

Los hijos de las Reformas Laborales.

Trabajo, formación y vivienda de los jóvenes
en la Comunidad de Madrid

Pablo López Calle y Juan José Castillo

UGT-MADRID

Octubre de 2004

De cerca, nadie es normal

Caetano Veloso

INDICE

Introducción	7
1 Los efectos de las reformas laborales	
1.1 La juventud como coartada ideológica	9
1.2 Las claves de las reformas laborales.	15
2 Cambios en la organización del trabajo a través de la renovación de la fuerza de trabajo	
2.1 La descualificación del trabajador industrial	19
2.2 Crisis del obrerismo	31
2.3 Los jóvenes más jóvenes	39

3 Formación y Empleo

3.1 Cualificación y Mercado de Trabajo	39
Encarte I Algunos datos sobre la cualificación (o sobrecualificación)	55
3.2 Sistema educativo y mercado de credenciales	56
3.3 Currículum oculto.	67
3.4 El Contraste: Alicia en el país de la igualdad de oportunidades	68

4 Experiencias de transición al mundo del trabajo de los jóvenes madrileños

4.1 ¿Estudias o trabajas? buscando empleo a los dieciocho años.	77
4.2 “Trabajar con las manos” entre la formación profesional y la carrera universitaria.	86
4.3 El efecto desplazamiento.	91

5 Trabajo juvenil: la excepcionalidad como norma

5.1 Trabajadores intermitentes y falsos autónomos.	97
5.2 Trabajar gratis	105
5.3 Centros especiales de empleo y Talleres ocupacionales	108

5.4 Trabajo en prácticas y contratos de formación	113
5.6 ETTs, Empresas usuarias y empresas usurarias.	119
6 Las consecuencias: una generación esquilhada	125
6.1“LA DEPRESIÓN ACECHA A LOS JÓVENES...”	127
6.2 Jóvenes envejecidos antes de tiempo	136
6.3 La imposibilidad de tener hijos	140
7 Concluyendo: Crisis de un modelo de reproducción	147
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	157
ANEXOS	161
ANEXO I DATOS ESTADÍSTICOS COMENTADOS	162
ANEXO II NOTAS METODOLÓGICAS	173
ANEXO III ENTREVISTA A MARI CARMEN	177

INTRODUCCIÓN

El viaje que en este punto emprende el lector nace de una larga relación entre UGT-Madrid y el equipo de investigación que dirige Juan José Castillo en la Universidad Complutense de Madrid: desde aquél primer estudio sobre “Metodología para la detección de necesidades de formación en las grandes empresas”, hasta el último trabajo, recientemente publicado, sobre “Los estragos de la subcontratación. La organización del trabajo como factor de riesgo laboral”. A raíz de esta última investigación, y de la metodología y el enfoque en ella utilizados, la joven responsable de la Secretaría de Juventud y Políticas Sociales de UGT-Madrid, Marta Robledo, se puso en contacto con nosotros para proponernos este nuevo proyecto.

Dicha propuesta coincidía en el tiempo con nuestra solicitud al Plan Nacional del Ministerio de Ciencia y Tecnología del nuevo proyecto de investigación para los próximos tres años: “Experiencias de vida y trabajo en la Sociedad de la Información: Mujeres, jóvenes e inmigrantes”, como una segunda parte del que acabábamos de terminar: “El trabajo invisible en España. Una valoración y evaluación del trabajo realmente existente”, en el que ya estaban trabajando algunos miembros del equipo, como Andrés de las Alas y Julio Fernández (Fundación por el Empleo de Fuenlabrada), quienes han sido un aporte fundamental en esta investigación.

El entendimiento, por tanto, fue inmediato. Se trataba de ofrecer una panorámica general de los problemas de la juventud en Madrid, a partir de una perspectiva global que pusiera en relación los cambios acaecidos en los últimos años en los modelos productivos, en el mercado de trabajo y

en los sistemas de formación, con la situación actual de los jóvenes en Madrid, para descubrir así posibles vías de actuación en el marco de la nueva política sindical, claramente definida bajo el lema: “con los jóvenes y para los jóvenes”.

