



**universidad
de león**

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso 2017/2018

**LA PRECARIEDAD LABORAL. Principales manifestaciones
y consecuencias sobre los jóvenes españoles.**

**THE LACK OF JOB STABILITY. Principal appearances and
consequences about Spanish young people.**

Realizado por el alumno D. Yeray Fernández Robles.

Tutorizado por el Profesor D^a. Ana Isabel Blanco García.

Índice

| | |
|--|----------------|
| 1. Listado de siglas utilizadas..... | <i>Pág. 3</i> |
| 2. Resumen. Introducción..... | <i>Pág. 4</i> |
| 3. Objetivos..... | <i>Pág. 6</i> |
| 4. Metodología..... | <i>Pág. 8</i> |
| 5. La precariedad laboral. | <i>Pag. 11</i> |
| 5.1. La precariedad laboral y sus principales manifestaciones..... | <i>Pág. 11</i> |
| 5.2. Consecuencias de la precariedad laboral..... | <i>Pág. 21</i> |
| 5.2.1 Consecuencias sobre la salud..... | <i>Pág. 23</i> |
| 5.2.1.1. Consecuencias psicológicas..... | <i>Pág. 25</i> |
| 5.3. Precariedad laboral y exclusión social..... | <i>Pág. 27</i> |
| Tasa AROPE..... | <i>Pág. 28</i> |
| 5.4. Consecuencias de la precariedad en los jóvenes españoles..... | <i>Pág. 35</i> |
| 6. Conclusiones..... | <i>Pág. 46</i> |
| 7. Bibliografía..... | <i>Pág. 48</i> |

Listado de Siglas utilizadas

ANU: Universidad Nacional de Australia.

CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

CJE: Consejo de la Juventud de España.

EAPN: European Anti-Poverty Network (Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social).

ECV: Encuesta Condiciones de Vida.

EPA: Encuesta de Población Activa.

EUROSTAT: Oficina Estadística de la U.E. (Statistical office of the European Union)

EQLS: European Quality of Life Survey.

FOESSA: Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

INJUVE: Informe Juventudes España.

IVIE: Instituto Valenciano de Investigaciones económicas.

RAE: Real Academia Española.

Tasa AROPE: Para medir el riesgo de pobreza y exclusión se utiliza el indicador AROPE, At Risk Of Poverty and/or Exclusion.

PIB: Producto Interior Bruto.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

U.E.: Unión Europea.

SMI: Salario Mínimo Interprofesional.

2. Resumen/Abstract

Resumen.

La precariedad laboral es un fenómeno global que afecta a nuestro país desde hace ya varios años, situación que viene motivada por varios factores tanto nacionales como internacionales. La situación de recesión económica que sufre Europa es uno de los principales motivos de que este fenómeno se haya instaurado en nuestro mercado laboral con gran intensidad, pero no es el único. La pasividad de las Administraciones ante los abusos y degradaciones cometidas contra los derechos laborales, unido a la carencia de empleo para gran parte de la población activa, han sido otros de los grandes impulsores de esta situación. Esto ha traído consigo unas consecuencias sociales, laborales y económicas gravísimas, llegando a afectar a la salud de las personas, como analizaremos en profundidad a lo largo del trabajo. Se pone de manifiesto que la exclusión social se ha convertido en un fenómeno estructural para la sociedad española, con especial repercusión en los jóvenes ya que son el grupo social más vulnerable socialmente por los fenómenos nombrados, viéndose obligados a reorganizar y redirigir sus vidas en busca de mayor formación (sobrecualificación) para aumentar sus posibilidades de éxito o resignarse y aceptar la incertidumbre, repercutiéndoles socialmente de manera más intensa que a los demás colectivos.

Palabras clave: Precariedad laboral, consecuencias sociales, mercado laboral, exclusión social, jóvenes.

Abstract.

The lack of job stability is a phenomenon that has affected our country for a long time, situation that is caused by some national and international factors. The situation of economic rescission that Europe suffers is one of the main reason why this phenomenon has established in our financial market with high intensity, but it isn't the only one. The indifference of the administrations facing the abuses and deteriorations committed against labour rights, together with the lack of job for a large part of the active population, have been some of the main forces of this situation. This problems have brought some serious social, labour and economic consequences, coming to affect people's health as we will analyze in depth over the work. This reveals that the social exclusion has turned into a structural phenomenon for the Spanish society, with special influence on young

people, who are the most vulnerable social group by the phenomenon previously said, and have felt obliged to reorganize and redirect their lives in search of more academic training (overqualifying) in order to increase their chances of success or give up and accept the uncertainty, which affects them more than any other social group.

Key words: Lack of job stability, social consequences, financial market, social exclusion, young people.

3. Objetivos

Con el presente trabajo se pretende llevar a cabo un estudio sobre la situación del mercado laboral actual, analizando las principales prácticas sufridas por los trabajadores/as y más concretamente sobre la situación que soportan los jóvenes de nuestro país a la hora de encontrar un empleo digno y estable. Se estudiarán y analizarán los motivos por los que la situación laboral a la que este grupo social se enfrenta es tan negativa, sin dejar de lado los motivos principales que afectan a toda la población activa. Habrá que tener en consideración qué ha provocado que llegemos a esta situación tan precaria en el aspecto laboral, las principales consecuencias a nivel general que inducen a que en el mercado de trabajo en este momento prevalezca la precariedad laboral como principal característica. Pretendo analizar también cómo ha aumentado en los últimos tiempos, qué la ha impulsado, qué ha provocado que la precariedad, la incertidumbre, la desprotección... sean los problemas más acuciantes entre nuestros trabajadores/as.

Objetivos generales.

- Analizar y describir cómo hemos llegado a una situación en la que la precariedad laboral es la principal característica de nuestro mercado de trabajo. Descubrir por qué es la protagonista entre los jóvenes, cualificados o no, que pretenden entrar a formar parte del mercado laboral, que encuentran serios problemas para encontrar un trabajo digno.
- Investigar las consecuencias que sufren los jóvenes estudiantes, atendiendo a la formación, ya que estos se ven obligados, en muchos casos, a seguir estudiando para poder así tener más posibilidades de encontrar un trabajo acorde a su cualificación.
- Detallar las variaciones que la población activa ha sufrido desde el inicio de la crisis, que es cuando esta situación de precariedad más se está manifestando. Todo ello respecto a la pérdida de calidad de vida, la migración de nuestros jóvenes o el acceso a los servicios del Estado de Bienestar en los últimos años.
- Observar las variaciones de los indicadores nacionales, en materia laboral y de condiciones de vida, e investigar los motivos que las impulsaron.

Objetivos específicos.

- Determinar qué motiva a las empresas a exigir siempre una experiencia inalcanzable para el 90% de los jóvenes menores de 30 años en nuestro País. Exponer las

oportunidades de las que disponen los jóvenes a la hora de acceder por primera vez al mercado de trabajo, o a la hora de acceder a un puesto de trabajo digno.

- Estudiar por qué las reformas laborales han amparado a las empresas y Administraciones para poder realizar ciertas contrataciones y extinciones de los contratos de trabajo de estas personas prácticamente sin sufrir un perjuicio reseñable.
- Analizar también las consecuencias que sufren los jóvenes debido a esa dificultad para entrar en el mercado laboral que hace retrasar todas las etapas de la vida. Por ello, se puede llegar a convertir en exclusión social, debido a la imposibilidad de desarrollar todas las dimensiones de su vida e impidiéndoles avanzar personalmente.

Resultados pretendidos.

Determinar los motivos específicos que han provocado la situación que queremos analizar de precariedad. Establecer cuáles son sus principales o más comunes consecuencias, tanto académicas, como sociales, institucionales... para toda persona activa, atendiendo mayoritariamente a las consecuencias que sufre un grupo específico de ellas, que son los más perjudicados por la situación de los últimos años: los jóvenes.

Exponer una conclusión sobre el tema, ya que tras realizar los análisis y estudios necesarios habré profundizado un poco más en el mismo, siendo consciente con ello de los motivos, consecuencias o situaciones que se están dando en nuestro País. Pretendo ser capaz de determinar ciertos aspectos negativos que bajo mi punto de vista perjudican y han ayudado o han propiciado la situación que viven nuestros trabajadores/as, y en especial los jóvenes, a la hora de acceder al mercado laboral. Y por último, tras haber analizado todo lo expuesto, por un lado, intentaré proponer alguna solución o mejora a los problemas detectados en el acceso al mercado laboral a nivel global y, por otro, para intentar atenuar las consecuencias que se están generando en la sociedad y en especial en los grupos sociales más afectados, por la situación de precariedad laboral tan patente en nuestro país.

4. Metodología

La metodología empleada ha sido el análisis documental o de datos secundarios. Pasamos a continuación a describir en detalle cómo y cuándo se ha llevado a cabo. El primer paso del trabajo fue elegir un tema que me atrajese, que me permitiese desarrollar las aptitudes obtenidas a lo largo de la carrera y además que fuera de actualidad. Por eso, tras debatirlo con mi tutora, durante las primeras semanas de septiembre, me decanté por elegir la precariedad laboral y sus consecuencias sobre los diferentes grupos sociales, especialmente sobre los jóvenes. Decidí hacer un estudio analítico sobre este tema debido a que me afecta personalmente, ya que estoy dentro del grupo de menores de 29 años (lo que se considera joven en estudios de la U.E.), y además me dispongo a entrar al mercado laboral, como personal cualificado, tras el final de mis estudios superiores. Por todo ello me parecía un tema atractivo para poder conocer, de cara a mi futuro personal, las oportunidades o debilidades que pueda tener el mercado laboral a la hora de acceder a él.

El siguiente paso, que me ocupó las siguientes semanas de septiembre, fue empezar a documentarme sobre el tema, esto es, sobre el problema de la precariedad, la situación económica del país, los pasos que desencadenaron una crisis laboral sin precedentes... necesitando para ello cerca de un mes, hasta principios de octubre. Para ello comencé buscando artículos académicos, tesis y estudios sobre el tema, en los principales buscadores académicos online como son: Google Academic, Dialnet...; buscando palabras clave como “precariedad laboral”, “situación laboral en España”, “consecuencias de la precariedad”, “inestabilidad laboral”, “situación mercado trabajo España” ... Una vez encontrados artículos de interés, o de amplios datos cuantitativos, los analizaba para ver qué información o qué datos podían ser útiles para la construcción de mi trabajo, ya que la mayoría de los estudios sobre la precariedad, la abordan desde la perspectiva que analizan a la vez, como la exclusión, el desempleo o las consecuencias económicas. Por eso, el siguiente paso fue investigar en los textos o artículos encontrados sobre el tema que a mí me interesaba, la bibliografía en la que se habían basado para sus estudios y conclusiones. Hay que decir que este paso me fue de gran utilidad ya que en las bibliografías analizadas encontré varias menciones a textos y autores expertos en la materia que utilicé más adelante.

Tras analizar la información, me propuse realizar un primer esquema orientativo de mi trabajo, y, en función de la información que encontraba, fui modificando un poco el esquema inicial con la información de la que disponía e iba obteniendo. Esto me ocupó varias semanas, hasta la 3ª semana

de octubre. Posteriormente comencé la redacción de mi trabajo con dicha información, pero en muchos de los datos obtenidos de estudios anteriores no eran actualizados, así que, tras redactar un apartado del trabajo, me detenía y actualizaba los datos ayudándome para ello de las bases de datos existentes, tanto nacionales como europeas como son el INE, Eurostat o Datos Macro, entre otros. Luego, tras encontrar los datos desarrollaba personalmente las tablas o gráficos requeridos para representar esa información. En la consecución de ciertos datos he tenido alguna complicación, ya que por ejemplo la base de datos Eurostat está completamente en inglés; en otros casos me encontraba con que ciertos estudios abarcaban un determinado espacio temporal y otros variaban dicho campo temporal, otros cambiaban la metodología utilizada... Por eso hay que decir que este paso de redactar y actualizar los datos ha sido el más largo, por la cantidad de datos que tenía que revisar y actualizar. Este paso me ocupó en el tiempo hasta la segunda semana de noviembre. Y así tuve varias semanas, hasta la defensa del trabajo, para preparar la exposición. Hay que decir también que en varios puntos del trabajo recurrí a libros en formato papel que estaban en la biblioteca de la universidad y que me parecieron interesantes para poder analizarlos sobre todo, por ser de este último año ,lo que me proporcionaba una visión actual de la situación que quiero estudiar y unos datos sin necesidad de actualizarlos, como por ejemplo: “Precarización y empobrecimiento de la población trabajadora en España” de Inmaculada Cebrián (2016) o “La temporalidad como factor de riesgo laboral” (2016) de Juan José Fernández Domínguez. Por otro lado, para documentarme sobre los cambios en el ámbito laboral promovidos por las administraciones o gobiernos, basé mi búsqueda en los buscadores de derecho que vengo utilizando a lo largo de la carrera como: Noticias Jurídicas, Aranzadi o Westlaw, entre otros. Además del libro mencionado anteriormente, que analizaba ciertos aspectos legales sobre nociones de interés para mi trabajo como la temporalidad que luego veremos cómo es un factor de riesgo importante para la precariedad laboral.

