícilmente se corrige ya con el transcurso de los años (Toharia y Cebrián, 2007; Santamaría, 2010, 2011 y 2012; Verd y López-Andreu, 2012, 2016).

Por otro lado, los porcentajes de empleo a **tiempo parcial** para las personas jóvenes han ido aumentando progresivamente, en el año 2008 era de un 15,8% y en el año 2016 alcanza a un 27,5%, según los datos del Eurostat. Este tipo de jornada tiene un marcado sesgo de género, en 2016 más de un tercio (34%) de las mujeres de entre 16 y 29 años en España trabajaban a tiempo parcial, proporción superior a la de los jóvenes varones (21,8%). Se comprueba que a menor edad la tasa de empleo a tiempo parcial aumenta y a la inversa, en las cohortes de edad más avanzadas la tasa es menor.

Se trata de una tasa considerablemente alta para la juventud si las comparamos con la media de la población española (15,1% en 2016) y sobre todo, si tenemos en cuenta que el mercado laboral español no tiene mucha "tradición" en el empleo parcial y no ha sido muy recurrente este tipo de empleo hasta épocas actuales, que está aumentando gradualmente. En este sentido, la demanda de trabajo a tiempo parcial es escasa y en la mayoría de los casos involuntaria, ya que la mayoría de las personas que tienen jornadas a tiempo parcial es porque no encuentra trabajo a tiempo completo. En concreto para España, el incremento de jóvenes de 15 a 29 años con contrato a tiempo parcial que afirman no encontrar un empleo a tiempo completo ha ido aumentando durante la crisis (desde un 31,9% en 2000 y un 37,3% en 2008 ha pasado a situarse en un 62,8% en 2016) y nuevamente las proporciones distan de las existentes en otros países como Alemania, Bélgica o Reino Unido, con porcentajes por debajo del 20% de jóvenes que trabajan a tiempo parcial porque no encuentran trabajo a tiempo completo.

Otro factor de precariedad laboral que también nos muestran los datos son los **bajos salarios** para las personas jóvenes. En general, durante la crisis los salarios se han visto devaluados, pero para las personas jóvenes, para quienes ha aumentado la temporalidad y la parcialidad del empleo, la devaluación salarial ha sido mayor. Según los datos que ofrece el INE de la Encuesta de Estructura

Salarial, en el año 2015 entre las personas menores de 24 años la retribución media anual bajó un 5,1% (11.228 euros al año); para quienes tenían entre 24 y 29 años cayó el 1,6% (hasta 16.064 euros). Y entre quienes tenían entre 30 y 34 años, se redujo un 3% (hasta 19.597 euros).

La precariedad salarial está relacionada con el tipo de empleo que tienen los y las jóvenes. Uno de los problemas principales de la temporalidad del empleo y del empleo a tiempo parcial, insertados en la normalidad laboral del empleo para las personas jóvenes, es que los salarios que se obtienen en estos tipos de empleo son más bajos, y cuanto más reducido es el salario, más baja es la base de cotización y, por lo tanto, más reducida es la prestación posible. Además, en este tipo de empleos es más probable pasar por periodos de desempleo y subempleo entre contrato y contrato, lo que sigue reduciendo sus ingresos y prestaciones actuales y futuras e incrementa el riesgo de pobreza y exclusión social (*working poors*).

Estos indicadores nos permiten ver cómo se ha configurado *modelo de empleo juvenil precario* (Cabasés et al., 2017) que no se limita al periodo de crisis, ya que encontramos muchos de estos rasgos precarios antes de la crisis. En su configuración influyen claramente los factores estructurales que hacen de la precariedad un elemento central del mercado laboral, pero también factores institucionales, es decir, aquellos que tiene que ver con cómo se configura el Estado de Bienestar y cómo se distribuyen los recursos públicos, a través de las políticas públicas y, en concreto, de las políticas de empleo.

La pregunta por las huellas o cicatrices que está dejando la crisis y el deterioro generalizado del empleo juvenil, tanto a corto como a largo plazo, es inevitable, pero las respuestas no son nuevas. Porque se perpetúan señales que ya se estaban dando antes de la crisis como la des-estandarización y diversificación de las biografías laborales (Sennett, 1998; Beck, 1998; Bauman, 2001; Furlong y Cartmel, 2007), las dificultades de conseguir independencia económica y vivir de forma autónoma, el retraso en la emancipación juvenil, el retorno a la casa familiar (Gentile, 2010), el retraso en la edad en tener descendencia y la baja tasa de natalidad, entre otras.

Algunos estudios que señalan que la crisis ha aumentado las desigualdades económicas entre los diferentes grupos de edad y que las personas jóvenes han sido las más perjudicadas durante este periodo: son las "grandes perdedoras de la crisis" (Politikon, 2017). Está por ver, si la falta de expectativas y de oportunidades de tener una vida mejor que la de generaciones anteriores, supone una brecha generacional o una ruptura del pacto intergeneracional con consecuencias graves para el porvenir de la actual juventud (Benedicto, 2017).

Cuando se habla de las consecuencias de las crisis en términos generacionales se necesita matizar que éstas no son homogéneas, que no afectan a todas las personas jóvenes por igual. Y que, si bien la experiencia compartida de la juventud actual responde a un contexto general de precarización e individualización del trabajo, pérdida de derechos laborales y sociales, empobrecimiento de la juventud y quiebra de las expectativas de futuro, todas estas secuelas tienen una incidencia diferenciada no sólo por la edad, sino también por el origen social, geográfico y por género.

Resumiendo, desempleo, temporalidad y parcialidad del empleo y bajos ingresos son indicadores claros de la precariedad y de la desigualdad laboral que sufren las personas jóvenes, que se acentúan durante las crisis económicas, pero que no son exclusivas de éstas. Tampoco son indicadores que afecten únicamente a las personas jóvenes, porque en realidad, estos indicadores vienen a reflejar problemas estructurales que tiene el mercado laboral español, que tras sucesivas reformas laborales continúa desregularizando el empleo (Bilbao, Cano y Standing, 2000; Cano, 2007; Alonso, 2007; López Calle, 2010; Standing, 2013) y ofreciendo unos niveles insuficientes de protección sociolaboral para la dimensión de los problemas que manifiesta.

### **3. Precariedad 4.0: la precariedad como norma en la era digital**

El sociólogo francés Pierre Bourdieu observaba a finales de los años 80 que la "precariedad estaba en todas partes". El sistema económico capitalista buscando mayor flexibilidad, competitividad y adaptación constante a los cambios estaba, y está, generando grandes dosis de precariedad en el trabajo y en la vida de las personas (Castel, 1997, Bourdieu, 1998, Sennett, 1998, Beck, 2000, Neilson y Rossiter, 2008; Standing, 2013). Desde entonces, los estudios sobre la precariedad han ido creciendo, y lo han hecho desde perspectivas y abordajes muy diferentes, que vienen a poner de manifiesto su amplitud y heterogeneidad en cuanto a sus dimensiones de análisis.