En el método de investigación también estábamos de acuerdo. Había ya un numeroso caudal de trabajos sobre el asunto de corte marcadamente estadístico. La mayor parte de ellos constataban, entre otras cosas, la alarmante precarización del empleo juvenil; el fuerte crecimiento de la edad de emancipación y las dificultades de acceso a la vivienda; la existencia de jóvenes muy cualificados realizando trabajos muy descualificados; o la preocupante caída de las tasas de afiliación sindical. Se trataba pues de descubrir, mediante entrevistas en profundidad, cómo viven los jóvenes madrileños esas situaciones, conocer sus opiniones, los efectos sobre sus familias, sus expectativas de futuro.

Para quien les habla, lo que en principio fue un difícil reto profesional, dada la magnitud y complejidad del problema, se convirtió rápidamente en el compromiso y la responsabilidad para con una gran parte de ellos, a medida que avanzaba la investigación, cada vez que regresábamos de realizar una entrevista, en los centros de formación, en los lugares de trabajo o incluso en sus propias casas: la obligación de hacer saltar las alarmas sobre el incierto futuro de muchos de ellos y de mostrar las claves para comprender sus reacciones.

Porque estamos convencidos de que este trabajo superará la capacidad de sorpresa de muchos lectores, en la medida también en que partimos de un universo in-formativo cargado de estereotipos e ideas formadas, de

frías y maleables estadísticas, sobre esa abstracción tan traída, llevada y utilizada que llamamos juventud.

Se trata, en esencia, de una historia de vida coral de gente *normal*. Una treintena de jóvenes de edades comprendidas entre los quince y los treinta años, escogidos concienzudamente de acuerdo a determinados perfiles sociológicamente significativos, como el sexo, la procedencia social o el lugar de residencia. Partimos, para ello, de los objetivos y los efectos de las reformas laborales y educativas de los años ochenta y noventa, y del uso que las empresas han hecho de esas reformas.

Pero se trata también de descubrir cómo todos somos especiales si se nos mira de cerca. En la medida en que gran parte de la precariedad, de la siniestralidad laboral, de la falta de expectativas, del fatalismo político, e incluso de las nuevas enfermedades mentales juveniles que hemos detectado, radican en esa fuerte disonancia entre cada vivencia personal, experimentada como anormal, pasajera -imputada, la mayor parte de las veces, a fatalidades externas o a elecciones personales-, y la naturaleza estructural, social y colectiva que se encuentra en sus orígenes y que demanda sus soluciones.

1. Los efectos de las reformas laborales

Las dos principales reformas del Estatuto de los Trabajadores, del 84 y del 94, se basaban, es sabido, en dos grandes vías para resolver la crisis de empleo de principios de los ochenta. De una parte la flexibilización del mercado de trabajo, y de otra, la formación de la nueva fuerza de trabajo¹.

Se puede caracterizar a la primera reforma como la de la flexibilización externa, o del empleo, (abaratamiento del despido, nuevas formas de contratación y contratos especiales para la inserción de grupos desfavorecidos), y a la segunda, como la reforma de la flexibilización interna, o del trabajo, (de incidencia clave en la organización del trabajo y en los convenios colectivos).

1.1 La juventud como coartada ideológica

El papel de los jóvenes en este proceso de transformación del mercado de trabajo ha sido fundamental, puesto que todos los datos indican que es a través de la renovación de la fuerza de trabajo como se ha producido su