Con lo que podemos resumir que mi planteamiento de actuación ha sido, documentarme a través de diferentes herramientas o mecanismos, desarrollar el texto escrito manteniendo el hilo argumental que quería, actualizar los datos expuestos en estudios sobre el tema y plasmarlos correctamente como mejor se adecuen al texto y colocarlo adecuadamente. Y como último paso, para finalizar revisaba el texto escrito final, de la mano de mi tutora, para poder mejorarlo o apuntalarlo con informaciones o citas que había encontrado en las siguientes búsquedas de información, o modificar la colocación de la información ya redactada para facilitar una mejor

comprensión o hacer más amena la lectura. Hay que decir que esta metodología la apliqué a cada apartado que quería introducir en mi trabajo, esto es, desarrollé así la precariedad laboral en general (septiembre), después desarrollé de la misma manera las consecuencias sobre la salud de las personas, lo mismo hice con la exclusión (octubre) y, por último, también con las consecuencias sobre los jóvenes (noviembre). Y para finalizar, las dos semanas siguientes hasta la defensa del trabajo, me dediqué únicamente a preparar dicha defensa.

5. La precariedad laboral

5.1. Precariedad laboral y sus principales manifestaciones

Comenzaremos por definir qué es la precariedad laboral, cómo nos afecta y cuáles son sus consecuencias más importantes a nivel general. Describiremos las principales técnicas de precarización laboral, antes de entrar a estudiar en profundidad las consecuencias en la sociedad, y más en concreto, las que afectan particularmente a los jóvenes, ya que estos son el colectivo o grupo de la sociedad que más afectado se ve por esta situación del mercado de trabajo. Hablamos de precariedad laboral cuando en un puesto de trabajo existen implícitas situaciones de incertidumbre, inseguridad y/o falta de garantías en las condiciones de trabajo y, especialmente, cuando las remuneraciones no alcanzan a cubrir las necesidades básicas del trabajador/a. Esto es, la precariedad laboral se refiere a las situaciones en que los trabajadores se encuentran con unas condiciones laborales por debajo de la media y de lo que la ley expone como derechos mínimos (Muñoz y Aboal, 2016).

Que a la hora de acercarnos a la precariedad laboral actual haya que explicar previamente estas cuestiones se debe en parte, al enfoque que ha primado sobre la misma en los estudios del trabajo. Las diversas formas de la precariedad laboral se visibilizan y conciben a partir de la institucionalización de una norma de empleo, con pretensión universal (Santamaria, 2012). Por tanto, el punto de partida y de referencia para hablar de precariedad es la “forma estándar de empleo”, en la que se pretendía un trabajo asalariado de duración indefinida y a tiempo completo y los derechos sociales asociados progresivamente a dicha norma de empleo. Los estudios sobre la precariedad se centran en este aspecto en los últimos tiempos. Santamaria (2010) afirma que: “cuando el empleo no se ajusta a esa forma estándar, es entonces cuando hablamos de precariedad”.

La precariedad laboral es una cuestión que no surge únicamente en situaciones de desigualdad, periodos de crisis económicas o de reestructuraciones productivas, pero sí hay que decir que es en esos momentos especialmente cuando la precariedad salta a la vista y se hace más evidente. En nuestro País, hay que resaltar que se viene acentuado en la última década, principalmente desde el comienzo de la crisis, con una fuerza inmensa, ya que la desigual situación de poder entre los participantes en el mercado de trabajo se pone de manifiesto en los periodos de recesión económica, en la que los trabajadores/as se sitúan en una posición de inferioridad respecto a las

empresas, al verse obligados a aceptar, debido a la escasez de empleo, peores condiciones de trabajo, con el consiguiente retroceso en los derechos sociales y laborales adquiridos. Muñoz y Aboal (2016) expone que los trabajadores se encuentran en una posición de desventaja a la hora de luchar por sus derechos y las empresas se benefician, imponiendo unas prácticas abusivas que rompen, poco a poco, todos los avances conseguidos en materia laboral en los últimos tiempos, resultando afectados toda clase de elementos esenciales de la relación de trabajo como por ejemplo los contratos, el despido, las remuneraciones, los horarios, las jornadas de trabajo y la negociación colectiva entre otros.

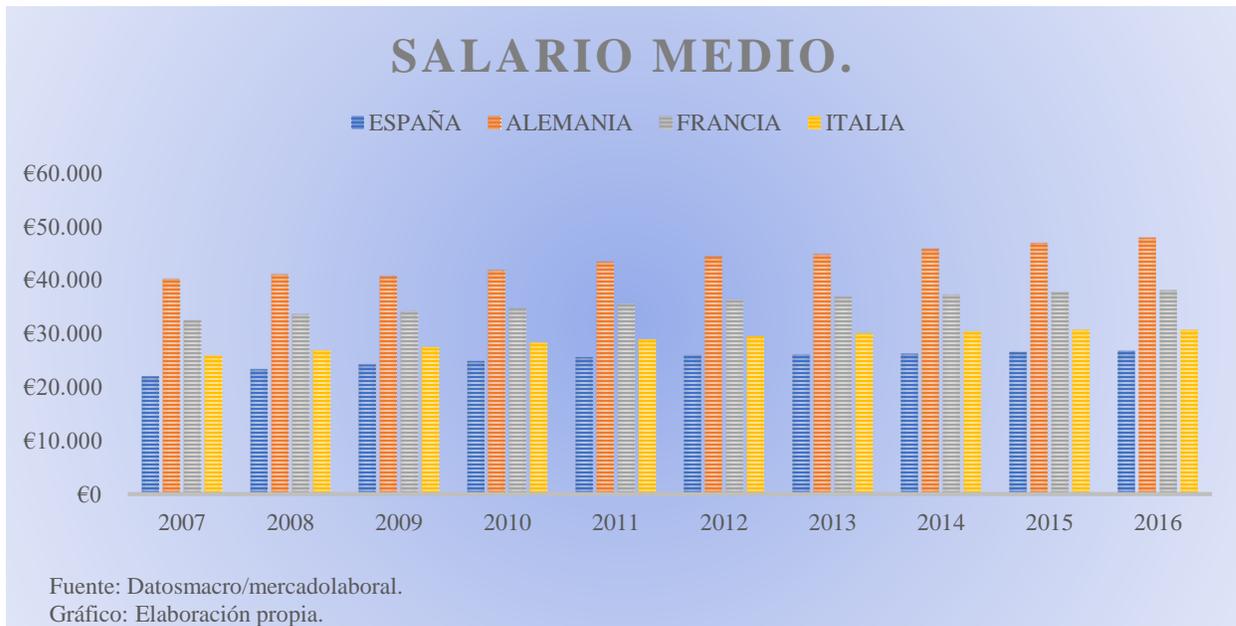
Por todo ello, podemos deducir que bajo la precariedad laboral se reconocen aquellas situaciones en las que prima la inestabilidad del empleo, la insuficiencia salarial, la inseguridad y desprotección laboral y social, e incluso, la falta de reconocimiento como personas trabajadoras. Por tanto, la precariedad remite a una carencia, a una falta de alguno de los factores que establece la normativa laboral.

Quiero atender aquí la definición que nos da la Real Academia de la Lengua Española del término precario. Todas las acepciones definen lo precario precisamente por lo que no tiene: “1. De poca estabilidad o duración; 2. Que no posee los medios o recursos suficientes; 3. Que se tiene sin título, por tolerancia o por inadvertencia del dueño; 4. Docente que ocupa un cargo provisionalmente.” (RAE). Aplicando estas definiciones al empleo, el empleo precario viene definido por las carencias y los rasgos ausentes de aquellas condiciones laborales modernas en torno a las cuales se ha construido el empleo. Por eso, se puede apelar al término “cuasi-empleo” (Santamaria, 2010), y que tantos autores mencionan, justamente, para respaldar esa idea de un empleo que no tiene o le falta alguno de los elementos que hacen de un trabajo o de una actividad un empleo. Actualmente el empleo precario se reconoce de ciertas formas que son reseñables por encima del resto, motivadas por la situación que vive el empleo moderno en nuestro País, considerando la situación social y económica que está atravesando los últimos años.

Los salarios reducidos y las bajas remuneraciones son el principal problema de los trabajadores/as de nuestro país, especialmente por los cambios sufridos en la economía del mismo en las últimas décadas, que han afectado al mercado laboral de manera que hay una desproporción entre la escasa oferta y el exceso de la demanda de empleo, lo que ha llevado a las empresas a poder conseguir trabajadores a cambio de salarios insuficientes. Salarios tan bajos que no resultan suficientes para poder cubrir las necesidades mínimas vitales, generando situaciones de pobreza a

los trabajadores/as, pese a disponer de un empleo. Pero los trabajadores se ven obligados a aceptarlo debido a la falta empleo, se han visto obligados a ir reduciendo sus exigencias para acceder a un trabajo a cambio de un salario menor que el de antes, por la cantidad de gente que hay en su situación, y que por lo tanto pueden aceptarlas y acceder en esas condiciones peores.

Gráfico N.º 1.



En el gráfico 1, podemos ver cómo el nivel salarial en España es sustantivamente más bajo que en los países desarrollados de la Unión Europea. Mientras que España ronda la última década los 26.000€, los países que se asemejan a España en población, capacidades de desarrollo tecnológico

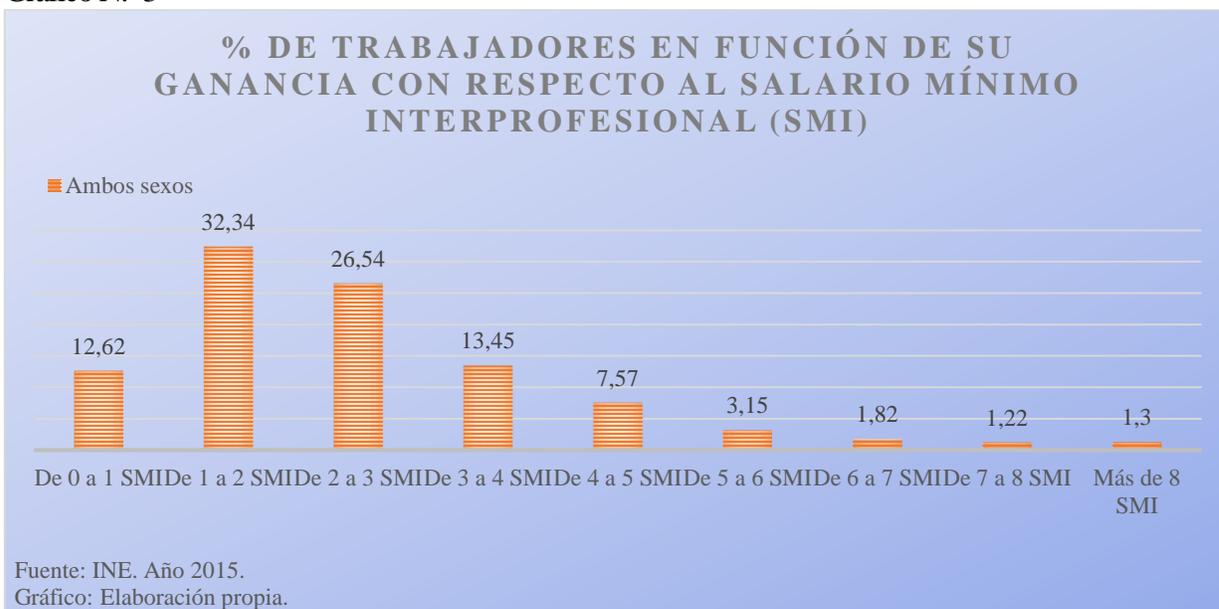
Gráfico N.º 2.



y económico... se encuentran estos últimos años por encima como mínimo, de los 30.000€. Todo ello sin tener en cuenta que los países del norte de Europa llegan a aproximarse a los 50.000€, resaltando la mala gestión de nuestro sistema laboral.

En el gráfico 2 podemos ver la evolución salarial de los trabajadores/as en nuestro País específicamente. En él se puede apreciar que el salario medio anual va en aumento, a medida que la situación de crisis se va diluyendo, gracias, en parte, a las políticas económicas, laborales y sociales que está llevando a cabo la Administración para revertir esta situación.

Gráfico N.º 3



En este último gráfico podemos apreciar cómo el gran grueso de la población española- casi un 50% de ella- vive con un salario que no duplica la cuantía del salario mínimo interprofesional (648,6€/mes). Situación que provoca que la gran mayoría de la población no pueda desarrollar su vida con dignidad ya que la situación laboral no permite a los trabajadores/as llegar a una situación de suficiencia económica para poder desarrollar sus vidas personales, exponiéndoles a la exclusión social.

Estrechamente relacionado con el primer problema expuesto está **la reducción de las jornadas de trabajo**, o el exceso de contratación a tiempo parcial. Aquí es donde las empresas se han visto beneficiadas por los cambios que se han ido produciendo en la legislación laboral que les han permitido aprovecharse de la situación de recesión económica que ha venido sufriendo nuestro País. Debido a ella la tasa de desempleo es muy alta, y por lo tanto, se han aprovechado de esa

gran cantidad de trabajadores/as a su disposición. Gran cantidad de trabajadores a los que también se les puede definir como “Ejército Industrial de Reserva”, término desarrollado por Carl Marx (1867) en su crítica de la economía política en la obra “El Capital”¹.