Hay estudios que analizan el contexto estructural de los mercados laborales que cada vez más requieren de empleo no normalizado o atípico (OIT, 2012) que es, en demasiadas ocasiones, precario (Kalleberg, 2009). Otros estudios se centran en las inseguridades y la desprotección a la que se enfrentan las personas con trabajos precarios, que constituyen, según Standing (2013), una nueva clase social denominada el *precariado*. Otros estudios, sin embargo, analizan la construcción de la precariedad como una condición impuesta políticamente (Butler, 2006) y también como una forma de (auto)gobierno (Lorey, 2016).

Hay que señalar que la precariedad no siempre se manifiesta de manera clara y evidente en los distintos ámbitos que componen el mundo del trabajo, ni se

limita a éste. La precariedad se materializa en muchos ámbitos, no sólo en las condiciones del empleo, también en las relaciones laborales, en la organización y en la gestión de las organizaciones y también en la división sexual del trabajo, en las trayectorias laborales, en las culturas del trabajo y en las subjetividades. La visibilidad e invisibilidad de rasgos precarios en cada uno de estos ámbitos está vinculada con su relevancia en cada momento histórico y en el actual, parece poco cuestionable su presencia en casi todos ellos, y sobre todo en las sociedades europeas occidentales, en las cuales la precariedad está adquiriendo una posición central en la cuestión social (Dörre, 2009).

Es por ello, que a día de hoy sigue siendo necesario explorar cómo se están reforzando algunos rasgos precarios ya conocidos generadores de desigualdades en el trabajo y en la vida social. Pero también es necesario prestar atención a las nuevas precariedades que surgen asociadas al desarrollo tecnológico contemporáneo y a los nuevos procesos productivos y organizativos de las empresas con las que la juventud está accediendo al mundo laboral.

Nos encontramos en pleno debate sobre si podemos anunciar que nos encontramos ante una revolución digital –llamada por algunos autores 4ª Revolución industrial (Schwab, 2016)– que afecta no sólo a la industria (Industria 4.0), sino también a los servicios, y a su articulación en empresas transnacionales interconectadas en estructuras de red. Todavía es pronto para observar los efectos que los procesos de digitalización de la economía tendrán sobre el empleo, pero lo que sí podemos confirmar es que en el entorno digital se promueven nuevos modelos de negocio (*start-ups, hubs, labs, etc.*) y modalidades laborales posfordistas vinculadas al trabajo por proyectos (Boltanski y Chiapello, 2002), al trabajo por tareas en plataformas digitales, o al trabajo por cuenta propia, por ejemplo. Así mismo, el entorno digital promueve la diversidad de lugares de trabajo, la diversidad en el tiempo de trabajo, en las jornadas laborales, y también favorece nuevas formas de control aplicadas al trabajo.

Hay cierto consenso al anunciar que nos encontramos en un momento de cambios profundos que están modificando las formas de empleo, generando condiciones laborales y formas de organizarnos en el trabajo, diferentes a las que hasta ahora conocíamos. Habría que preguntarse dónde reside esta novedad, porque muchas de las modalidades laborales que se consideran nuevas, en realidad ya estaban presentes desde hace tiempo, lo que pasa es que ahora se han hecho más visibles. Esta visibilidad tiene que ver con que lo que antes se veía como excepcional, circunstancial o marginal, y que ahora es lo normal. De manera general, podríamos afirmar que las modalidades de empleo

actuales son en su mayoría cada vez más desmaterializadas, flexibles y sobre todo, más contingentes.

No es de extrañar que esté llamando tanto la atención mediática, y cada vez más la académica, un tipo de economía llamada *gig economy*<sup>5</sup> (economía de los pequeños encargos), que remarca precisamente el carácter contingente del empleo en los procesos económicos actuales. Cuando se habla de *gig economy* (Friedman, 2014; Todolí, 2017, Manyika et al., 2016; Morgan y Nelligan, 2018) se hace referencia a una *economía* de microtareas o una economía bajo demanda, también asociada a la economía de plataforma, ya que es posible a través de plataformas digitales. Aunque sea muy reciente y no esté lo suficientemente estudiada, está captando la atención del mundo académico en dos planos diferenciados pero complementarios, que cristalizan los principales problemas que presenta actualmente el trabajo: por un lado, tiene que ver con la demanda de regulación laboral y de protección social donde no la hay o donde escasea y por otro lado, que tiene que ver con el debate sobre el futuro incierto del empleo y sobre todo del empleo asalariado.

Las plataformas digitales de intercambio de bienes y servicios (por nombrar las más citadas: Airbnb, Uber, Taskrabit, Deliveroo, etc.) se han expandido en los últimos años presentándose como nuevos intermediarios que vinculan a los usuarios finales o clientes y los proveedores de bienes y servicios (alojamientos, transportes, tareas domésticas, etc.). Mediante estas plataformas digitales se pone en contacto la oferta y la demanda de determinados bienes y servicios, que son ofrecidos por "personal independiente". Se les denomina de esta forma por la relación mercantil que tienen con la plataforma y son considerados "colaboradores/as" o "asociados/as" de la plataforma o vinculados a la marca surgen términos como por ejemplo "riders" en el caso de Deliveroo, "ubers" en el caso de Uber, etc. Es decir, cualquier tipo de eufemismo es válido para su denominación, pero en ningún caso recurren, por la falta de relación laboral reconocida, a la categoría de empleado/a y parece que menos aún la de trabajador/a.

En su mayoría las personas que ofrecen sus servicios en plataformas de este tipo lo hacen como actividad secundaria, es por ello que las personas jóvenes suelen ser frecuentes candidatas. Como se trata de llevar a cabo tareas esporádicas, de una forma más o menos flexible, parece justificar que sean jóvenes quienes se ocupen de estas tareas. Pero es muy habitual que esa flexibilidad se convierta en inestabilidad económica, precariedad y falta de

---

<sup>5</sup> Término anglosajón procedente del mundo de la música, que suele referirse a las actuaciones de pocas horas de un grupo musical en un pub, y que podría traducirse por "economía de los pequeños encargos" o "economía de los bolos".

derechos, tanto para quienes ofrecen sus servicios de forma ocasional, como para quienes trabajan de manera exclusiva para estas plataformas, sean jóvenes o no lo sean.