¹ En palabras de José Ignacio Pérez Infante, Director General de Empleo en 1989, y Lorenzo Cachón Rodríguez, Subdirector General de estudios de Empleo y Mercado de Trabajo, “ La política de empleo puesta en marcha con la reforma del Estatuto de los trabajadores en 1984 pretendía eliminar incertidumbres dentro del campo institucional y normativo del mercado laboral, creando un cuadro de figuras contractuales de mayor claridad, estabilidad y flexibilidad [...] La política de empleo juvenil se articula en la actualidad en torno tres ejes que pretenden: 1. Mejorar la formación profesional de los jóvenes, y a ello van dirigidas las actividades del Plan de Formación e Inserción Profesional (FIP); 2. Posibilitar su inserción en el mercado laboral, mediante contratos en formación o en prácticas, que proporcionen las primeras experiencias laborales a los jóvenes, y 3. Facilitar la integración laboral mediante la incentivación de contratos de duración indefinida”. Pérez Infante y Cachón Rodríguez: “La política de empleo juvenil en la España actual”, en Torregrosa et al., 1989: 206-224, p. 207.

transformación: el obrero tradicional no pierde ‘directamente’ sus derechos adquiridos, o es indemnizado por su pérdida, pero sí lo hace el obrero colectivo a través de formas excepcionales de contratación de los nuevos trabajadores que ponen en cuarentena esos derechos. Los jóvenes desempleados -o más bien in-empleados, tal y como diferencia, por ejemplo, la sociología italiana- tienen una particularidad, que nunca han trabajado. Precisamente la mayoría de las nuevas formas de contratación van destinadas a facilitar ese primer empleo, suspendiendo para ello la adquisición de alguno de esos derechos.

Ya a finales de los ochenta, en pleno período de reformas, algunos autores activaron la alarma sobre la posibilidad de que la *juventud* fuera concebida como un grupo social vulnerable en sí mismo, al margen de las diferencias de clase entre los propios jóvenes, siendo utilizado como coartada ideológica legitimadora de la flexibilización² y como un laboratorio de experimentación sobre el cuál se iba a construir el mercado de trabajo actual³. Sería esta consideración, sospechaban, la que habría

² “De este modo, los jóvenes, junto con otros colectivos (minusválidos, parados que no perciben subsidios de desempleo, etc.). Van a constituirse en los destinatarios de una serie de medidas de carácter excepcional. A la vez van a ser la punta de lanza de la flexibilización del mercado de trabajo. Ellos van a ser la coartada sobre la que se argumentará la quiebra de la relativa estabilidad y seguridad del mercado de trabajo, rebautizadas, ahora, con las rigideces que impiden la integración de los nuevos elementos. Como toda coartada ideológica, encierra un silogismo irrefutable: de no alterarse la lógica del proceso de acumulación, resulta evidente que sólo desestabilizando a los que están, cabe integrar a los que no están. Y en la medida en que esta lógica aparece desprovista de fundamentación histórico-social, esta coartada argumental se materializa en la creciente división entre los que están y los que no están”. Bilbao, Andrés. “La utilización ideológica de los jóvenes”, en Torregrosa et al., 1989:63, pp 59-65.

³ “Las políticas de empleo sobre los jóvenes diseñan cambios en perspectiva de futuro, creando los marcos que van a moldear, con cierta capacidad de influencia las posibilidades de desarrollo de las imágenes del trabajo”. Castillo, Juan José, “Transformaciones productivas, crisis del trabajo y comportamientos sociales: los jóvenes por ejemplo”, en Torregrosa et al., 1989: 75, pp. 69-83.

de provocar precisamente el incremento de la vulnerabilidad de la clase trabajadora en general y de los jóvenes en particular. Casi se podría decir que los problemas actuales específicos de los jóvenes comienzan con una reforma hecha para ayudarles.

Por ejemplo, Juan José Castillo, director de esta investigación, firmaba estas líneas en la introducción a un número monográfico de la *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* dedicado a los jóvenes y el empleo: “En la Comunidad Económica Europea, el desempleo juvenil se plantea como «prioridad absoluta» y ha dado lugar a la puesta en marcha de una serie de resoluciones y medidas, con un *alto grado de aceptación* por parte de los actores sociales, que si hubieran de resumirse en una frase corta podría recogerse ésta sobre cómo *deben ser* los jóvenes ante el trabajo, en la situación actual: deben «tener un espíritu despierto, estar informados y dispuestos a adaptarse a lo nuevo, ser creativos y emprendedores»; deben *aprovechar* las reorganizaciones del tiempo de trabajo; estar abiertos a nuevas formas de trabajo y actividad; darse como objetivo un trabajo de colaboración social, de restauración del patrimonio, etc.; circular entre el sistema productivo y el educativo; no tener una mentalidad «atrasada» de asalariados; no buscar *un* trabajo para toda la vida; no pedir salarios (o retribuciones) «más allá de lo posible»; crear su propia empresa...”⁴.