Marx desarrolla este concepto para explicar la persistencia del desempleo ya que para él, el desempleo no es algo voluntario ni friccional, simplemente la economía mantiene a un grupo de trabajadores o miembros de la clase proletaria sin empleo, consiguiendo que haya suficientes trabajadores desempleados que permitan al capitalista explotar a los trabajadores empleados, ya que ese exceso de oferta de fuerza de trabajo permite que los salarios se mantengan bajos.

Estas situaciones que mencionábamos al principio conllevan precariedad salarial, debido a que, menos tiempo de trabajo supone una menor remuneración, lo que impide al trabajador/a poder alcanzar unos ingresos suficientes que le permitan vivir dignamente, viéndose obligado a tener que buscar otros trabajos o a sufrir abusos por parte de las empresas, que ofrecen ampliar esa jornada de manera ilegal, imponiéndoles trabajar más horas de las contempladas en el contrato, sin cotizarlas ni declararlas, arriesgando además su salud ya que tampoco están asegurados en esas “horas ilegales”. Todo ello propicia y favorece que surja la economía sumergida o el denominado “trabajo en negro” pero no es el único motivo. Hay que decir que en este tipo de economía es probablemente donde se da el mayor caso de precariedad, ya que sitúa al trabajador en una posición de absoluta desprotección jurídica, al no estar las condiciones de trabajo sometidas a ningún control: ni el salario, ni la jornada, ni la duración de la relación.

Hay que mencionar que, para entender el problema de **la temporalidad** en el mercado de trabajo español, hay que explicar ciertos términos como la descentralización, la globalización y la flexibilidad, cuyos rasgos vienen dados por una vinculación laboral temporal y/o a tiempo parcial, ya que podemos decir que son en parte, los precursores o los pasos iniciales para que en el mercado laboral se haya afianzado la temporalidad como una característica básica del mercado de trabajo.

El primero de ellos alude a un cambio profundo en los sistemas de producción, donde grandes empresas integradas verticalmente, centradas en un solo producto, bajo un modelo de producción y amparadas en una tecnología eficiente vieron cómo diversos stock externos, unidos a la modificación de las características de la demanda y la multiplicación de los factores aleatorios,

¹ Marx, se refiere a la existencia estructural de desempleo, en las sociedades cuyo modo de producción es el capitalista de este fenómeno. Éste constituye en la teoría marxista la mano de obra excedente, es decir el volumen de desocupados de la economía; que cumplen una función importante: mantener bajo el nivel de los salarios, ya que, si la oferta de empleo es mínima, las personas van a aceptar trabajar por sueldos miserables sin quejarse.

llevaron a un nuevo modelo de competencia que abría nuevos espacios al hasta entonces limitado ámbito de la mediana y pequeña empresa. Su ductilidad, producto de la especialización sobre todo tecnológica, así como su dinamismo condujeron de manera inexorable a que las grandes empresas externalizaran, descentralizaran y subcontrataran parte de su actividad (Fernández Domínguez, 2016), con el consecuente aumento que implican ese tipo de prácticas en los contratos y trabajos temporales.

La globalización supone asumir que los mercados nacionales dejan de ser la referencia fundamental y casi la única en la actividad de las empresas, sobre todo de las más pudientes, lo que impide que los estados puedan aislarse y hace que disminuya drásticamente su capacidad normativa en la regulación de la economía y los mercados. Esto supone una pérdida de soberanía que lleva a una segunda descentralización productiva de no menor importancia, en este caso, en busca de la ubicación donde las empresas de carácter multidimensional puedan maximizar beneficios a través de una fragmentación de la producción. La búsqueda de Estados periféricos cuya normativa resulte más favorable hará que los costes de la mano de obra sea un elemento importante que ponderar a la hora de asentarse y permanecer en el país.

Al final, y únicamente para que tengamos conocimiento del término global, Fernández Domínguez (2016) afirma:

“Hay que explicar que las dos tendencias precedentes confluyen y alcanzan sentido propio bajo la común referencia a la flexibilidad o adaptación laboral. El resultante final de los tres factores viene dado por la consolidación en todos los estados de un volumen importante de actividad temporal que forma parte consustancial o fisiológica de cualquier sistema de relaciones laborales. Esta temporalidad ya no es ni residual, ni excepcional; tampoco, atípica frente a un estándar dado, sino que décadas de asentamiento han venido a conferirle una entidad característica, al punto de constituir un verdadero segmento inherente a cualquier modelo de mercado de trabajo claramente dualizado en todos los países desarrollados”. (pp.11/15)

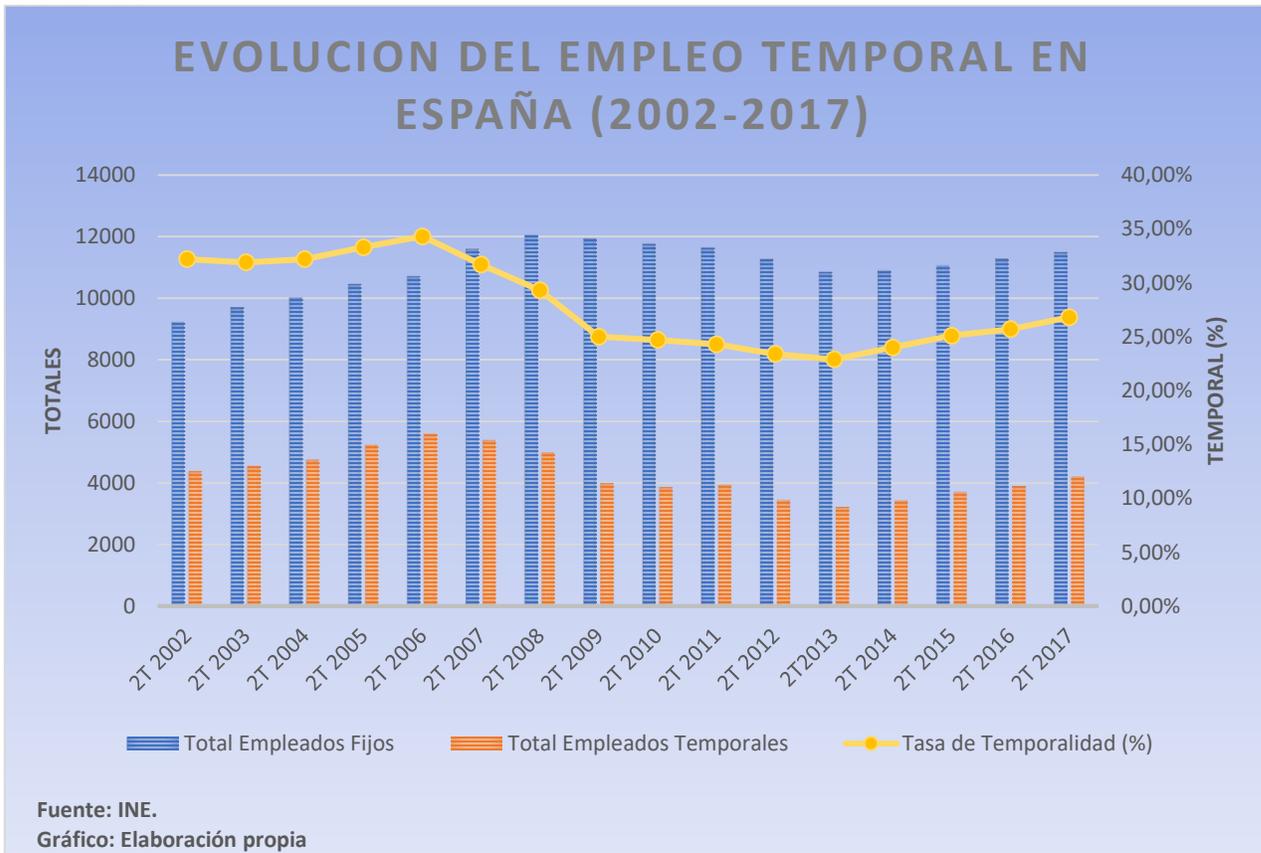
Y la mejor confirmación de lo expuesto viene dada por las estadísticas, que en el ámbito europeo muestran una constante alrededor del 14% como tasa de temporalidad. Pero no obstante se ven notables diferencias entre países, llevando a medias que varían desde en torno al 2,5% en Lituania o Estonia, frente a 20% en España o Portugal, lo que incita a preguntarse cuánto es verdaderamente estructural y cuánto es resultante de la estructura del país.

Gráfico N.º 4



La temporalidad laboral es un rasgo que define el modelo de empleo español como precario, afectando a casi un tercio de la población, y a más de la mitad de los jóvenes con edades entre los 16 y los 29 años, según los datos de EUROSTAT. Esto se debe a la inestabilidad laboral de los puestos de trabajo de los últimos tiempos, que es uno de los factores que más contribuye a la precariedad, al generar continuas situaciones de desempleo e inseguridad en los trabajadores/as respecto a sus ingresos económicos. Lo anterior no permite a los trabajadores conseguir una estabilidad suficiente para desarrollar su vida social y personal, como emanciparse, tener un hijo, comprar un coche, una casa... En el siguiente gráfico podemos apreciar cómo ha sido la evolución de la tasa de temporalidad en España los últimos tiempos.

Gráfico N.º5



Este aspecto ha sido muy utilizado por las empresas, aprovechándose de la normativa laboral. La situación de rescisión económica que atraviesa el país y del gran ejército de reserva que existe en el mercado global, han hecho que se lleguen a registrar en los últimos tiempos, unas tasas de personas paradas, y también de personas en busca de empleo activamente tan elevadas que les ha favorecido a las empresas hasta que la legislación laboral ha empezado a ponerles límites para evitar situaciones abusivas, ya que, durante los últimos tiempos, como exponen Caparrós y Navarro (2008):

“Hay que aceptar que, ciertamente, “la ley no ha sido neutra” a la hora de proteger a todos los trabajadores; por ejemplo: el aumento de la indemnización por despido de trabajadores indefinidos, provocó que la comparación entre los costes del contrato indefinido frente a los derivados de la rotación de los temporales fuese un aspecto clave de estudio por parte de las empresas; una negociación colectiva que se centró en la discusión sobre los salarios, intentando equipararlos a los precios del mercado; las políticas de empleo para intentar reducir las altas tasas de desempleo que acompañan al mercado de trabajo español. Todo esto no ha hecho más

que motivar el uso de trabajadores temporales, ya que así se reducen las altas tasas de desempleo, que es lo que la administración busca principalmente”. (pp. 205/245).

Las políticas y reformas laborales que se han aprobado los últimos tiempos han intentado encauzar por el camino correcto a la legislación laboral, en materia de protección del trabajador temporal, en establecer ciertos límites o restricciones a las empresas a la hora de contratar, para proteger tanto al trabajador temporal como al indefinido, y así evitar que las empresas abusen de este tipo de modalidad. Destacaremos los más reseñables o más cercanos en el tiempo. Según Fernández Domínguez (2016): la Ley 43/2006, de 29 de diciembre establece un límite de encadenamiento de contratos temporales, ya que en estos momentos se vivía el periodo de máxima temporalidad registrada en nuestro País con un 34%; El famoso decretazo de la Reforma de 2002 que prestaba especial atención sobre el despido y el desempleo de los trabajadores temporales, intentando equipararlos a los indefinidos; la Ley de 12/2001, de 9 de Junio estableció una indemnización por la extinción de contrato temporal de 8 días por año; el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, de 25 de enero de 2012, aprobó un periodo de prueba de un año para los trabajadores temporales, además de incentivar la conversión de trabajadores temporales en indefinidos mediante el impulso de la flexibilidad interna.

Por último, **la subcontratación** en cadena y el exceso de subcontratación son otra práctica de empleo precario común en nuestro país en los últimos tiempos. Hoy en día es muy frecuente por parte de las empresas el recurso a la descentralización productiva, esto es, a la contratación de parte de su actividad productiva a otra u otras empresas especializadas en la tarea, lo que es conocido como outsourcing o subcontratación, (Farrés Marsiñach ,2008). Así, una empresa, en vez de realizar por sí misma el objeto de su actividad empresarial al completo, encarga a otra u otras la ejecución de determinadas tareas correspondientes a su propia actividad.

Esto es, se trata de adjudicarse por un precio la ejecución de un trabajo u obra, subcontratando la totalidad o partes de esa obra con otras empresas, de menos tamaño y plantilla, por un precio inferior, y así reducir sus costes fijos y poder aumentar los beneficios. Los subcontratistas a su vez pueden repetir la jugada y subcontratar por un precio inferior la totalidad o parte de la obra o trabajo que se les adjudicó, y así hasta llegar a las microempresas, que acaban ejecutando materialmente el trabajo por una cantidad muy inferior a la que el promotor pagó por él. Un ejemplo es el que realizan las compañías productoras de teléfonos smartphone, que se encargan de su producción y comercialización pero que encargan a otra empresa el desarrollo y actualización

de su sistema y el software, como en el caso del sistema Android ofrecido por Google, ya que así ofrecen mejores productos finales reduciendo sus costes.

En este sentido, hay una doble perspectiva: de un lado, las empresas subcontratadas gozan de ciertas ventajas que les ayudan a ser útiles en el mercado y a satisfacer diversas necesidades y servicios, en lugar de otras empresas que también ven ventajas al aumentar sus beneficios externalizando partes del proceso. Y de otro lado, está el aspecto que más perjudica a los trabajadores/as, que es la cuantía salarial que ellos reciben al final del trabajo, siendo extremadamente inferior a la que deberían recibir por ese trabajo si lo realizasen en nombre de la empresa principal.