Aunque suelen encajar en la modalidad de trabajo por cuenta propia, muchos de los trabajos en estas plataformas no reúnen los criterios asociados al empleo por cuenta propia, como la capacidad para definir tareas y establecer tarifas, entre otras. Alimentan más bien la extensión de la figura de los falsos autónomos, pasando a ser regulados por el derecho mercantil y no por el derecho laboral, lo que implica no estar cubiertos por el Estatuto de los trabajadores y las regulaciones laborales. Por esta razón, muchas de estas empresas se encuentran en los juzgados con pleitos en cuya base se encuentra la falta de reconocimiento de estos/as trabajadores/as como empleados/as.

Como tendremos ocasión de profundizar más adelante, en paralelo a este aumento de las relaciones mercantiles frente a las laborales, se está produciendo también un auge generalizado del emprendimiento (Ginesta, 2013; Santos, 2014; Moruno, 2015; Carbajo y Santamaría, 2015; Serrano, 2016). Bien por necesidad o por oportunidad, el emprendimiento explota en fórmulas que desdibujan el propio trabajo autónomo apareciendo, unas veces nuevas y otras renovadas, figuras como son los autónomos dependientes, falsos autónomos, trabajadores independientes, contratistas dependientes, cooperativas de autónomos, etc. En este sentido, los modelos empresariales asociados al mundo digital, las conocidas como *start-up*, idealizan un modelo de emprendedor tecnológico que del mismo modo desvirtúa la figura de autónomo y también la figura clásica de empresario.

Consecuentemente, en este tipo de relaciones laborales los conflictos tradicionales no son tan evidentes, pero afloran también en las nuevas formas de trabajo, sobre todo porque la distribución de riesgos no es comparable, y progresivamente los riesgos recaen fundamentalmente en las personas trabajadoras. Sin embargo, aunque las formas de organización colectiva tradicionales se ven debilitadas por la marcada individualización, también surgen iniciativas de resistencia colectiva. Por ejemplo, asociaciones reivindicativas como "RidersXDerechos", formada por parte de repartidores de Deliveroo en Barcelona para la mejora de sus condiciones laborales. También encontramos esa resistencia colectiva en plataformas de formación de cooperativas de autónomos que tratan de paliar los efectos de aislamiento y empobrecimiento de trabajadores y trabajadoras que trabajan por cuenta propia.

Las nuevas formas de empleo trastocan las categorías tradicionales de trabajo asalariado y también la de trabajo por cuenta propia -o trabajo autónomo-, porque se buscan y aplican nuevas formas de relación entre productores,

distribuidores y consumidores que están redefiniendo las lógicas productivas, laborales y de consumo dominantes. En los medios de comunicación se está utilizando el término "uberización" del empleo (y de la economía) para referirse a una nueva forma de relación entre clientes y proveedores de bienes y servicios, que en realidad lo que está señalando es el desplazamiento del trabajo hacia las zonas grises del ordenamiento laboral en donde la regulación escasea y no es nítida la frontera entre lo que es un trabajo y lo que no<sup>6</sup>. En realidad, ésta ha sido una práctica muy habitual para reducir los costes empresariales, que han tenido como consecuencia el recorte en derechos laborales, véase por ejemplo la proliferación de contratos como los *minijobs* alemanes<sup>7</sup>, los contratos de *cero horas* británicos<sup>8</sup>. Así como, la interesada utilización que en algunos casos se hace de los *cuasi-empleos*, del trabajo voluntario, de las prácticas, las becas, los contratos de formación, etc. que sitúan a muchos y muchas jóvenes en los márgenes del mercado laboral (Santamaría, 2011 y 2012).

Aunque escasea la investigación, y sobre todo los datos, sobre estas zonas grises del mercado de trabajo, en los últimos años se han publicado diversos informes que tratan de arrojar algo de luz por ejemplo sobre las becas, sobre los contratos de prácticas y los contratos de formación o sobre la temporalidad extrema del empleo.

Sobre la experiencia de las becas en Europa (Comisión Europea, 2013) un estudio mostraba hace unos años cómo España tenía un elevado porcentaje de personas tituladas que han hecho prácticas al finalizar sus estudios y mostraba también cómo las condiciones en las que se realizaban esas prácticas no eran las más adecuadas, en cuanto a remuneración, tareas realizadas y expectativas laborales futuras.

También quedan en entredicho los contratos de prácticas, tanto laborales como no laborales, y los contratos de formación y aprendizaje. Ambos tipos de contratos, recogidos en el Estatuto de los trabajadores, se presentan como medidas que facilitan a la juventud su transición e inserción en el mercado laboral, pero su efectividad está cuestionada. Los contratos de formación y

---

<sup>6</sup> El sociólogo portugués Machado Pais (2007: 9) analizó cómo los jóvenes, más allá de ser víctimas de la reestructuración económica y del creciente paro juvenil, se buscaban la vida a través de *chollos*, *chapuzas* y *changas*. Con esta jerga o palabras de la calle nos acercaba al trabajo precario de jóvenes, que se manejan en el margen entre lo legal y lo ilegal, lo legítimo y lo ilegítimo, y lo formal y lo informal.

<sup>7</sup> Los *minijobs* son trabajos que se desarrollan durante un número de horas inferiores a las establecidas para una jornada a tiempo parcial. Con una regulación especial, en el modelo alemán la remuneración máxima que se puede alcanzar por un trabajo de este tipo es de entre 400 y 450 € al mes y está exento de pagar impuestos.

<sup>8</sup> Los contratos de cero horas no establecen un número mínimo de horas de trabajo a la semana, lo que en la práctica se traduce en tener una total disponibilidad para trabajar en cualquier momento.

aprendizaje, cuya regulación se modificó en la última reforma laboral del año 2012<sup>9</sup>, están bajo sospecha de fraude (CCOO, 2015) por los beneficios que suponen para las empresas y por el deterioro de las condiciones de la formación que lleva asociada.

Por otro lado, en un estudio reciente de las tendencias en el uso de los contratos temporales en España se afirma que “la duración media de los contratos es cada vez más corta. En especial, el uso de los contratos de muy corta duración (de unas horas, hasta menos de una semana) tienen hoy en día un mayor peso que en el período pre-crisis” (Felgueroso et al., 2017).

Además, en los márgenes del mercado laboral las situaciones laborales son borrosas y de indefinición laboral. En el caso de las plataformas digitales, ¿colaboran o trabajan? En el encadenamiento de contratos temporales, ¿están trabajando y de vez en cuando en paro o están en paro de vez en cuando trabajando? En el caso de las prácticas, ¿están formándose o están trabajando? Es por eso que para muchos jóvenes trabajar, incluso tener un empleo, no significa ser considerado un trabajador o una trabajadora. La indefinición laboral genera desprotección, precisamente, por no tener cabida en las modalidades habituales de la representación del sujeto trabajador, que son las que están realmente protegidas.