-“En cada momento histórico –y por supuesto, con mayor intensidad en los momentos de cambio- la juventud experimenta las transformaciones que van produciéndose en la sociedad; puede decirse que la juventud es el laboratorio y el escenario principal del cambio de las estructuras sociales” [Zárraga, 1984:13]

⁴ Las citas corresponden al informe de la *Comunidad Europea sobre Juventud y empleo* de septiembre-octubre 1986, p. 26. y el artículo a Castillo, Juan José: “introducción”, *REIS*, 38, 1987 pp. 7-20, p 10.

Sin embargo, advertíamos ya entonces: “Las políticas de empleo juvenil pudieran ser un lugar donde la coincidencia en la aprobación de las actuaciones públicas nos podría indicar cuál será el camino más importante elegido para los trabajos, empleos o las actividades de mañana. Por supuesto, no sólo para los jóvenes, sino probablemente como horizonte -en un plazo medio- que cubra a la mayor parte de los trabajadores.

[Porque, continúa la cita,] el argumento que sostiene que más vale un empleo sin algo [para los jóvenes] de lo que *antes* le era consustancial, que nada, es uno de los puntos nodales de la versión «flexibilizadora» de estas transformaciones: más vale el dualismo construido y controlado que el ser víctimas incontroladas de la economía sumergida. Así, por ejemplo, se han alzado voces en nuestro país pidiendo que «ordenadamente» se establezca un salario mínimo más mínimo para los jóvenes hasta los veintiocho años”.

Antes bien, en aquellas reformas, los problemas propios de la juventud fueron imputados a un estadio pasajero, propio de la edad, del contexto histórico y los avatares demográficos (léase el *baby boom* de los setenta), que ocultaban así problemas estructurales de la evolución del mercado de trabajo y de la organización productiva en nuestro país. Con ello se ocultaban también las fuertes diferencias y desigualdades internas de clase bajo un enfrentamiento entre grupos de edad adscritos a mercados primarios y secundarios. [Zárraga, 1985].

Por todas estas razones nuestra investigación trata de abarcar un amplio espectro de edades, pero también de entornos geográficos y orígenes sociales, que tiene su punto medio en los jóvenes que nacieron en torno a

la huelga general de 1988. Una huelga que iba a coincidir en el tiempo con la reforma de la enseñanza reglada y la puesta en marcha de los nuevos programas nacionales de Formación Continua.

1.2. Las claves de las reformas laborales.

La reforma laboral supeditó todas las medidas legales propuestas a un objetivo común: la reducción del desempleo. Y se centró, para ello, en regular sólo uno de los polos que constituyen las relaciones laborales -la oferta de trabajo-, desregulando el otro -la demanda de trabajo-, es decir, se articuló en torno a la reforma de la formación de la fuerza de trabajo (la reforma de la enseñanza) y la flexibilización de la contratación. Se esperaba que esas medidas generarían, de forma directa, una transformación del mercado de trabajo y de los modelos de producción: un incremento de la inversión acompañado de la creación de empleo de calidad⁵.