Por ello, el problema de la contratación y subcontratación externa de las empresas se encuentra en la posibilidad de que puedan peligrar los derechos económicos de los trabajadores/as, así como las obligaciones con la Seguridad Social, al intervenir terceras personas en la actividad empresarial. Por ese motivo la ley, si bien permite que las empresas contraten o subcontraten con otros, parte de su actividad productiva, también establece garantías necesarias, en el Estatuto de los Trabajadores 2015 para defender esos derechos que se pueden ver alterados (Farrés Marsiñach, 2008).

5.2. Consecuencias de la Precariedad Laboral

Los datos muestran claramente que la precariedad en el mercado español ha crecido masivamente durante los años de la Gran Recesión Económica. Tal fenómeno ha ocurrido con especial intensidad en el sur de Europa (y muy en especial en Grecia, España y también en Portugal), donde el tejido empresarial ha tenido históricamente un gran poder, mientras que el mundo del trabajo ha sido débil, con sindicatos débiles y con partidos políticos divididos y en conflicto. Estas son las raíces más importantes del enorme crecimiento del desempleo, de la baja tasa de ocupación, del gran deterioro del mercado de trabajo y del descenso de los ya muy bajos salarios. Y son también estos países los que tienen uno de los gastos públicos por habitante en las transferencias y servicios públicos del Estado del Bienestar más bajos de la UE-15, lo que repercute en la sociedad española, de manera que ésta no tiene acceso a la gran mayoría de ayudas o apoyos que ofrecen los Estados de Bienestar Europeos, que pueden llegar a compensar la falta de ingresos o de empleo temporalmente (Santamaria, 2012).

En el contexto actual tenemos una tasa de paro desbordada y unos trabajos cada vez más precarios. Concretamente el paro se ha situado en el conjunto del Estado en el 18,4% en enero de 2017, no habiendo prácticamente ningún indicador que muestre una recuperación del empleo, sino tan sólo pequeñas treguas o recuperaciones momentáneas con el aumento de las contrataciones por circunstancias excepcionales, como las temporadas de esquí, veraniega y navideña. Hay que mencionar también, si atendemos a la tasa de desempleo del País, que desde 2013, está disminuyendo progresivamente, pero, a pesar de ello, seguimos prácticamente duplicando la media de la UE (9.8%); además de que el descenso es notablemente inferior a los países que también se vieron afectados por esta recesión económica que atraviesa Europa, lo que nos hace pensar que los problemas generados con el empleo, siguen provocando las mismas situaciones precarias, sin síntomas de solucionarse en el corto-medio plazo. Además de que la mayoría de los puestos de trabajo que se crean, como analizamos a continuación, lo hacen en situación de precariedad por la temporalidad o la inseguridad de continuidad de las personas contratadas, en contraposición a ciertas reformas con el objeto de reducir las altas tasas de parados.

Al mismo tiempo la precarización, tanto laboral como social, se ha acentuado en los últimos años como consecuencia de la aplicación de toda una serie de medidas por parte de la Administración que recortan los derechos laborales y sociales históricamente conquistados. En este sentido, supuestamente, las últimas reformas laborales tenían como objetivo reducir el

desempleo ya que, según expertos como Guellida Albiol (2010) afirman que, al ser más barato contratar y despedir trabajadores, se crearían más puestos de trabajo. Pero nada más lejos de la realidad, puesto que la destrucción de puestos de trabajo es superior a la creación de estos, como bien esperaba la sociedad con dichos cambios y, además, los trabajos que se crean están bajo una nueva regulación que agrava la precariedad de los mismos. También es de resaltar que el trabajo precario es una consecuencia directa de los sistemas flexibles de trabajo que aplicados a nuestro contexto estatal son aprovechados para igualar hacia abajo las condiciones de trabajo y contratación. Así pues, este trabajo lo podemos caracterizar por su irregularidad, la baja remuneración, la temporalidad del mismo y por unas condiciones laborales que recuerdan a otros tiempos (Guellida Albiol, 2010). Por ello, en la tabla que viene a continuación, destacaremos las consecuencias que tiene esta precarización laboral para las clases populares y trabajadoras.

Tabla 1

Consecuencias de la precarización del empleo para las clases populares.

| EN EL PROCESO DE TRABAJO. | EN LAS RELACIONES LABORALES. |
|---|---|
| Intensificación del trabajo. | Individualización de la relación salarial. |
| Inestabilidad en el puesto de trabajo. | Debilitamiento de la acción sindical. |
| Deterioro de las condiciones de trabajo. | Fortalecimiento de la acción empresarial. |
| Competitividad entre los trabajadores. | |
| EN EL EMPLEO. | EN EL ENTORNO FAMILIAR Y SOCIAL. |
| | Inestabilidad económica y familiar. |
| | Deterioro de la calidad de vida. |
| Reducción de la protección institucional del empleo. Precarización de éste. | Problemas psicológicos derivados de la inseguridad. |
| Fragmentación del mercado laboral externo. | Desastres familiares provocados por horarios. |
| Desincentiva la participación sindical. | Ruptura de vínculos sociales primarios. |
| Descenso progresivo de la cuantía salarial. | Precariedad de la etapa de jubilación. |

Tabla: Elaboración propia a partir de los datos del estudio “La metamorfosis del trabajo en tiempos de globalización”

Estas implicaciones nos indican que lo que es subyacente a la precariedad laboral, son sus graves consecuencias en el orden social en general y en la vida de las personas trabajadoras en particular. Todo esto hace destacar la gradual degradación del trabajo, de las condiciones en que se realiza y de la calidad de vida de las personas, afectando a su vez, a la propia vida y salud de los trabajadores/as y sus entornos familiares, condicionando en buena medida sus formas de comportamiento, así como su presente y futuro.

5.2.1. Consecuencias sobre la salud de las personas.

El estado de salud de los grupos sociales es resultado de su capacidad de control sobre los recursos simbólicos y materiales desigualmente distribuidos en la sociedad. Por lo que los estilos de vida entendidos de esta manera se encuentran delimitados por lo social, es decir, son condicionados y condicionantes a la vez de las relaciones de sociabilidad, así como para la construcción de la identidad de cada uno. Como afirma Amable (2008):

“El ámbito de la vida cotidiana es el escenario fundamental para que los sujetos construyan su identidad y su integración social” (Heller 1977). Pero la precariedad laboral niega ambas características centrales del trabajo en las sociedades actuales, desestabilizando los modos de vida de los trabajadores y sus familias. Los dos niveles para un estudio de la precariedad laboral y la salud señalan que la misma, al ser componente esencial de la sociabilidad, no sólo es una posibilidad de daño a la salud sino una imposibilidad de tener buena salud. Es decir, que “se trata de la imposibilidad de disponer del control sobre todos los elementos que posibiliten la adopción de sus decisiones sobre la salud” (Canguilhem 2004). (pp.126/127).

La precariedad laboral aumenta las exigencias de productividad sobre las personas que se encuentran en esta situación y, en este sentido, puede transformarse en un riesgo para la salud. Las posibles explicaciones sobre por qué la precariedad laboral puede generar trastornos en la salud son las siguientes: por un lado, la privación material fruto de la situación de exclusión social y la imposibilidad de constituir un proyecto de desarrollo personal y, por el otro, la consideración como un estresor más entre los factores psicosociales del trabajo, según señalan expertos en la materia como Fryer o Quinlan (Amable, 2008).

Aunque se posea un empleo, también existe la imposibilidad de planificar el futuro y de construir identidades colectivas e individuales capaces de otorgar un sentido de vida, debido a las características y condiciones de éste. Efectivamente, la imposibilidad de elaborar planes hacia el futuro ha sido una constante pero, además, esto generaba profundas reflexiones respecto a la autoestima y confianza en sí mismo, así como las capacidades profesionales que posee. También surgieron cuestiones vinculadas al carácter colectivo de la identidad y a los problemas de relaciones sociales en el trabajo. Incluso se llegó a plantear que muchos se sentían mejor en una situación de desempleo que con un empleo precario, coincidiendo con otros estudios realizados al respecto, y que analizaremos más adelante (Amable, 2008). En consecuencia, es posible pensar que la precariedad laboral puede afectar a la salud porque presenta características similares al desempleo en tanto imposibilidad de construir un proyecto de futuro, tanto en el ámbito personal como profesional pero además, agravada por las mismas características de los empleos temporales, que no ofrecen soportes constructivos ni fiables a medio o largo plazo y, en consecuencia, su pérdida no implicaría sentimientos de privación, ya que nunca se han deshecho de ese sentimiento de vulnerabilidad. Esta vulnerabilidad estructural que los trabajadores/as sufren les pone a las puertas de la exclusión ya que, al no tener el sustento suficiente para desarrollar su vida en todas sus dimensiones, se ven anclados en esa situación precaria sin posibilidades de actuación para conseguir estabilizar su situación, lo que les genera una sensación de impotencia que puede repercutir en su salud con ataques de ansiedad, de nervios...

Por otra parte, como elemento estresor, podemos considerar a la precariedad en relación con la inseguridad en el empleo. Ya que el no tener nunca la certeza o la tranquilidad de tener un empleo estable, satisfactorio y con vistas a un futuro, no permite desarrollarse ni social, ni personal, ni tan siquiera profesionalmente a la persona. Ésta pasa gran tiempo de su vida preocupándose por el trabajo, en vez de centrarse en el siguiente paso en su vida, ya que no dispone de la seguridad necesaria para ello. “La evidencia acumulada por los estudios de “job insecurity” ha puesto de manifiesto que la percepción de una amenaza de pérdida de empleo incide negativamente sobre diversos aspectos de la salud al igual que también los trabajadores con contratos temporales muestran peores indicadores de salud respecto a quienes poseen contratos estables” (Llosa Fernández, 2016). Por lo tanto, como podemos ver, la percepción de inestabilidad en el empleo resulta ser una variable importante para el proceso de valoración personal, imposibilitando el desarrollo personal y social de las personas.

Estas posibles explicaciones podrían poseer implicaciones directas sobre las políticas que puedan adoptarse. La salud de las personas con contrataciones laborales inestables se deteriora por la incertidumbre financiera que genera la pérdida del empleo, las posibles intervenciones tendentes a brindar una protección a través de los sistemas de Seguridad Social, por lo tanto, resultan adecuadas, pero podrían resultar insuficientes. Los estudios sobre el desempleo aportan información en este sentido, no es la incertidumbre económica el único problema para su salud, y menos aún, en el largo plazo. Por una parte, existen los problemas de organización del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral con la familiar, para los que la flexibilidad no siempre es positiva. La flexibilidad horaria, por ejemplo, para los empleos precarizados puede ser un agravante del problema más que su solución. Pero, además, si la precariedad laboral pone en evidencia la vulnerabilidad de los trabajadores/as asalariados en el ámbito de trabajo, las intervenciones no sólo han de regular el mercado de trabajo sino que, también, protejan a la persona.

5.2.1.1 Consecuencias Psicológicas.

Un reciente estudio señala que el trabajo precario es tan peligroso para la salud mental como estar desempleado. Y esto porque, además de la ansiedad y la depresión, el trabajo precario provoca otras consecuencias psicológicas negativas para la persona, como la tensión, la sensación de injusticia, impotencia e, incluso, cierto grado de resentimiento hacia la sociedad. Por lo que, se sobreentiende que tener trabajo es beneficioso para la salud mental, pero no vale cualquier tipo de empleo. Esto se debe a que las consecuencias de la precariedad laboral provocan un aumento de los problemas de ansiedad y depresión, que también sufren las personas desempleadas. Así lo asegura un estudio realizado por la Universidad Nacional de Australia (ANU) y publicado en la revista "Psychological Medicine" según el portal Noticias Universia España (2013).

La inseguridad en el empleo, tener un empleo temporal o trabajar sin contrato son tres características básicas de la precariedad laboral. Pero, como señala Joan Benach, director del Grupo de Investigación en Desigualdades en Salud, esta precariedad también se caracteriza por la falta de derechos y porque los trabajadores se ven incapaces de ejercerlos por culpa de la elevada vulnerabilidad y de la situación de indefensión en la que se encuentran.

Como explica Rodríguez (2013); en palabras de Josep María Blanch, catedrático de psicología social aplicada de la Universitat Autònoma de Barcelona, "las personas que llevan

meses o años en el paro sienten que ya han tocado fondo, que no pueden estar peor. Y piensan que quizás tendrán una oportunidad". En cambio, malvivir de trabajos precarios alternados con el desempleo provoca "sufrir incertidumbre, pensar que se puede estar peor", que se pueden quedar en el paro de forma definitiva o que puede tocar una ocupación todavía más precaria y de peor calidad. "Vivir en la precariedad laboral genera, sobre todo, problemas de ansiedad, ya que los seres humanos nos sentimos cómodos en la certidumbre", añade el experto. Si uno no sabe si el mes que viene seguirá con empleo o cuánto cobrará o si le pagarán el trabajo realizado, "no puede planificar su vida, sus próximos pasos, no puede planificar si tendrá hijos o se comprará un coche", especifica Blanch. (pp.1/3)

Además de la ansiedad y la depresión, el trabajo precario es la causa de otras consecuencias psicológicas negativas, como hemos visto en distintos estudios, como la tensión, la sensación de injusticia por la desigualdad que se percibe con respecto a otros trabajadores/as e, incluso, cierto resentimiento. Además, el hecho de no tener un empleo estable puede generar ciertos problemas de identidad ya que uno ahora trabaja en una pizzería, luego como reponedor y así constantemente, cambiando de profesión. Por lo tanto, consecuentemente, no pertenecer a un grupo laboral estable, trabajar para salir del paso, impide el desarrollo de una identidad profesional clara y estable.