En términos más generales, la economía digital plantea cuestiones sobre las fronteras del trabajo y sobre los derechos laborales, que requieren investigaciones empíricas y reflexiones teóricas críticas más profundas que desvelen la actual fase de precariedad, que podríamos denominar de *precariedad 4.0* –para incidir precisamente en los cambios recientemente acontecidos-, en la cual lo que fueron los márgenes del empleo están cada día más en el centro y en la que la incertidumbre, la intensificación del trabajo y también la pérdida de derechos laborales y de bienestar que provoca en las vidas laborales se vuelven más palmarias.

Y frente a la cual, los y las jóvenes que están entrando en el mercado de trabajo y están teniendo sus primeras experiencias laborales, tienen un papel importante, también como sujetos activos en estas mutaciones del empleo y en las relaciones y sentidos que se producen en ellas.

---

<sup>9</sup> Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

#### 4. Los imperativos laborales de la empleabilidad y el emprendimiento

Los mecanismos de gobernanza del empleo también son elementos importantes que configuran la realidad laboral de los y las jóvenes. Desde mediados de los años 90 estamos asistiendo a un cambio progresivo de la regulación normativa en materia laboral y en materia de protección social, influenciadas de forma clara por una tendencia a la europeización de las políticas de empleo y de las políticas sociolaborales bajo lo que se conoce como el Modelo Social Europeo (MSE) (Moreno y Serrano, 2007). Un ejemplo claro de ello es el paradigma de *activación*, también el de la *flexiguridad* introducidos en España en el marco de los procesos de modernización de las políticas de empleo (Fernández y Serrano, 2014).

Las políticas activas de empleo son el referente principal de la política de empleo europea, que se concreta en la Estrategia Europea de Empleo (EEE), y se han convertido en la pauta preceptora de lo que los diferentes países europeos deben hacer en materia de bienestar social en relación con la lucha contra el paro y la exclusión social<sup>10</sup>. Son numerosos los planes y programas, cuyo cometido es facilitar el acceso al mercado laboral de quienes tienen mayores dificultades para ello, entre estos, las personas jóvenes.

El paradigma de activación (Barbier, 2006) subyace tanto tras las políticas sociales como tras las políticas de empleo. Es importante señalar los principios en los que se basa el paradigma de la activación en el empleo: el condicionamiento de las medidas de apoyo económico al desarrollo de acciones de inserción laboral y la disponibilidad total para el empleo de los colectivos activos o potencialmente activos. Estos principios condicionantes muestran el fuerte carácter individualizador y apuntan a reforzar la implicación y la responsabilidad de los sujetos en la gestión de los riesgos y en la generación de estrategias para su inserción y mantenimiento en el mercado laboral. Las dificultades de acceso al empleo se visualizan como *carencias* personales de distinto tipo (educativas, de cualificación, de motivación, de adaptabilidad, etc.), y aunque la responsabilidad de cubrir esas carencias recae sobre el individuo, es cuando más se hacen necesarias e imprescindibles las estructuras de apoyo social.

---

<sup>10</sup> En la legislación española se definen las políticas activas de empleo en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, como: "el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social".

Además, el impulso de políticas de activación hace de la dependencia una patología moral (Crespo, Revilla y Serrano, 2009; Crespo y Serrano, 2013). Se presupone que los subsidios y las prestaciones a las personas desempleadas generan una dependencia en quienes las reciben y los somete a una especie de trampa en la pobreza de la que es difícil salir. También se argumenta que colectivamente no se puede tolerar esa dependencia por la carga y los costes que supone a las arcas públicas.

Es en este contexto en el que surgen con fuerza nuevos conceptos en la política de empleo, como el de la **empleabilidad** y el del **emprendimiento**, y que se afianzan como imperativos laborales para superar el desempleo y la precariedad laboral<sup>11</sup>. Sin embargo, las demandas de empleabilidad y de emprendimiento hacia los y las jóvenes, funcionan como una moral (Butler, 2017; Serrano, 2016; Kelly, 2017) un imperativo personal del que cada uno/a debe hacerse cargo, que les acompañarán a lo largo de sus trayectorias laborales, pero que no necesariamente les evitará el desempleo o la precariedad del empleo.

#### **4.1 Ser y hacerse empleable es un trabajo en sí mismo, marcado por la hiperactividad y la competitividad**

La empleabilidad se ha convertido en una noción clave en la actualidad, que no se limita al periodo inicial de los itinerarios laborales o a momentos de búsqueda de empleo, sino que va pareja a la propia trayectoria laboral y profesional, presentándose como un imperativo laboral. La preocupación por la empleabilidad se ha convertido en un problema de máximo interés para las instancias políticas, pero traspasa las fronteras de este ámbito y está instalada en el centro de los discursos de las organizaciones, de la gestión del personal (del *management*) y de la comunidad educativa, en particular, de la formación profesional y de la educación superior, donde priman los enfoques del capital humano.

La priorización de la empleabilidad se fundamenta en una doble convicción: por un lado, que el empleo es un bien escaso y para acceder y mantener el empleo se requiere de una aptitud de adaptación y aprendizaje constante para poder enfrentar los cambios en los contenidos y en las modalidades de trabajar. Y por

---

<sup>11</sup> Ya desde la Cumbre Extraordinaria sobre el Empleo celebrada en Luxemburgo en 1997, la empleabilidad junto con el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades, se plantean como los pilares de la Estrategia Europea de Empleo (EEE). El Gobierno español, en el año 2013, aprueba un paquete de medidas, que serán financiadas por el Fondo Social Europeo para el periodo 2014-2020 y que configuran la política de empleo juvenil de estos últimos años. Estas medidas están definidas, por un lado, en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (2013-2016) y, por otro lado, en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Las medidas destinadas a implementar la Garantía Juvenil se agrupan en cuatro ejes: 1) mejora de la intermediación; 2) mejora de la empleabilidad; 3) estímulos a la contratación, e 4) incentivos al emprendimiento.

otro lado, que son las personas que quieren trabajar quienes tienen encomendada la tarea, en el marco de la responsabilidad individual, de *hacerse empleables* (Santamaría, 2011). Como señala Zimmermann, se imputa así al trabajador la responsabilidad de encontrar y mantener un trabajo reforzando la convención de que en cada cual hay una suerte de emprendedor de su propia carrera laboral, lo que supone una visión idealizada del mundo del trabajo en la que cada cual es capaz de alcanzar lo que quiere en términos laborales con el solo hecho de desearlo (2014: 137). Al mismo tiempo, también se reconoce que debido a determinadas condiciones sociales y culturales hay ciertos colectivos que tienen mayores dificultades para insertarse y desarrollarse laboralmente. De modo que el tema de la empleabilidad no es una cuestión que se reduzca exclusivamente al ámbito del mercado laboral, sino que apela directamente a capacidades y aptitudes individuales, y también tiene sus vínculos con el ámbito educativo, el familiar y el comunitario.