Estos supuestos pasaron por alto, sin embargo, el particular funcionamiento de las formas de producción de valor específicamente capitalistas. Dicho muy sintéticamente, en el sistema capitalista, el último objetivo de las empresas no es generar el máximo valor, sino obtener el máximo plusvalor. Ello quiere decir que el empresario no obtiene beneficios únicamente a través del incremento de la productividad (la inversión tecnológica y la cualificación del trabajador), sino que, en

⁵ Todavía hoy se sigue incidiendo, desde ámbitos muy cercanos a las esferas de decisión política, en que “El futuro del empleo pasa, desde esta nueva perspectiva, por mayores requerimientos de formación y cualificación” [Toharia, 2000: 177]. Una hipótesis totalmente contraria y bien argumentada se puede encontrar en la investigación de Lope; Lozares y Miguelez, 1997:283-305.

ausencia de limitaciones legales, la racionalidad económica y la propia competencia, le llevan necesariamente a basar sus beneficios en la diferencia entre el tiempo de trabajo pagado y el impagado, bien por medio de la intensificación del trabajo, o bien por medio de la reducción de los costes laborales. Y ello lo consigue, entre otras cosas, modificando indirectamente la oferta de trabajo a través de la organización del trabajo [Rose, 1987:26].

Por ejemplo, la existencia de desempleo, o la sobrecualificación de la mano de obra, contribuyen al beneficio empresarial abaratando los salarios de los que están empleados hasta el límite en el que sea rentable contratar a un nuevo trabajador. Por eso también, cuando se habla de crisis de empleo no necesariamente implica hablar de una caída de los beneficios empresariales, sino que, en determinadas ocasiones, se dan las condiciones óptimas para su incremento.

La *tecnología*, en tanto que sustitución de trabajo vivo por trabajo muerto, no sigue la lógica del ahorro de trabajo en general, sino que sólo se incorporará cuando el coste del trabajo vivo sea mayor que la inversión de capital. Es decir, la intensificación del trabajo será ventajosa y posible cuando el coste salarial sea menor que el de la incorporación de máquinas que hagan la misma cantidad de productos con menos trabajadores. La menor *productividad* de un trabajador muy barato puede generar más beneficios que la de un trabajador muy productivo pero relativamente más caro.

De modo que, decíamos, el actuar políticamente sólo en una de las esferas de la relación salarial, liberalizando la otra, ha pasado por alto que la estrategia empresarial puede modificar, a través de la organización

del trabajo, los fines perseguidos por el legislador. Antes bien, hoy constatamos cómo el otro polo de esa relación, el de los modelos de organización productiva, ha actuado sistemáticamente en contra de aquellos ideales durante los últimos veinte años. La cualificación se usa para seleccionar la mano de obra y no para transformar las estructuras productivas, los contratos de formación se usan para reducir costes y no para estimular la formación de carreras profesionales, los programas de formación se usan para recibir financiación pública y no para incorporar nuevas tecnologías y trabajos de calidad.

En el Anexo I realizamos un análisis de los principales datos estadísticos que apoyan estas hipótesis: el crecimiento de la economía española a aumentado respecto de los países de la Unión Europea, pero la productividad ha descendido al mismo ritmo. A aumentado el empleo pero a costa de su degradación. Todo lo cuál nos llevará a concluir que ese crecimiento económico, definido por oposición o superación de la crisis de los años ochenta, se ha producido a costa de hipotecar el trabajo del futuro de la nueva generación.

En este marco de análisis, empleo, vivienda y formación son tres factores interrelacionados que podemos identificar con las tres esferas que constituyen un sistema de producción: la producción, la distribución y la reproducción del ciclo productivo. El precio de la vivienda y las dificultades de acceso a ella de los jóvenes, sobre todo en Madrid, está estrechamente relacionado con el acceso al mercado de trabajo y con sus posibilidades de emancipación. Los procesos de formación están estrechamente relacionados con el funcionamiento del mercado de trabajo y con la organización de los procesos productivos. Y las opciones

organizativas del trabajo están estrechamente relacionadas con el coste y las características de la mano de obra.