Trabajan en precario el personal doméstico sin contrato, los que van de un contrato temporal a otro, los autónomos que tienen problemas para cobrar sus facturas... No solo son personas con baja formación o inmigrantes sin papeles en regla. También arquitectos, periodistas, diseñadores gráficos y otros profesionales, sufren las consecuencias de la precariedad laboral, individuos que tienen una elevada formación, pero malviven con bajos ingresos, con trabajos puntuales y mal pagados o con dificultades para percibir su dinero. Rodríguez (2013) afirma en palabras de Benach que la precariedad laboral se ha extendido como si fuera una epidemia en, prácticamente, todas las ocupaciones y clases sociales.

5.3. Precariedad laboral y exclusión social

A pesar de que el concepto de pobreza sea considerado como multidimensional, entre los científicos sociales existe cierta tendencia a considerar la pobreza ligada únicamente a la carencia de recursos económicos y se deja al concepto de exclusión social como el verdaderamente definido por una diversidad de variables o dimensiones. El propio Tezanos (2004) establece otras diferencias entre la pobreza y la exclusión social: “Mientras la pobreza es considerada como un hecho social estático más centrado en los individuos, la exclusión social es un hecho social dinámico que se centra más en grupos sociales”, (p.23). También se considera que el concepto de pobreza explica mejor los procesos sociales de desigualdad existentes en las sociedades industriales o tradicionales mientras que el concepto de exclusión social se adapta mejor a la explicación de tales procesos en las sociedades postindustriales o avanzadas. Existe un cierto consenso entre la comunidad científica para considerar que el concepto de exclusión social define con más precisión la actual situación social. En palabras de Subirats, J., et al (2004):

“Somos conscientes de que el crecimiento de nuevas fuentes de desigualdad tan o más importantes que la renta, como por ejemplo la irregularidad administrativa que sufren un gran número de extranjeros sin papeles en nuestro país, da pie a un nuevo escenario difícil de abordar si solamente utilizamos las ideas tradicionales muy vinculadas a la desigualdad económica. El concepto de exclusión social, en este sentido, se revela como extraordinariamente útil para hablar de todas aquellas situaciones en que, más allá de la privación económica, se sufre una privación de la propia idea de ciudadanía, o dicho de otra manera, de los derechos y libertades básicas de las personas. Desde esta óptica, la pobreza, a pesar de ser una constante en muchas situaciones de exclusión, puede tomarse como un factor importante de vulnerabilidad social que, unido a otras dificultades como por ejemplo la mala salud, la sobrecarga doméstica y familiar o el desempleo de larga duración, puede conducir a las personas hacia una situación de exclusión social de difícil solución. Así pues, con el concepto de exclusión social queremos abarcar y recoger aspectos de desigualdad propios de la esfera económica, pero también muchos otros como la precariedad laboral, los déficits de formación, la falta de vivienda digna o de acceso a la misma, las precarias condiciones de salud, la falta de relaciones sociales estables y solidarias, la ruptura de lazos y vínculos familiares...” (cap. I/IV).

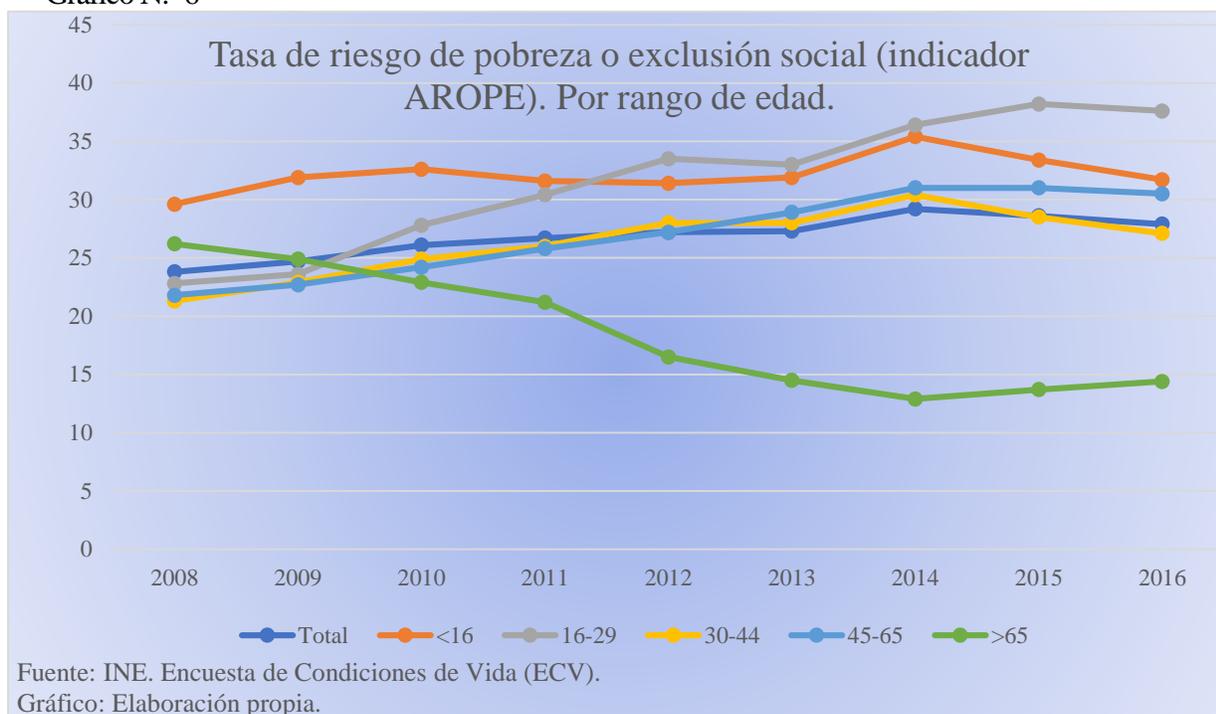
Flexibilización, desregulación, capitales al margen de regulaciones políticas... Son los principales rasgos del contexto económico en el que aparece la exclusión social. La inmediatez y

la incertidumbre generadas por el ámbito económico se trasladan al ámbito laboral o del mercado de trabajo de manera que, la exclusión social aparece como un hecho social asociado a la flexibilidad laboral y a la precarización de los empleos. El nuevo modelo de mercado laboral propio y una sociedad postindustrial tienen como consecuencia el fin de las carreras laborales estables y duraderas y su sustitución por carreras marcadas tanto por la temporalidad como por la inestabilidad. La incertidumbre que caracteriza la nueva realidad laboral se da con la aparición de nuevas formas de precariedad laboral que, se centra en grupos sociales que hasta ese momento disfrutaban de mejores condiciones laborales y sociales (Rocha Sánchez, 2016).

En los últimos años se ha observado un aumento del número de personas y grupos sociales afectados por situaciones de vulnerabilidad y exclusión social que hace pensar que la cohesión social en España está en riesgo, tal y como asegura en VII Informe FOESSA (2014b). Éste considera que la fractura social se ha ensanchado hasta un 45% entre los años 2007/2013. Se ha ampliado el espacio social de la exclusión en el período mencionado, pues se ha pasado de un 15,8% de hogares afectados a un 21,9% de los hogares en 2013. En concreto, en cuanto a la cuantía de las personas afectadas por la exclusión social; se ha pasado de un 16,3% en 2007 al 27,9% en 2016, como podemos apreciar en gráfico N.º 6, a continuación, que recoge la tasa de AROPE² en la última década. (Fundación FOESSA, 2014a).

² Para medir el riesgo de pobreza y exclusión se utiliza el indicador AROPE, At Risk Of Poverty and/or Exclusion, propuesto por la Unión Europea, que hace referencia al porcentaje de población que se encuentra en riesgo de pobreza y/o exclusión social. El indicador agrupa tres factores: **La Renta**, de manera que se consideran en riesgo de pobreza a las personas que viven en hogares con una renta inferior al 60% de la renta mediana equivalente; **la Privación Material Severa**, que agrupa a personas que viven en hogares que declaran no poder permitirse cuatro de nueve ítems seleccionados a nivel europeo: pagar el alquiler o una letra, mantener la casa adecuadamente caliente, afrontar gastos imprevistos, una comida de carne, pollo o pescado (o sus equivalentes vegetarianos) al menos 3 veces por semana, pagar unas vacaciones al menos una semana al año, un coche, una lavadora, un televisor en color, un teléfono (fijo o móvil); **la Intensidad de trabajo**, variable que comprende la relación entre el número de personas por hogar que están en edad de trabajar y el de las que efectivamente trabajan. Se consideran personas en situación o riesgo de pobreza o de exclusión social aquellas personas que viven con bajos ingresos, y/o las personas que sufren de privación material severa y/o las personas que viven en hogares con una intensidad de empleo muy baja o nula.

Gráfico N.º 6



La exclusión social aparece como un hecho social asociado al debilitamiento progresivo del Estado de Bienestar, que ya no garantiza la asistencia a aquellos grupos o clases sociales más desfavorecidos y genera así nuevos espacios de exclusión, de precariedad y de marginación social. Además del avance de la racionalidad económica, la nueva definición de tres factores de integración claves para el Estado de Bienestar como son la familia, el mercado de trabajo y los sistemas de protección social fuerzan su debilitamiento. En consecuencia, la emergencia del trabajo como dimensión potenciadora de la exclusión social ha provocado cambios en la institución familiar, y un posible desmembramiento de las redes de apoyo sociofamiliares que hacen más intensas y graves las situaciones de exclusión social (García y Sotomayor, 2016).

El término de exclusión social se acuña en el pensamiento social francés y en autores como René Lenoir (1974), y comenzó a utilizarse de manera generalizada por parte de la Unión Europea en la década de los años ochenta con el propósito de favorecer la dimensión social en sus políticas, en aquel momento; quedó asociado sobre todo al concepto de desempleo y a la inestabilidad de los vínculos sociales. En la actualidad, el concepto se construye en función de múltiples factores y variables económicas, laborales, culturales, políticas, personales... (Tezanos, 2004). En esta misma línea, los expertos hablan de tres bloques de conceptos que dan lugar a la noción de exclusión social como son: el cultural y étnico que provoca procesos de marginación social, el económico, que incluye la idea de pobreza y de privación, y el problema de la alienación, pues se

considera que los ciudadanos se sienten ajenos y extraños, fundamentalmente en relación al trabajo y sus capacidades productivas. En palabras de Manzanera Román (2015):

“Es decir, tiene una dimensión cultural, una dimensión y unos efectos económicos – como la pobreza– y, a su vez, permite situar el análisis de la cuestión social en la perspectiva de procesos sociales relacionados con la problemática del trabajo como mecanismo fundamental de inserción social” (Tezanos, 2004). Por tanto, el concepto de exclusión social está ligado al de marginación social, al de precariedad laboral y formativa, y al de pobreza. (pp. 58/73).

Diversos autores han llegado a un consenso en cuanto a la definición del concepto de exclusión social entendiéndolo como un proceso de alejamiento progresivo de una situación de integración social en la que pueden distinguirse diversos estudios en función de la intensidad: desde la precariedad o vulnerabilidad hasta las situaciones de exclusión más graves. Tales estudios o análisis sobre el tema apuntan hacia la consideración de que la manera en que se vive, se experimenta y se piensa la exclusión social hacen que ésta sea un fenómeno o hecho social estructural y también subjetivo, heterogéneo y que puede enfrentarse desde las políticas públicas. Además, la exclusión social también se considera como multifactorial, dinámica y multidimensional (Manzanera Román, 2015).

En primer lugar, se debe considerar que la exclusión social es un fenómeno o hecho social estructural, debido a que el contexto y las propias estructuras económicas, políticas, sociales y culturales en las que ha surgido la exclusión hacen que ésta tome una forma concreta. Más que una construcción definida desde el área personal del individuo, se puede decir que la exclusión social es una construcción social definida desde la estructura social.

Existe también un factor subjetivo o individual que interpreta y da sentido a las situaciones de exclusión social y que condiciona en gran medida la manera en cómo se vive, se llega y se abandona la exclusión social. Es decir, tanto las capacidades como las actitudes personales del individuo hacen que los itinerarios de exclusión sean completamente distintos entre unas personas y otras. Existen diferencias entre hombres y mujeres ya que los factores individuales inciden en la salud de las personas como, por ejemplo, el hecho de no encontrar un empleo por parte de los hombres significa un riesgo elevado para la salud mental de los mismos, ya que su rol de sustentador les predispone a situaciones de estrés emocional (Fundación FOESSA, 2008).