La empleabilidad se basa principalmente en un trabajo sobre uno mismo. Un trabajo sobre las competencias personales y sobre la subjetividad (Rose, 1999) y no tanto sobre el sistema económico o sobre el mercado de trabajo, que se presentan como naturales, cuando no ingobernables. Este trabajo sobre uno mismo pone el énfasis en la exigencia imperiosa pero, al mismo tiempo, inabarcable de *hacerse empleable* a través de la adquisición y actualización de unos conocimientos y unas competencias que no únicamente se refieren a cuestiones técnicas y de desempeño de un rol laboral sino que se trata de competencias cambiantes, adaptadas o adaptables a las demandas laborales, con las que competir en el mercado laboral.

A estos recursos y conocimientos se les suman las competencias motivacionales, como la motivación para buscar empleo; las capacidades para saber buscarlo; la disposición para adquirir la información necesaria para mejorar las propias competencias de búsqueda; y además, tener una actitud positiva, autodisciplina, afán de superación, confianza en uno mismo, saber venderse, etc. Como señalaba Standing:

El precariado, generalmente, debe emplear muchos más recursos en trabajo no remunerado, «trabajo para buscar trabajo», de lo que jamás lo hizo el proletariado. Este último era explotado en el lugar de trabajo, en tiempo de trabajo remunerado. Normalmente, el actual precariado debe dejarse la piel en el trabajo y además trabajar fuera de las horas o de los días de trabajo remunerado. Estos, además, tienen que dedicar mucho tiempo, al margen de su trabajo, a buscar trabajo a través de papeleos burocráticos, haciendo colas, rellenando impresos, reciclándose, etcétera. (2014: 9).

Solapándose con el discurso del aprendizaje a lo largo la vida, se busca con ello la renovación constante de capacidades y de habilidades muchas de ellas

imprecisas, por ejemplo, en torno a la innovación y la creatividad, y el desarrollo de competencias comunicacionales y emocionales, cada vez más importantes en las economías postfordistas.

Hay que considerar que la empleabilidad no tiene más remedio que ser tratada como una condición inestable y relativa, que no depende de su valor absoluto sino de cómo se posicionen otros en la competencia por un puesto de trabajo (Brown et al., 2003 y 2011). En este sentido, Peck y Theodore (2000) ya pusieron de manifiesto que el enfoque habitual que manejan las instituciones sobre la empleabilidad tiende a favorecer que sean las personas “más empleables” las que consigan los empleos, mientras que los casos más difíciles, más desaventajados o marginalizados, tienden a permanecer como están<sup>12</sup>. De esta forma, se estarían perpetuando los patrones vigentes de desigualdad en el mercado laboral, y priorizando la inserción laboral de aquellas personas más cercanas al mercado de trabajo.

Poner el énfasis en los aspectos individuales e interpretar la cuestión del desempleo y la precariedad únicamente en términos de empleabilidad individual, y no, por ejemplo, en términos de desigualdades estructurales acentúa el enquistamiento de la desigualdad y ahonda en la dualización tan acusada que sufre el mercado de trabajo español.

#### **4.2 Ser emprendedor/a no evita la precariedad laboral**

Las políticas de impulso y fomento del emprendimiento es otra de las patas de la política de empleo juvenil española de estos últimos años y lo ha sido especialmente durante el periodo de crisis, por tratarse de un colectivo prioritario sobre el que es urgente intervenir (Rodríguez-Soler y Verd, 2015).

Ante una situación de escasez de empleo, el ideario de establecerse por cuenta propia, desarrollar una idea de negocio y conseguir ser “tu propio jefe”, puede resultar relativamente seductor para muchos y muchas jóvenes, porque como nos recuerda Alonso:

Igualmente se apela al espíritu empresarial no sólo para impulsar experiencias de creación de nuevas –pequeñas o virtuales– empresas o de autoempleo y trabajo autónomo, sino también para incorporar el marcador simbólico de que el individuo es, cuanto menos, empresario de sí mismo, calculador y arriesgado y no simple sujeto pasivo de la contratación, adverso al riesgo (2014:12).

---

<sup>12</sup> Precisamente esta cuestión se pone de manifiesto en las evaluaciones que se han hecho de la Sistema de Garantía Juvenil en España (Cabasés y Parell, 2014; Rodríguez y Ramos, 2016).

La asunción de riesgos y movilización de recursos funciona como un imperativo en nuestros tiempos. Los individuos así entendidos, como empresarios de sí mismos (Foucault, 2007) o como hombres-empresa (Laval y Dardot, 2010: 152), sostienen el mito del individuo liberal clásico, independiente, autónomo, autosuficiente y libre. En las narrativas del emprendimiento, el yo y la individualidad son el motor de la acción -por eso el arquetipo emprendedor encaja en un perfil heroico y de persona exitosa-, y las determinaciones sociales, culturales, políticas, históricas y materiales, si aparecen, toman la forma de conflictos personales y/o subjetivos.

La *ideología del emprendedor* (Santos, 2014; Moruno, 2015) promueve sacar el máximo beneficio de características como la proactividad, la innovación, la creatividad o la asertividad, y se traduce también en un trabajo que se ejerce sobre sí mismo, el del "sujeto como marca". Moviliza a los y las jóvenes desde la gestión de sí mismos y desde la responsabilidad individual que tienen de resolver sus transiciones laborales a través de la auto-realización en una coyuntura que precisamente los precariza y los hace más dependientes de los otros. Porque, como bien interpreta Butler, se encuentran ante una gran contradicción:

La racionalidad neoliberal impone la autonomía como ideal moral al mismo tiempo que desde el poder se destruye esa misma posibilidad en el plano económico, porque convierte a toda la población en seres potencial o realmente precarios, y hasta se vale de la siempre amenazante precariedad para justificar su intensa regulación del espacio público y su desregulación de la expansión mercantil. (2017:21).