Nuestro enfoque implica asumir, por tanto, que es absurdo plantearse políticamente el problema de la vivienda, del desempleo o de la formación, de la manera parcial y el talante paliativo con que se han venido tratando desde los principales ámbitos de decisión política, mientras se plantea, al mismo tiempo, la liberalización de aquello que les da sentido: el aparato productivo⁶. Como se afirma en el propio Programa de Acción de UGT-MADRID en su X Congreso Regional (Abril 2002), “La integralidad de la política [sindical] debe hacernos entender que sólo desde alternativas estructurales podrán tener valor las políticas específicas” .

⁶ Quizás el caso de la vivienda es el que más claramente adolece de esta especie de olvido histórico en torno a su papel fundamental en la formación de la ciudad industrial y la movilización de la mano de obra. Es decir, mientras se trata de explicar (infructuosamente) su comportamiento y características mediante el libre juego de la oferta y la demanda, se pierde de vista que es en realidad uno de los principales estímulos al trabajo socialmente dirigidos. [Leal Maldonado, 1979:99]

2. Cambios en la organización del trabajo a través de la renovación de la fuerza de trabajo

2.1. La descualificación del trabajador industrial

Fran⁷ es un joven de veintidós años residente en Villalba. Sus abuelos llegaron a este pueblo de la sierra de Madrid para trabajar en los talleres de MADE, fábrica de componentes para el automóvil, donde también ingresó y sigue trabajando su padre. La historia de la fábrica, y las reorganizaciones productivas que ha sufrido es paralela a la evolución socioeconómica del pueblo, y particularmente central en la vida de Fran.

Por lo que Fran cuenta, la fábrica ha sido tradicionalmente un proveedor de componentes de alto valor añadido para distintas marcas de coches, como SEAT, VOLVO o RENAULT: “cajas de cambio, piezas para las ruedas,... lo que les toca”. La mayor parte de estas fábricas han sido absorbidas por grandes multinacionales de componentes, en este caso de nacionalidad española, y , al igual que las propias fábricas constructoras de automóviles, han iniciado radicales cambios organizativos desde los años ochenta, fundamentalmente enfocados a la descentralización productiva (el grupo ha llevado gran parte del trabajo manual a

⁷ A lo largo del texto van a ir apareciendo las experiencias de vida y trabajo, a modo de historia de vida coral, de la treintena de jóvenes como Fran que hemos seleccionado. Con ello se ha pretendido abarcar un amplio abanico de perfiles a partir de tres variables fundamentales: la edad (3 cohortes), la procedencia social (4 niveles) y el lugar geográfico de residencia en la Comunidad de Madrid (3 ámbitos geográficos). De modo que cada personaje corresponde a un perfil específico, tal y como el lector puede descubrir en el cuadro que aparece en el Anexo II (notas metodológicas) al final del informe, donde se señala el número de la entrevista, el nombre asignado al entrevistado y las principales características del perfil. No obstante, hemos procurado hacer una breve presentación de cada uno a medida que van apareciendo por primera vez (en negrita) en el texto. Los nombres son ficticios para preservar su identidad.

Sudamérica), rediseñando los modelos y subconjuntos para hacer más versátil el montaje final a partir de componentes más estandarizados, *aligerando* el trabajo en las “empresas madre”, así como racionalizando este trabajo fragmentado mediante la incorporación de nuevas cadenas de montaje.

En palabras de Fran, esto “es inevitable, con la tecnología y todo eso, cuando antes se necesitaban tres tíos [para hacer una tarea], ahora se necesita uno, ninguno, y un solo mecánico si acaso”. Es decir, cuando antes un operario realizaba, mediante una máquina-herramienta, todo el proceso de fabricación de una pieza, ahora estos operarios “han bajado a la cadena”, y cada trabajador repite una única tarea continuamente, que normalmente consiste en ensamblar subconjuntos de componentes fabricados en otro lugar. Todo el diseño y el control del proceso productivo global se ha condensado en los centros tecnológicos de estas empresas, localizados en el país de origen de la multinacional en cuestión, y estos talleres han pasado a ser prácticamente “centros de ensamblaje y secuenciación” [Castillo y López Calle, 2002].