La exclusión social debe ser considerada como un fenómeno heterogéneo, lo que representa otra característica relevante ya que esta heterogeneidad reside en que ésta afecta a grupos sociales con características muy variadas. A la vez también se entiende como “un fenómeno dinámico de distintas intensidades en función del alejamiento de los individuos respecto al centro de la sociedad”. Esto es, no puede considerarse como un estado o una situación estable sino como un proceso movido tanto por los factores individuales como por los factores socio-estructurales. Es decir, la exclusión social no es un hecho social inmutable e irremediable socialmente, pues la actuación del Estado de Bienestar a través de sus políticas sociales y laborales fundamentalmente, junto con las organizaciones del Tercer Sector pueden modificar los riesgos de exclusión y los grupos sociales afectados (Hernández Pedreño, 2008).

Finalmente, se considera que la exclusión social es multidimensional pues son diversos los ámbitos vitales de los individuos que pueden verse afectados como son el económico, el laboral, el formativo, el residencial, el relacional o el vinculado con la participación ciudadana. Al mismo tiempo es también un fenómeno multifactorial, es decir, que no puede ser explicada por una única causa. Tezanos (2004) ha determinado diversos factores de exclusión- integración como son los laborales, los económicos, los culturales, los personales y los sociales:

“Entre los factores de exclusión laborales se encuentran el paro, la temporalidad, el subempleo, la precariedad laboral estructural o la carencia de Seguridad Social; entre los factores económicos se encuentran los ingresos insuficientes o irregulares, la carencia de los mismos, el endeudamiento o la no tenencia de vivienda o infravivienda; entre los factores culturales, se encuentran la pertenencia a minorías étnicas, la extranjería o el analfabetismo; entre los factores personales se encuentran las minusvalías, enfermedades, variables críticas de edad y sexo; entre los factores sociales se encuentran el aislamiento, familias monoparentales o carencia de vínculos familiares fuertes”. (pp. 23/60).

Ya se ha visto que la exclusión social se caracteriza “como un fenómeno estructural, dinámico, multifactorial, multidimensional y heterogéneo, que incluye un componente individual y que es abordable desde las políticas públicas” (Hernández Pedreño, 2008; pp. 38/39). Ahora y para abordar finalmente la exclusión, hay que resaltar los datos obtenidos sobre los diferentes grupos sociales.

Gráfico N.º7



A tenor del gráfico N.º 7, se puede ver como este último año se mantiene el cambio de tendencia iniciado el año anterior. A pesar de ello, para volver a los valores anteriores a la crisis es necesario reducir en otros 2 millones el número de personas en Riesgo de Pobreza y/o Exclusión Social y, por otro lado, se requiere una reducción adicional de otras 800.000 para cumplir los compromisos especificados en la EU 2020. En síntesis, puede verse una reducción paulatina de la tasa AROPE hasta poco antes del comienzo de la crisis. A partir del año 2007 se produce un acelerado crecimiento que, incluso con el cambio metodológico, continúa hasta el año 2014 en el que llega a su máximo histórico. Finalmente, en estos dos últimos años el cambio de tendencia parece consolidarse, aunque con una reducción mucho más pausada (Informe AROPE, 2017).

Al tener en cuenta la tasa de AROPE o el riesgo de exclusión social por edad, se comprueba que todos los grupos han visto incrementado su porcentaje a partir del año 2007, que estaba en torno al 20%, y especialmente en 2014, llegando a sus máximos históricos. En función de los datos obtenidos, se ve como son los jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años quienes han visto como su situación se ha deteriorado de manera más intensa en el periodo considerado, pasando de una tasa del 21,8% en 2007 al 38,2% y 37,6% en, 2015 y 2016 respectivamente. Tampoco se puede olvidar el comportamiento del grupo de personas con edades comprendidas entre los 30 y 44 años, ya que, a pesar de no tener las tasas más elevadas, su situación también se ha visto deteriorada de manera intensa desde el año 2007 (Informe AROPE, 2017).

Cuadro N.º 3:
Evolución de la tasa de AROPE por edad en España (2006/2016).

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Total(%) | 23.3 | 23.8 | 24.7 | 26.1 | 26.7 | 27.2 | 27.3 | 29.2 | 28.6 | 27.9 |
| <16años | 27.8 | 29.6 | 31.9 | 32.6 | 31.6 | 31.4 | 31.9 | 35.4 | 33.4 | 31.7 |
| 16-29 | 21.8 | 22.8 | 23.6 | 27.8 | 30.4 | 33.5 | 33 | 36.4 | 38.2 | 37.6 |
| 30-44 | 19.3 | 21.3 | 22.9 | 24.9 | 26 | 28 | 28 | 30.4 | 28.5 | 27.1 |
| 45-64 | 22.7 | 21.8 | 22.7 | 24.2 | 25.8 | 27.2 | 28.9 | 31 | 31 | 30.5 |
| >65años | 27.8 | 26.2 | 24.9 | 22.9 | 21.2 | 16.5 | 14.5 | 12.9 | 13.7 | 14.4 |

Fuente: Elaboración propia a partir de ECV.

Respecto a la diferencia de género, únicamente hay que mencionar que ha habido distintas etapas de crecimiento y descenso de la diferencia entre ellos, por diversos motivos para ambos, a lo largo del periodo analizado, como, por ejemplo, el auge del sector de la construcción, su desplome, el auge de los servicios, que afectaron en mayor medida a hombres y mujeres respectivamente. Para que finalmente, a partir del año 2015, la reducción experimentada por la tasa AROPE ha sido algo más acusada entre los varones, con lo cual las tasas de pobreza y exclusión social han terminado igualándose.

Cuadro N.º 4.
Tasa de AROPE, por sexos (2008/2015).

| (%) | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| MUJERES | 25.1 | 25.6 | 26.7 | 27.4 | 27.2 | 26.4 | 28.9 | 28.3 |
| HOMBRES | 22.4 | 23.8 | 25.5 | 26.1 | 27.2 | 27.9 | 29.4 | 29 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Por todo ello, se puede llegar a la conclusión de que en el período 2008-2016 el número de personas en situación de riesgo de exclusión social ha aumentado considerablemente, y a una velocidad constante, todo ello sin importar el rango de edad que atendamos. Pero también que,

actualmente, los jóvenes menores de 29 años, los parados y los individuos con bajos niveles educativos son los grupos sociales que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social en mayor medida (Informe AROPE, 2017).

6.4 Consecuencias de la Precariedad en los Jóvenes Españoles

En las sociedades modernas actuales, el proceso de transición de la juventud a la vida adulta se entiende mayoritariamente desde dos puntos de vista: el primero hace referencia al paso del sistema educativo a la vida laboral y el segundo al proceso de emancipación de la familia de origen. En ambos casos se han producido transformaciones importantes a lo largo del tiempo, transformaciones que se han visto agudizadas en la última década por el actual contexto de crisis en el cual los y las jóvenes forman parte de los colectivos más afectados de la sociedad.

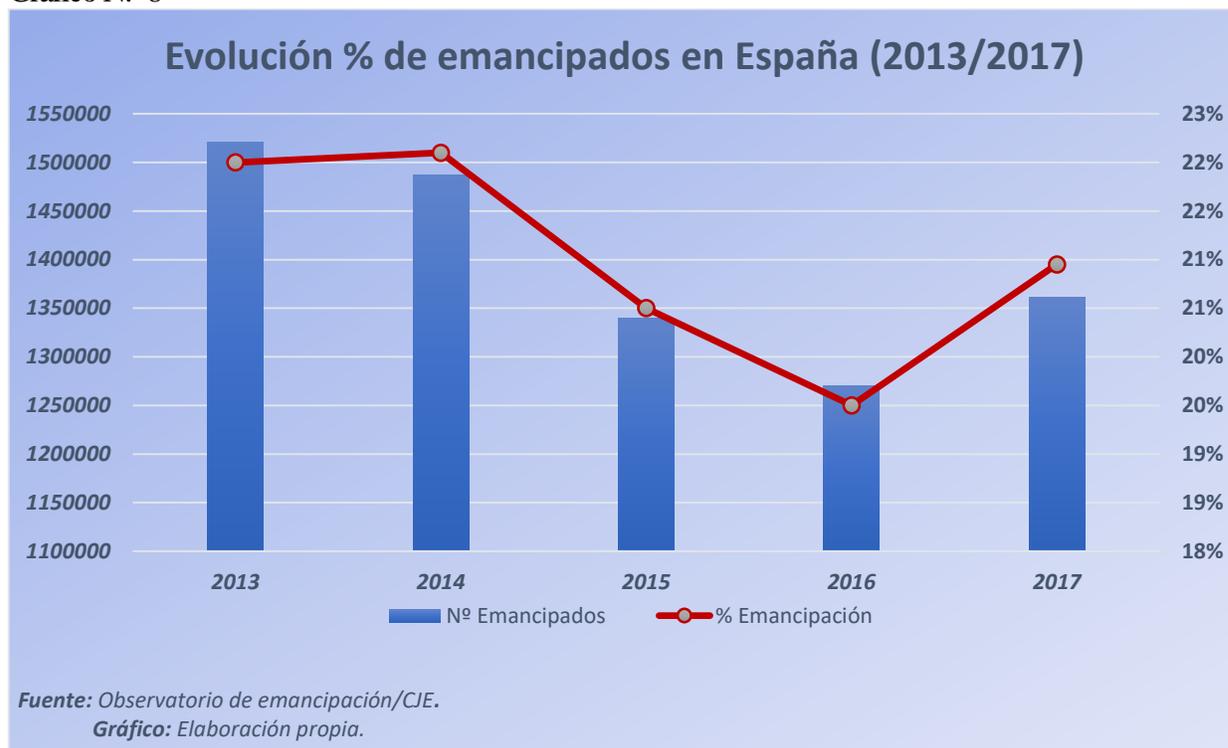
El trabajo es probablemente la fuente de estructuración social más importante, además de la familia. Lo es porque dota a los individuos de una independencia económica, con las implicaciones que esto conlleva, no solo en relación con la capacidad de acción, sino con la autoestima, al tiempo que les inscribe en una red de relaciones sociales y les proporciona una dinámica vital articulada. Por eso es un elemento clave a la hora de analizar la situación de una sociedad. Como consecuencia, hay que remarcar que el desempleo para este grupo social supone un problema de gran envergadura, no solo porque afecta a los ingresos de los individuos, sino porque afecta a su funcionalidad personal y social. Una de las consecuencias del alto nivel de desempleo juvenil es la falta de autonomía personal, hecho que queda bien reflejado en el porcentaje de menores de 30 años que siguen residiendo en su hogar de origen: en el primer trimestre de 2014 era el 78 por ciento, un valor récord en los últimos años (Consejo de la Juventud, 2014).

En el caso español, se ha producido en los últimos años un doble acontecimiento: por una parte, se ha reducido en siete puntos porcentuales el peso del grupo de edad entre 15 y 34 años. Así, en 1991, este grupo representaba el 32,2% en el total de la población mientras que, en 2011, la proporción desciende a 25%. Por otra parte, la emancipación de los jóvenes del hogar familiar es cada vez más tardía agudizándose este comportamiento desde la crisis iniciada en 2008. Según datos del Observatorio de la Emancipación, en 2013 tan solo el 21,9% de los jóvenes menores de 30 años viven de manera independiente, como se puede apreciar en el siguiente gráfico, en el que vemos la evolución de la cantidad de jóvenes emancipados en los últimos cinco años (Mercedes y Querol, 2015).

Entendiendo, eso sí, a lo que nos referimos con jóvenes: aquellas personas que se encuentran entre los 16 y los 29 años. He elegido ese rango de edad ya que en las investigaciones, estudios, revistas o informes que realizan los expertos de la Unión Europea en la materia, al igual que muchas administraciones en sus estudios, es el que utilizan. También me he decantado por elegir

este rango de jóvenes hasta los 29 años ya que es, hasta esta edad, cuando las ayudas de los estados o de la UE marcan el límite para poder considerarse como joven de cara a poder beneficiarse social o económicamente.

Gráfico N.º 8



Pero no sólo ha cambiado el entorno en el que los jóvenes desarrollan sus transiciones y construyen sus respuestas culturales, sino que estos grandes procesos de cambio social a los que nos referimos están transformando de tal manera la experiencia de los jóvenes que, puede decirse, que hoy no se es joven de la misma forma y con las mismas características que lo fueron sus padres. Por eso, todo lo expuesto nos permite concluir que los jóvenes son menos que en épocas anteriores pero que viven más tiempo en casa de sus padres con los consecuentes retrasos en la construcción de sí mismo como miembro productivo de la sociedad (INJUVE 2016).

Es de resaltar que la crisis económica ha afectado de manera especial a los jóvenes, quienes se han convertido, junto con los inmigrantes y las mujeres, en los colectivos más afectados. Su inserción en el mercado laboral se ha retrasado, se ha precarizado y se ha incrementado el grado de incertidumbre respecto de su futuro. A la hora de intentar comprender los rasgos centrales de esta generación, se parte de la idea de que la crisis, en sus diferentes dimensiones, ha constituido una experiencia generacional distintiva para las generaciones que han desarrollado su proceso de

juventud en estos años, debido a la gran incidencia que ha tenido, y aún sigue teniendo, sobre los más diversos aspectos de sus vidas.