La búsqueda de autorrealización que se imprime en los discursos del emprendimiento permite comprender cómo se asumen formas de trabajo cercanas a la auto-explotación, también al endeudamiento, que nos plantean figuras más bien anti-heroicas como las de *emperdedor* o *emprendeudor* (Moruno, 2015; Briales, 2017) y que reflejan, de una forma más verídica, los tipos de emprendimientos que actualmente se están llevando a cabo. Con este tipo de planteamientos, lo que se pone de manifiesto es que convertir la figura del emprendedor en sujeto referencial del trabajo, lejos de ser una alternativa al desempleo y a la precariedad, colabora intensivamente en la normalización y en la incorporación de la precariedad en las biografías de los y las jóvenes.

En este sentido, en los continuados procesos de precarización, la individualización y la psicologización (o en otros términos, la despolitización) en la forma de tratar las problemáticas laborales está alimentando un modo de subjetivación que confluye con la debilidad de unos Estados, que ante la imposibilidad de generar y mejorar el empleo, tratan de asegurar la adaptación de los individuos a los nuevos requerimientos laborales (Crespo, Prieto y Serrano, 2009; Crespo y Serrano, 2013; Santamaría y Serrano, 2016)

Resumiendo, lo que refleja tanto el lenguaje de la empleabilidad y como el del emprendimiento es que ciertos colectivos necesitarán de apoyo, en ocasiones prolongado, para mejorar sus competencias y su empleabilidad y poder llevar a cabo sus proyectos emprendedores. En estos casos se considera que la labor de instituciones políticas y económicas es «convertirlos» en individuos empleables y emprendedores. Esta forma de proceder implica una premisa ideológica de corte neoliberal clara, que se sustenta en la idea de que son las personas las que se tienen que adaptar a las necesidades del mercado de trabajo, cuando nos tendríamos que plantear precisamente lo contrario: cómo conseguir adaptar el mercado de trabajo a las necesidades de las personas.

## **5. El reto de combatir la desigualdad laboral y social**

El aumento de las desigualdades laborales y sociales es una de las consecuencias más palmarias de este nuevo orden laboral y de su modelo de gobernanza. De ahí, que cobren fuerza las interpretaciones desde la perspectiva de la estratificación social, que vienen a señalar la emergencia de una “nueva clase social”, denominada precariado (Standing, 2013). Para Guy Standing, el precariado se caracteriza por tener unas condiciones de trabajo y empleo inseguras y flexibles, unos salarios irregulares (intermitentes) e insuficientes, y por recibir unas prestaciones mínimas y cada vez más recortadas del Estado de Bienestar. Estas condiciones exponen al precariado a unas condiciones objetivas de desprotección y de exclusión de los derechos de ciudadanía. Aunque en su análisis Standing parte de la precariedad laboral y económica, viene a señalar que ésta no se circunscribe únicamente a la esfera del trabajo, sino que traspasa al resto de ámbitos de interacción social, remarcando una normalización de la precariedad social en nuestros tiempos. Aquello que caracteriza al precariado “no es su nivel salarial o de ingresos monetarios recibidos en determinado momento, sino la falta de apoyo comunitario en tiempos de necesidad, la carencia de subsidios empresariales o estatales asegurados, y la carencia de beneficios privados que complementen las ganancias monetarias obtenidas” (Standing, 2013: 34).

En este sentido, la polarización social se remarca y hace más evidente en esta tesitura en la que no sólo se producen procesos de exclusión, sino también, como señala Saskia Sassen (2015), “procesos de expulsión”. Según esta autora, entre los expulsados del orden económico actual se encuentran las personas desempleadas, pero también personas que han sufrido el proceso de empobrecimiento de las clases medias y en gran medida los trabajadores y las trabajadoras pobres.

Siguiendo los desarrollos de Isabell Lorey, la precarización no sólo significa la incertidumbre y la inseguridad en el empleo “sino precisamente una incertidumbre del modo de vida y por ende de los cuerpos y de los modos de subjetivación” (Lorey, 2016: 28). Esta cuestión enlaza con la precariedad como condición existencial, como una condición de la vida y de los cuerpos (Butler, 2017) pero no entendida como algo dado, natural o inmutable, al contrario, “es algo en todo momento relacional y por tanto compartido” (Lorey, 2016: 27). La condición precaria así entendida está condicionada socialmente y también políticamente. Según Butler:

Nos enfrentamos de una manera novedosa a la idea de que ciertos sectores de la población se los considere desechables. Lo que hay es trabajo temporal o carencia de empleo, o esas modalidades de mano de obra flexible propias de la época posfordista que se asientan sobre la base de la sustitución y prescindibilidad de los trabajadores. (2017:18-19)

Precarias, expulsados, desechables... fruto de las continuadas experiencias de precariedad muchas personas apelan directamente a la dificultad de reconocerse como ciudadanos y ciudadanas cuando es imposible alcanzar los derechos y garantías sociales que se conseguían anteriormente a través del empleo.

En España, según datos de Eurostat, el porcentaje de personas respecto de la población total que tienen un trabajo pero que están en riesgo de pobreza (es decir, que poseen una renta inferior al 60% de la renta mediana nacional) no deja de crecer. Ha pasado del 10,5% en 2013, al 13,1% en 2015, con un aumento de más de dos puntos porcentuales en sólo dos años, y se sitúa en el puesto 26 de los 28 de la Unión Europea, tan sólo por delante de Grecia y Rumanía. La situación es aún más preocupante para las personas jóvenes: en el año 2007 el porcentaje de jóvenes con empleo en riesgo de pobreza alcanzaba un 7,5%, un 14,9% en el año 2010, y un elevadísimo 24,7% en el año 2015. Estos datos sobre la precariedad salarial que sufren las personas jóvenes les sitúan en otras coordenadas del trabajo, esto es: necesitan un trabajo para vivir, pero su trabajo o sus trabajos no les permiten vivir.

Y es necesario insistir en que esta situación es fruto de una construcción social y política que de alguna forma naturaliza la vinculación entre juventud y precariedad, no sólo laboral, también vital. Como nos recuerda Alonso:

El lugar que los diferentes grupos juveniles han tomado en la economía postfordista no ha sido, pues, casual o accidental, sino que ha sido producto de las lógicas de flexibilización de la relación salarial inscritas en el despliegue del nuevo modelo de organización del trabajo y auspiciadas por las políticas públicas de temporalización y desregulación social de la contractualización laboral (2014:15).

Conviene subrayar también que las realidades laborales no son iguales para el conjunto de jóvenes. Prueba de esta realidad heterogénea y desigual del grupo de población joven, la tenemos en que hay jóvenes en posiciones de clara ventaja social, porque disponen de acceso a los recursos (educativos, económicos, etc.) y disponen de soportes familiares e institucionales, mientras que otros no los tienen y les es muy difícil, cuando no imposible, acceder a ellos.