Esto es lo que permite hablar de una generación marcada por la crisis pero sin olvidar que esta experiencia es vivida e incluso interpretada de forma diferente por unos jóvenes y otros, según donde se ubiquen dentro de la estructura de desigualdades y oportunidades, así como también de las cualidades propias de cada uno para afrontar los problemas o dificultades. Pero si queremos entender en toda su magnitud la naturaleza de las huellas que la crisis está dejando en esta generación hay que tener en cuenta que muchos de los cambios que hoy aparecen ante nuestros ojos no hacen más que resaltar las transformaciones estructurales que han marcado el desarrollo de la juventud en las últimas décadas. La precariedad vital, la incertidumbre y las dificultades para imaginarse el futuro ya eran experimentadas por los jóvenes en España desde hacía tiempo, y condicionaban el desarrollo de sus proyectos vitales (Mercedes y Querol, 2015). Hoy, sin embargo, se han convertido en una experiencia cotidiana, debido en gran parte a la falta de empleo provocada por la etapa de recesión que está sobrellevando el País.

Ahora, y solo para recordar, atenderemos a las principales magnitudes en nuestro País dentro del terreno del empleo. Lo primero que hay que decir es que las cifras recogidas son abrumadoras e impresionantes ya que, a pesar de que los datos de los últimos años arrojan informaciones optimistas, como que la situación se está estabilizando y empezando a dar síntomas de mejoría, las cifras obtenidas están todavía en valores que duplican a los que teníamos antes de la crisis, al igual que si los comparamos con nuestros vecinos de la UE nos encontramos con los mismos resultados. Como veremos en la tabla N.º 5. De acuerdo con la serie de la EPA, se pasa de una tasa de paro del 8,23% en 2007 a más del 20% a partir del 2011, llegando a alcanzar el 26,09% durante el 2013. A partir de 2014, las tendencias cambian, el PIB empieza a crecer y el desempleo a reducirse, aunque en 2015, la tasa interanual de paro todavía se mantenía en el 22,06%. Si de las magnitudes económicas pasamos a las consecuencias sociales podemos ver que según la Encuesta de Condiciones de Vida la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE, que hemos visto anteriormente) ha crecido desde el 23,8%, en 2008, al 29,2%, en 2014, bajando ligeramente en 2015 hasta el 28,6% (Informe Jóvenes, 2016). Lo que nos arroja unos datos escalofriantes, ya que a pesar de haber revertido la situación ligeramente, las cifras siguen siendo elevadísimas, duplicando las cifras de 2008, anteriores al comienzo de la gran rescisión económica, con los

riesgos que ello conlleva para las personas, como hemos venido analizando a lo largo de todo el trabajo.

Cuadro N.º 5.
Tasa de paro 2008/2017 (T.3) en comparación con la media de la UE.

| %PARO. | | | | | | | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| TOTAL | 11.23 | 17.75 | 19.59 | 21.28 | 24.79 | 25.65 | 23.67 | 21.28 | 18.91 | 16.38 |
| U.E. | 8.3 | 10 | 10 | 10.7 | 11.8 | 11.9 | 11.3 | 10.4 | 9.6 | 8.9 |

Fuente: INE/EPA y Datos Macro.

Si de los datos referidos al conjunto de la población pasamos a analizar la situación de los jóvenes concretamente, se constata la extendida impresión de que ha sido uno de los sectores sociales más perjudicados por la crisis. Según la OCDE, España es el tercer país de la Unión Europea en donde los jóvenes entre 18 y 25 años han visto descender en mayor medida sus ingresos disponibles durante la crisis, incrementándose además la diferencia respecto a los adultos. De acuerdo con los resultados de la European Quality of Life Survey (EQLS), nuestro País ha sido uno de los países europeos en donde más ha aumentado, desde 2007, la proporción de jóvenes que experimenta privación severa (Eurofound 2014). Los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida también corroboran esta situación: la población en riesgo de pobreza por carencia material severa entre los jóvenes de 16 a 29 años prácticamente se ha doblado, entre 2008 y 2014, pasando del 4,5% al 8,7%; en 2015, ha bajado ligeramente hasta el 8,4% (INJUVE, 2016).

Gráfico N.º9



En este caso, el rango de edad utilizado es diferente al caso anterior. Ahora como jóvenes, he determinado que sean los menores de 25. Esto se debe, únicamente, a que el INE lo tiene así dividido a la hora de realizar sus distintos estudios.

Las tasas de desempleo por grupos de edad también presentan grandes diferencias, como bien se puede apreciar en el gráfico N.º9. Si analizamos cada grupo de edad específicamente, nos damos cuenta de cómo el desempleo de los jóvenes españoles duplica la tasa general, algo que también sucede en otros países de nuestro entorno, y que ocurría antes de la crisis, en parte debido a que nuestro sistema está orientado sobre todo los últimos años, a la ayuda y protección de nuestros mayores. De hecho, esa ratio se mantiene relativamente constante entre 2006 y 2014, a pesar de que la tasa general triplica la de 2006. Hay dos aspectos complementarios sobre los datos del desempleo juvenil que conviene tener en cuenta. El primero se refiere a la situación de los más jóvenes, que es la que estamos analizando, y el segundo a la calidad del empleo, elementos que hemos analizado anteriormente en este trabajo.

Sobre la evolución del desempleo juvenil en España hay que decir que es de sobra conocida en parte por los resultados que ha llegado a obtener, habiendo llegado a alcanzar las espectaculares cifras del 52% entre los jóvenes de 20 a 24 años, y del 33% entre los de 25 a 29, en 2013. A partir de 2014, hay que resaltar que el desempleo ha iniciado una senda descendente, situándose en 2015 en tasas del 44,59% para los jóvenes de 20 a 24 años y de 28,51 para los de 25 a 29. Eso sí, si

atendemos a la situación de los más jóvenes específicamente en el mercado de trabajo, es sustancialmente peor que la que acabamos de describir, convirtiéndose en la más precaria e inestable de todas. Si nos fijamos en la población entre los 16 y los 24 años (en lugar de hasta los 29, como hemos hecho anteriormente), los datos del paro son mucho más elevados y preocupantes, ya que desde el inicio de la crisis ha quedado establecido en más de la mitad de los jóvenes, cifras que todavía hoy se mantienen, y sin olvidar su máximo histórico, superando un 70% de las personas de este grupo de edad en el peor momento de la crisis según los datos, en 2013.

Es interesante comparar lo que le está ocurriendo en nuestro País a este grupo de población con lo que sucede en el conjunto de Unión Europea. El desempleo juvenil europeo creció un 34% entre 2006 y 2013, un aumento muy lejano al crecimiento del 200% en el caso español. De este modo, en términos laborales, nuestros jóvenes están ahora mucho peor con respecto a la media de la Unión Europea de lo que lo estaban antes de enfrentarse a esta situación de crisis. Mientras que en 2008 se mantenía constante una diferencia media de 9 puntos porcentuales de diferencia entre ellos, con un 25.7 para España y un 16.8 para la media de la UE, durante ya varios años, se ha llegado a duplicar la tasa la media europea, como en 2016, llegando a un 42.2 y 20.3 respectivamente.

Para finalizar, hay que mencionar otro gran problema de la situación que atraviesan los jóvenes de nuestro País, y es que la juventud actual española se caracteriza por su elevado nivel de estudios ya que se incrementa el número de jóvenes que tienen un título universitario, considerándose la juventud mejor formada de la historia de nuestro País; ahora bien, que tengan estudios universitarios no quiere decir que todos ocupen puestos adecuados al nivel educativo obtenido (Villar, 2014; pp. 53/69). En el caso de los jóvenes españoles, el 28,8% de los jóvenes con estudios universitarios no los ocupan, siendo el país europeo con la tasa más elevada de sobrecualificación.

Gráfico N.º 10



Por eso es importante mencionar, que el desempleo no es el único problema laboral con que se enfrentan los jóvenes españoles. Otro de los aspectos negativos de la situación laboral de los jóvenes españoles se refiere al problema de la sobrecualificación, es decir el estar empleado en un trabajo para el que se requiere una cualificación inferior a la que ostenta el trabajador/a. Asemplo, la patronal de las empresas de trabajo temporal y las agencias de empleo, ha querido analizar este fenómeno y las conclusiones no pueden ser más preocupantes ya que, más de la mitad de los trabajadores/as están sobrecualificados para el puesto que ocupan y este porcentaje se eleva casi hasta el 70% en el caso de los más jóvenes de nuestro País, según este estudio.

Ante esta circunstancia, se observan principalmente dos tipos de comportamientos: uno que consiste en la prolongación de los estudios y la búsqueda de títulos superiores y de mayor especialización, que permitan mejorar la posición en el mercado de trabajo, y otro, más difícil de evaluar, que consiste en aspirar a estabilizar una inserción profesional y ocupacional independientemente de la formación obtenida. En palabras de Santamaria (2010):

“Ante la falta de oportunidades laborales, hay quienes intentan buscar un distintivo superior con el fin de poder mantener sus pretensiones laborales, mientras que hay quienes admiten la depreciación de su título y no tienen más remedio que rebajar sus pretensiones. Eso sí, quienes gozan de un mayor nivel educativo se hallan en mejor situación de superar los avatares de la precariedad laboral, tienen más posibilidades de estabilizar su situación laboral y

mayores facilidades para la empleabilidad; sin embargo, la precariedad resulta difícil de sobrellevar cuando se han generado unas expectativas laborales que se niegan y no se consiguen cumplir". Por esa razón, es durante este periodo de inserción laboral cuando los jóvenes no tienen más remedio que ir transformando y moldeando sus expectativas laborales, atendiendo tanto las oportunidades como las limitaciones que les van surgiendo. (pp.121/123)

Como podemos apreciar en el gráfico, esta tasa de trabajadores/as sobrecualificados, no deja de aumentar progresivamente, y eso se debe a que las administraciones no han cambiado los objetivos de sus políticas laborales, siguen teniendo como principal objetivo la reducción del desempleo, en lugar de intentar solucionar los problemas del empleo en sí mismo, en todas sus vertientes, ya que implican para los trabajadores desde la inestabilidad, hasta la subocupación laboral, sufriendo, en todo momento, una situación de precariedad continua, afectándoles en todas las dimensiones de sus vidas.

Para Andreu Cruañas (2016), presidente de Asemplo:

A la vista de estos datos, nuestras prioridades deben cambiar: "Si en los primeros años de la recuperación, lo más importante era crear empleo y reducir la elevada lista de desempleados, en la actualidad, aunque éste sigue siendo el gran reto de nuestro mercado laboral, el debate se debe centrar en la calidad de los puestos que se crean, un concepto que incluye la adecuación entre el perfil de los trabajadores y los puestos creados por el tejido productivo" (pp. 19/20).

En los últimos años, la sobrecualificación, lejos de reducirse, ha aumentado. En concreto, desde 2013 hasta 2016, ha crecido en doce puntos hasta situarse en 46%, lo que en términos absolutos equivale a un incremento de casi 1,1 millones de personas. Entre las conclusiones del estudio, también se recogen otros datos igualmente preocupantes como que tan sólo un 9,5% de los y las jóvenes considera que no tiene la formación suficiente para ocupar un determinado puesto de trabajo, o por el otro lado, que el 22,5% percibe que su formación se adecúa a las características de su ocupación laboral. Por todo ello, no se puede negar que la sobrecualificación es un problema de gran envergadura en nuestro País por múltiples razones, según los estudios de los expertos en la materia.

En primer lugar, supone un desaprovechamiento de recursos productivos, tanto en términos de coste de oportunidad (con la posibilidad de generar mayor valor añadido si la persona desempeña un puesto para el que ha sido formado) como de la depreciación de la inversión educativa, en el

sentido de haber desperdiciado los años de vida e innumerables gastos invertidos en obtener una formación académica superior, con el objetivo de realizar trabajos acordes con ella (Villar, 2014).

En segundo lugar, la sobrecualificación tiende a generar frustración profesional, lo que se traduce en menor satisfacción laboral, baja productividad, menor integración en la empresa, mayor rotación y, consecuentemente, una peor estrategia en el desarrollo de la carrera profesional (BancajaIvie, 2011). Además, los expertos advierten de las consecuencias que supondría mantener estos niveles de sobrecualificación en el tiempo. Como por ejemplo que no sólo se incrementaría la frustración entre los trabajadores/as más formados, sino también entre aquellos con menor cualificación que deberían aspirar a los puestos que, en su lugar, están ocupando los primeros. En este sentido, es de mencionar que esto es la consecuencia o la evolución de lo que en su día Marx describió con el concepto de alienación, tras el cambio del sistema productivo moderno; de aquellas ideas que él proclamó diciendo que el sistema provocaba un aislamiento social, que sólo nos permitía estar en contacto de los elementos del trabajo, identificándonos con el producto, con los compañeros o con el sistema productivo.

Muy estrechamente relacionado con el anterior epígrafe, hay que decir que la sobrecualificación tiene un efecto externo importante sobre otros grupos de trabajadores, ya que empuja a la inactividad a los jóvenes con menor formación que se ven desplazados de puestos de trabajo para los que están capacitados, como ya explicábamos en el apartado anterior.

Finalmente, otro efecto importante que tiene este fenómeno y que ya se está dejando sentir en nuestro mercado laboral, es el de los universitarios que están volviendo a las aulas, en este caso, a las de Formación Profesional, como alternativa al desempleo o para mejorar su empleabilidad, debido a la gran falta de puestos de trabajo cualificados. La elección de la formación profesional se debe a que los puestos de trabajo que menos se crean o desarrollan son los puestos de trabajo cualificados (Villar, 2014). Esto los últimos años se está equiparando como bien se puede apreciar en la tabla N°6 a continuación.