Así mismo, el pretendido carácter igualitario que se atribuye a los nuevos tiempos y sobre todo, al periodo juvenil en la actualidad, hace que la tradicional "doble presencia" (Balbo, 1979) que sufren las mujeres sea poco visible entre el colectivo de mujeres jóvenes e incluso, en muchos casos, sea negada. La desigualdad de género en el mercado del trabajo deriva de obstáculos que se reproducen dentro y fuera del mercado laboral, por normas relativas a la tradicional organización familiar, por la división sexual del trabajo productivo y del trabajo de los cuidados, por la falta de sostén público a la maternidad y de servicios a la infancia, y por un marcado retraso en las políticas de conciliación en las organizaciones empresariales (Torns y Moreno, 2008).

## 6. A modo de cierre

A lo largo de estas páginas hemos tratado de interpretar la relación entre la condición juvenil y el empleo a la luz de los cambios más recientes que están aconteciendo en el mundo del trabajo. Siendo conscientes de las incertidumbres del proceso en curso, sigue siendo necesario investigar las implicaciones de la precariedad y de los procesos de precarización, tanto de la precariedad más visible que se produce en el empleo (respecto a contratos de trabajo, jornadas, salarios, etc.) como de la precariedad, algo más oculta, que se produce en el trabajo (intensificación del trabajo, nuevas demandas laborales y formas de control)<sup>13</sup> así como de aquella precariedad que trasciende el ámbito de lo laboral y de lo mercantil, que se produce en la esfera de la reproducción (responsabilidad del trabajo de cuidados, opciones de conciliación, etc.). Estos tres tipos de precariedades coexisten actualmente en las trayectorias laborales y vitales de la juventud.

Hemos querido prestar atención a los abordajes que remarcan la complejidad de lo precario y sobre todo su transversalidad y multidimensionalidad, así como la necesidad de problematizar y poner de manifiesto las lógicas políticas y sociales hegemónicas que sustentan la precariedad y generan desigualdad. Es una forma de contrarrestar ese relato que culpa a las personas jóvenes de su situación y,

---

<sup>13</sup> Paugam (2007) propone distinguir dos dimensiones de la precariedad: una precariedad del empleo y una precariedad del trabajo.

en cambio, poner el acento en cómo éstas, desde sus diferentes posiciones sociales, se ven obligadas a replantear sus prácticas y estrategias laborales y vitales y a encontrar nuevos recursos, habilidades y competencias para enfrentarse a la nueva realidad en la que tienen que llevar adelante sus biografías.

En definitiva, el recorrido que hemos planteado en estas páginas nos ha llevado hasta este punto en el que no podemos entender la precariedad del empleo aislada de otras precariedades y en el que la precariedad nos interpela a todos y todas porque opera como un instrumento de gobierno. La transformación del mundo laboral que comentábamos al principio se está dando sobre unos niveles elevados de precariedad y de desigualdad, lo que demanda con mayor premura plantear la necesidad de trabajar por la justicia social y por abordar el reconocimiento de aquellas personas a las que se está dejando fuera y abordar la redistribución de las ganancias de la productividad, asegurando la protección social. La búsqueda de alternativas en este sentido ya está en marcha: la reducción de horas de trabajo, su reparto, el trabajo garantizado, la renta básica universal, son algunos ejemplos. Ahora bien, estas alternativas plantean nuevos interrogantes que instan al conjunto social a buscar respuestas sobre cómo intervenir en una realidad cambiante del empleo con nuevas estrategias que permitan combatir las desigualdades y no potenciarlas.

## 6. Bibliografía

- Alonso, L.E. 2007. *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Alonso, L.E. 2014. "La producción política de la precariedad juvenil", *Boletín Ecos*, 27: 1-15.
- Balbo, L. 1994. "La doble presencia", pp. 505-513 en *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, coordinador por C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany. Barcelona: Icaria.
- Bauman, Z. 2001. *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra.
- Beck, U. 1998. *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. 2000. *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Benedicto, J. (Dir.) 2017. *Informe Juventud en España 2016*. Madrid: Instituto de la Juventud.
- Bilbao, A., E. Cano, y G. Standing. 2000. *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*. Valencia: Germania.
- Boltanski, L. y È. Chiapello. 2002. *El Nuevo espíritu del Capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, P. 1990. *Cuestiones de Sociología*. Madrid: Istmo.
- Bourdieu, P. 1999. *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Anagrama.
- Briales, A. 2017. "Emprendedores fracasados: individualización neoliberal en los discursos sobre el desempleo", *Recerca. Revista de Pensament i Anàlisi*, 20: 79-104.

- Butler, J. 2017. *Cuerpos aliados y lucha política. Hacia una teoría performativa de la asamblea*. Barcelona: Paidós.
- Cabasés, M.À., A. Pardell y À Serés. 2017. "El modelo de empleo juvenil en España (2013-2016)", *Política y Sociedad*, 54(3): 737-759.
- Cabasés, M.A. y A. Pardell. 2014. *Una visión crítica del Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España*. Madrid: Bomarzo.
- Cano, E. 2007. "La extensión de la precariedad laboral como norma social", *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, 29: 117-138.
- Carbajo, D. y E. Santamaría. 2015. "Trabajo, jóvenes e identidad en un contexto de crisis de los referentes modernos: una aproximación a la figura del emprendedor" *Papeles de CEIC*, 2015(3): 1-14.
- Castel, R. 1997. *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Comisión Europea. 2013. "The experience of traineeships in the EU", Flash Eurobarometer 378, TNS Political & Social, ([enlace](#)).
- Comisión Europea. 2016. "The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative", SWD (2016) 323 final, DG Employment, Social Affairs and Inclusion.
- CCOO - Comisiones Obreras. 2015. "El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje", Secretaría Confederal de Formación para el Empleo y Formación Sindical, ([enlace](#)).
- Crespo, E. y A. Serrano. 2013. "Las paradojas de las políticas de empleo europeas: de la justicia a la terapia", *Universitas Psychologica*, 12(4): 1111-1124.
- Crespo, E., C. Prieto y A. Serrano (coords.). 2009. *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: Editorial Complutense.
- Crespo, E., J.C. Revilla y A. Serrano. 2009. "Del gobierno del trabajo al gobierno de las voluntades: el caso de la activación", *Psicoperspectivas*, VIII (2): 83-101.
- Dörre, K. 2009. "La Precariedad ¿Centro de la cuestión social en el siglo XXI?". *Revista Actual Marx Intervenciones*, 8 (La pesantez de la vida cotidiana): 79-108.
- Felgueroso, F. 2012. "El empleo juvenil en España: Un problema estructural" *Cuadernos del Círculo Cívico de Opinión*, 2: 37-51.
- Felgueroso, F., J.I. García, M. Jansen y D. Troncoso. 2017. "Recent trends in the use of temporary contracts in Spain", *Estudios sobre la Economía Española*, 2017/25.
- Foucault, M. 2007. *The Birth of Biopolitics. Lectures at the Collège de France (1978-1979)*. New York: Picador.
- Furlong, A. y F. Cartmel. 2007 *Young people and social change*, New York: McGraw Hill.
- Friedman, G. 2014. "Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy", *Review of Keynesian Economics*, 2(2): 171-188.
- Gentile, A. 2010. "De vuelta al nido en tiempos de crisis. Los boomerang kids españoles", *Revista de Estudios de Juventud (Injuve)*, 90: 181-203.
- Ginesta, V. 2013. "Apología del emprendedor: Análisis crítico del discurso sobre el interés propio", *Oxímora. Revista Internacional de Ética y Política*, 3: 56-74.
- Kalleberg, A.L. 2009. "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition", *American Sociological Review*, 74(1): 1-22.
- Kelly, P. 2017. "Young People's Marginalisation: Unsettling What Agency and Structure Mean After Neo-Liberalism", pp. 35-51 en *Neo-Liberalism and Austerity. The Moral Economies of Young People's Health and Well-being*, editado por P. Kelly y J. Pike. London: Palgrave-Macmillan.

- Laval, C. y P. Dardot. 2013. *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.
- López Calle, P. 2010. "El impacto sobre el empleo juvenil de las reformas laborales y la reorganización productiva en España", *Abaco: Revista de cultura y ciencias sociales*, 66: 43-50.
- Lorey, I. 2016. *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Machado Pais, J. 2007. *Chollos, chapuzas, changas. Jóvenes, trabajo precario y futuro*. Barcelona: Anthropos.
- Manyika, J., S. Lund, J. Bughin, K. Robinson, J. Mischke y D. Mahajan. 2016. "Independent work: Choice, necessity, and the gig economy", *McKinsey Global Institute - mckinsey.com* ([enlace](#)).
- Martín Criado, E. 1998. *Producir la Juventud: Crítica de la sociología de la juventud*. Madrid: Istmo.
- Moreno, L. y A. Serrano. 2007. "Europeización del Bienestar y activación", *Política y sociedad*, 44(2): 31-44.
- Morgan, G. y P. Nelligan, P. 2018. *The Creativity Hoax: Precarious Work in the Gig Economy*. London & New York: Anthem Press.
- Moruno, J. 2015. *La fábrica del emprendedor. Trabajo y política en la empresa mundo*. Madrid: Akal.
- Neilson, B. y N. Rossiter. 2008. "Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception", *Theory, Culture & Society*, 25(7-8): 51-72.
- OIT. 2012. *Del trabajo precario al trabajo decente*. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario, ([enlace](#)). OIT: Ginebra.
- Paugam, S. 2007. *Le salaríé de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. París: PUF.
- Politikon. 2017. *El muro invisible. Las dificultades de ser joven en España*. Barcelona: Debate.
- Prieto C. 2002. "La degradación del trabajo o la norma social del empleo flexibilizado", *Sistema*, 168-169: 89-106.
- Rodríguez, C. y J. Ramos. 2016. El sistema español de Garantía Juvenil y Formación Profesional dual en el marco de la Estrategia de Empleo. *ICEI Working Papers*.
- Rodríguez-Soler, J. y J.M. Verd. 2015. "Políticas de empleo dirigidas a jóvenes", Cap.4 en *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*, editado por F. Miguélez. Bellaterra: Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Rose, N. 1999. *Governing the Soul the Shaping of the Private Self*. London: Free Association Books.
- Santamaría, E. 2010. "«Buscarse la vida»: trayectorias y experiencias de precariedad en el acceso al empleo de las personas jóvenes", *Revista de estudios de Juventud (INJUVE)*, 89: 101-123.
- Santamaría, E. 2011. *Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: políticas, subjetividades y experiencias de jóvenes en la precariedad laboral*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Santamaría, E. 2012. "Jóvenes y precariedad laboral. Trayectorias laborales por los márgenes del empleo", *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria // Revista de servicios sociales*, 52: 129-139.

- Santamaría, E. y A. Serrano. 2016. *Precarización e individualización del trabajo. Claves para entender y transformar la realidad laboral*. Barcelona: UOC.
- Santos, A. 2006. "Generación flexible: Vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados", *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 24(2): 63-83.
- Santos, A. 2014. "La política en manos de los empresarios: el imparable ascenso de la ideología del emprendedor", *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global* 29: 29-43.
- Santos, A. y D. Muñoz 2015. "Fuga de cerebros y biografías low cost: nueva etapa en la precarización de la juventud", *Recerca, Revista De Pensament i Anàlisi*, 16: 13-33.
- Schwab, K. 2016. *La cuarta revolución industrial*. Barcelona: Debate.
- Sennett, R. 1998. *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Serrano, A. 2016. "Colonización política de los imaginarios del trabajo: La invención paradójica del «emprendedor»", pp. 110-138 en *Sociólogos contra el economicismo*, coordinado por E. Gil Calvo. Madrid: Catarata.
- Standing, G. 2013. *El precariado: una nueva clase social*. Madrid: Pasado y Presente.
- Standing, G. 2014. "Por qué el precariado no es un concepto espurio", *Sociología del trabajo*, 82: 7-15.
- Todolí, A. 2017. "The 'Gig Economy': Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation?", *Transfer: European Review of Labour and Research*, Online version 28 April.
- Toharia, L. y I. Cebrián. 2007. *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Torns, T. y S. Moreno. 2008. "La conciliación de las jóvenes trabajadoras: Nuevos discursos, viejos problemas", *Revista de estudios de juventud*, 83: 101-117.
- Touraine, A. 1997. "Juventud y Democracia en Chile", *Revista Última Década*, 8: 1-9.
- Verd, J.M. y M. López-Andreu. 2012. "La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales: Un análisis cuantitativo", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 138, 135-148.
- Verd, J.M. y M. López-Andreu. 2016. "Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales. El caso de los adultos jóvenes en Cataluña", *Papers*, 101/1: 5-30.
- Zimmermann, B. 2014. "From Flexicurity to Capabilities. In Search of Professional Development", pp. 135-151 en *Deconstructing Flexicurity and Developing Alternative Approaches* editado por M. Keune y A. Serrano. London: Routledge.