Cuadro N.º 6.
Tasa de PARO 2014/2017, en función del Nivel Educativo.

| (%) | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|
| TOTAL | 24.8 | 22.48 | 19.96 | 17.56 |
| Analfabetos | 53.7 | 51.55 | 42.81 | 43.85 |
| E. Primaria Incompleta | 45.57 | 41.91 | 38.23 | 36.54 |
| Educa. Primaria | 38.41 | 36.84 | 34.82 | 30.61 |
| 1ª Educación Secundaria. | 32.25 | 29.44 | 26.46 | 23.78 |
| 2ª Educa. Secundaria | 23.48 | 20.81 | 18.23 | 16.33 |
| Formación profesional. | 25.57 | 23.71 | 20.95 | 18.1 |
| Estudios superiores | 15.12 | 13.52 | 11.86 | 10.34 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

A la vista de los datos obtenidos y para tener una idea de la gravedad del problema de sobrecualificación en España se comparan, para España y para la Unión Europea, los porcentajes de trabajadores con estudios superiores que desempeñan trabajos no altamente cualificados. En el conjunto de Europa, se mueve en torno al 20 por ciento, pero en España lo hace en torno al 35 por ciento, lo que representa una cifra superior en un 75 por ciento a la media europea. El porcentaje de trabajadores/as sobrecualificados es mucho mayor entre los jóvenes. Según el último informe del Observatorio de Emancipación, el 55 por ciento de los asalariados de menos de 30 años y que no cursan estudios tiene un trabajo que requiere una cualificación inferior a la que posee el trabajador (Consejo de la Juventud de España, 2014).

Por último, hay que explicar que esta sobrecualificación, muchas veces, viene exigida desde el seno de las empresas en manera de requisitos indispensables para poder acceder a una oferta de empleo. En este aspecto, muchos expertos sostienen que estas prácticas, lejos de ayudar a los jóvenes a encontrar un empleo adecuado y acorde con su formación superior, lo único que hacen es situarles en una situación de riesgo de exclusión. Y ello porque la situación del País ha propiciado que muchas de las familias españolas no puedan permitirse darles unos estudios superiores a sus hijos, debido a la privación económica unida al aumento de las tasas de estudios, lo que a su vez ha provocado que la universidad, sea únicamente accesible para cierto número de

ellas. Esta situación actual en la que las empresas, gracias al gran ejército de reserva del que disponen, exigen una cantidad desorbitada de títulos, provoca que muchos de los jóvenes de este País no puedan permitirse seguir formándose en enseñanzas superiores, lo que les excluye de los buenos puestos de trabajo y les obliga a estar deambulando por empleos para los que se les requiere mucha menos formación que para lo que están preparados.

Otra opción que les queda, y que últimamente muchos jóvenes están optando por llevarla a cabo, es la de emigrar hacia otros países, para los cuales España, debido a esta situación que atraviesa, es un gran proveedor de trabajadores cualificados y de alta calidad. Los jóvenes que emigran lo hacen por la necesidad de ingresos y también para ir ganando experiencias laborales y así poder volver en un futuro, cuando la situación haya mejorado con un nuevo mundo de posibilidades laborales abiertas, gracias a la experiencia obtenida. Un ejemplo de esto nos lo da el informe “Cambios en la estructura y localización de la población”³ de la Fundación BBVA y el IVIE, en el que exponen que España ha perdido 1.2 millones de jóvenes que han tenido que emigrar en busca de un futuro mejor.

³Goerlich Gilbert, J.F., Ruiz González, F., Choren Rodríguez, P., Albert Pérez, C. (2015). *Cambios en la estructura y localización de la población: una visión de largo plazo*. Fundación BBVA y IVIE.

6. Conclusiones.

Como hemos expuesto al principio del presente trabajo, la situación que sufre nuestro mercado laboral se caracteriza por una alta precariedad, en la que destacan la temporalidad y vulnerabilidad del empleo como características principales. Esto viene provocando durante las últimas décadas, unas consecuencias sociales y laborales gravísimas, como hemos venido analizando a lo largo de todo el trabajo. En él hemos estudiado los motivos que han llevado a esta situación actual, destacando la permisividad administrativa para abusar en materia de contrataciones y despidos, la crisis económica que viene sufriendo toda Europa o la precarización de las condiciones en el empleo generalizadas.

De todo lo estudiado podemos sacar una conclusión patente: el mercado laboral, así como la situación en el empleo, están tan deteriorados en el momento actual, debido a que es un problema que viene de décadas anteriores, pero que, con la crisis, se ha destapado, sacando a la luz unas cifras de paro, de salario medio, o del aumento del riesgo de exclusión social, que demuestran la mala gestión del mercado los últimos años. Una mala situación amparada, en parte, por las Administraciones, ya que parecen no hacer caso a los datos que arrojan los estudios sobre el aumento de la temporalidad en nuestro País en los últimos años, ni del aumento de las enfermedades profesionales, del incremento de población en riesgo de exclusión, o del empeoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores/as. Hemos visto cómo esta situación genera unos problemas para la salud de las personas como la ansiedad, el estrés, la ineficacia debido al estancamiento y otros problemas que no parece que vayan a desaparecer en el corto plazo. A pesar de haber estabilizado un poco la situación, en materia de exclusión social, seguimos manteniendo unos porcentajes demasiado elevados, superando los datos de antes de la crisis, y duplicando las medias de Europa. Al igual que podemos concluir que todos estos datos se multiplican si hablamos del caso de los jóvenes menores de 29 años: cobran y trabajan menos y además en peores trabajos, lo que les hace depender del sustento familiar más tiempo; se ven empujados a la exclusión social por falta de empleo; tienen impedimentos para desarrollar sus vidas por falta de unos ingresos mínimos constantes... Esto les obliga a adaptarse y sobrevivir llegando a emigrar del País en busca de empleo, o a sobrecualificarse con la esperanza de que en algún momento, encontraran un trabajo digno y estable en el tiempo que les permita desarrollarse socialmente.

Por todo ello, hay que decir que la situación va a tardar tiempo en revertirse y volver a unos valores aceptables. Esto se debe en parte a que las empresas están muy cómodas en la situación actual, ya que las administraciones, o la ley no les imponen demasiadas restricciones a cumplir en materia laboral, porque éstas a su vez ayudan a cumplir con los objetivos de reducir el desempleo. Para revertir esta situación correctamente, creemos, coincidiendo con varios expertos que han analizado la materia, que las políticas gubernamentales deberían dejar de lado el objetivo de reducir ese desempleo y centrarse en recuperar unas condiciones en el empleo dignas. Debería sancionarse con más dureza a las empresas que abusan de estas contrataciones para ponerles límites a sus actuaciones, ya que de esta manera se irían reduciendo los porcentajes de trabajadores/as en riesgo de exclusión, mejorando la situación de la población en general, repercutiendo también en un descenso de los problemas para la salud que se han venido derivando de esta mala situación que hemos atravesado. Y, por último, en el caso de los jóvenes, habría que promover la contratación juvenil de alguna manera por parte de las administraciones, ya que ahora mismo estamos desaprovechando casi el 70% de los talentos de nuestro País según fuentes nacionales, por unas razones u otras, sin contar con que las cifras nos aportan datos escalofriantes en cuanto a que la mitad de los jóvenes están desempleados.

8. Bibliografía.

- Alcañiz, M. y Querol, V. (2015). Jóvenes y trayectorias a la vida adulta. Desigualdades, retos y nuevas formas en un contexto de crisis. *Recerca: Revista de pensamiento y análisis (Nº16)*. Recuperado de: <http://www.raco.cat>.
- Amable, M. (2008). *La precariedad laboral y su impacto en la salud: Un estudio en trabajadores asalariados en España*. (Tesis doctoral). Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España.
- Arranz, J.M., García Serrano, C. y Hernanz, V. (2016). Índice de Calidad del Empleo. *Informes Actualidad Mercado Laboral, ASEMPLERO*. Universidad de Alcalá. Pp. 18-111. Recuperado de: <https://asempleo.com>.
- Caparros, A. y Navarro M.L. (2008). Temporalidad, segmentación laboral y actividad productiva. *Revista Estadística Española (50)* pp. 205-245.
- Consejo de la Juventud. (2014). Observatorio de emancipación. *Consejo de la Juventud Española*. España, CJE. Recuperado de: <http://www.cje.org>.
- Enciclopedia virtual, (2015). *Diccionario de Economía para Estudiantes (DEE)*: Ejercicio industrial de reserva. Recuperado de: <http://www.eumed.net/diccionario>.
- Farrés Marsinñach, X. (2008). Principales obligaciones laborales en la subcontratación de obras y servicios. *Artículos doctrinales, Noticias jurídicas*. <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales>.
- Federación Sardu (2010). Tendencias sociales e inserción social. *Zerbitzuan (48)* pp.137-144. Recuperado de: <http://www.zerbitzuan.net>.
- Fernández Domínguez, J.J. (2016). La temporalidad como factor de riesgo laboral. *León, España. CEOE*.
- García Domingo, M. y Sotomayor Morales, E. (2016). Escenarios desiguales de una Europa en crisis. Un enfoque a los efectos de la crisis socioeconómica en los Estados de bienestar europeos: el caso de Alemania, Suecia y España. *Acta Sociologica (69)* pp. 181-205.
- Goerlich Gilbert, J.F., Ruiz González, F., Choren Rodríguez, P., Albert Pérez, C. (2015). Cambios en la estructura y localización de la población: una visión de largo plazo. *Valencia, España*. Fundación BBVA y IVIE.
- Google Documents. (2012). Consecuencias de la precarización laboral para las clases populares. *Google Académico*. Recuperado de: <https://docs.google.com>.

- Guellida Albiol, J. (2010/5/1). La Metamorfosis del Trabajo en Tiempos de Globalización: Las Consecuencias de la Precarización. *El pensamiento libre*. Recuperado de: <http://www.revistapensamientolibre.com>.
- Hernández Pedreño, M (2008). *Exclusión social y desigualdad*. Murcia, España. Ediciones de la universidad de Murcia.
- Informe Arope, VII Informe. (2017). Seguimiento del indicador de riesgo de pobreza y exclusión social en España 2008-2016. *Juan Carlos Llano Ortiz y EAPN. Madrid, España*. Recuperado de: <http://www.eapn.es/estadodepobreza/>.
- Informe FOESSA (2011). VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España. *Fundación FOESSA (2011)*. Recuperado de: <http://www.foessa.es>.
- Isla Pera, P. (2002). Aspectos socioculturales de la precariedad laboral y de su impacto. *Cultura de los cuidados: Revista de enfermería y humanidades (Nº12)* pp. 47-54. Recuperado de: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream>.
- Instituto de la Juventud. (2016). Informe Juventud en España 2016. *INJUVE*. España. Recuperado de: <http://www.injuve.es>.
- Llosa Fernández, J.A. (2016). Incertidumbre laboral (Job insecurity), un metaanálisis de las variables intervinientes en el contexto español. En J.C. Revilla Castro (presidencia). *Empleo y desempleo, análisis y participación*. Sesión de comunicación llevada a cabo en el VII Congreso Español de Sociología, España.
- Manzanera Román, S. (2015). *La precariedad laboral y los nuevos espacios de exclusión social*. (Tesis doctoral). Universidad de Murcia, España.
- Muñoz y Aboal, S.J. (2016). Servei Jurídics M.A.: La precariedad laboral y sus consecuencias. *Post jurídico*. Recuperado de: <http://www.serveisjuridicsma.com>.
- Peiró, J.M. (6/6/2012). VII oleada del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes. *Instituto Valenciano de Investigaciones económicas*. Recuperado de: <http://web2011.ivie.es>.
- Rapoport, A. (2004). Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea. *Colección de estudios sociales (Nº16) cap. I-IV*. Rocha Sánchez, F. (2016). La precariedad del empleo como factor estructural de la pobreza laboral. *Precarización y empobrecimiento de la población trabajadora en España, 303-330*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet>.

- Rodríguez, J.A. (2013). Consecuencias psicológicas del trabajo precario. *Revista del Consumidor*. Recuperado de: <http://www.consumer.es/web/es/salud/psicologia>.
- Santamaria, E (2012). Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo. *Zerbitzuan*, (52)129-139. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es>.
- Santamaria, E. (2010). Buscarse la vida "trayectorias y experiencias de precariedad en el acceso al empleo de las personas jóvenes. *Revista de Estudios de Juventud* (89) pp. 101-123. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/>.
- Subirats, J., Riba, C., Giménez, L., Obradors, A., Giménez, M., Queralt, D., Bottos, P. y Tezanos, J.F. (2004). Tendencias sociales e inclusión social. *Federación sartu*, pp. 23-60. Recuperado de: <http://www.economiasolidaria.org>.
- Villar, A. (2014). No es país para jóvenes. *Panorama Social* (Nº20) pp. 53-69. Recuperado de: <https://www.upo.es>.
- Wolters Kluwer. (2016). *Guías jurídicas (versión electrónica)*. España: laleydigital.es: <http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es>.