Esta transformación, decíamos, se puede decir que ha significado también la transformación de Villalba, ocupando los últimos cincuenta años de su historia. Si en un principio los abuelos de Fran, de origen campesino, acudieron desde Valencia a la llamada de una fábrica necesitada de determinada fuerza de trabajo industrial, hoy esa relación de dependencia se ha invertido, y más bien hoy son los jóvenes como Fran los que han configurado su vida para un proceso productivo que ya no los necesita.

Como muchas de las fábricas creadas durante la fiebre industrializadora del desarrollismo franquista, el modelo de gestión de la mano de obra hubo de ser esencialmente paternalista. Había que atraer a la población campesina y transformarla en fuerza de trabajo industrial. Había que fijarla a las fábricas y había que crear paralelamente una sociedad de consumo capaz de dar salida a los productos industriales. Para ello, y por medio de instituciones como el sindicato vertical, las empresas o el Estado proveían de una serie de servicios, en forma de salario indirecto vinculado al trabajo en las fábricas, en áreas de vivienda, formación y ocio, asegurando además la propiedad del puesto de trabajo al trabajador: creando carreras profesionales dentro de las empresas o sistemas de reconocimiento de la antigüedad, e incluso facilitando la entrada a la fábrica a los hijos de sus trabajadores [Pries, 1988:97].

El padre de Fran entró a la escuela de aprendices de la fábrica con quince años, por intermediación, a su vez, de su abuelo. Empezó a trabajar de peón y fue adquiriendo nuevos niveles profesionales a medida que aumentaba su antigüedad en la empresa y realizaba trabajos más complejos. Con el fin del franquismo estos derechos no hicieron más que institucionalizarse en la negociación colectiva, articulada por el comité de empresa, representado en este caso por la CNT. Ello significó una efímera mejora de las condiciones de trabajo durante los diez o quince años de nacimiento y muerte del estatuto salarial en nuestro país.

En términos muy generales, y siguiendo nuestro argumento, se puede decir que el desarrollo histórico de la industrialización en los países occidentales ha seguido ese proceso de movilización general en las fases iniciales de la industrialización, en el que las empresas dependen de los

trabajadores, para pasar a una fase en la que esta relación de dependencia bascula y se invierte. La clase trabajadora, asentada ya en las ciudades no puede volver al campo y el beneficio de las empresas se centra ahora en esta dependencia. La reforma del estatuto terminó con muchos de los derechos de propiedad del puesto de trabajo y logró desvincular los procesos de producción del *principio subjetivo* de la fuerza de trabajo, es decir, permitió emplear un tipo de trabajador abundante y sustituible -“descualificado”-, y centrar sus estrategias de organización y localización en la relación, cada vez más directa, entre la masa salarial y la cantidad de trabajo colectiva entregada.

Mientras esto ocurría, el pueblo de Fran se estaba transformando de ciudad industrial en ciudad dormitorio, y la orientación política del ayuntamiento pasó de fundamentarse en los asuntos sociales a la lucha por el control de la gestión urbanística⁸. La escuela de aprendices para la empresa fue sustituida por otra de enseñanza pública, cambiaron los métodos de selección de personal mientras se diluía la cercanía física y simbólica entre las familias de los trabajadores y los talleres. Se dejaron de hacer contratos fijos, incrementándose la rotación. Las primas de antigüedad y jerarquía pasaron a ser de flexibilidad, productividad, peligrosidad o nocturnidad, y se implantaron los turnos y el trabajo en fin de semana. Es decir, para jóvenes como Fran el entrar a la fábrica dejó

⁸ “En este pueblo siempre... como es así, de los “principalillos” de la sierra, que siempre ha sido de izquierdas y tal, pero que, o sea, siempre ha llevado la historia de la CNT y esas cosas. Aunque últimamente la gente, con lo “subnormal” que está, ¿sabes?, cada vez hay menos[...] Sí, porque por la empresa esa, ¿sabes? pues es lo más principal y así, de la sierra. Y eso siempre se ha movido la historia de los sindicatos y todo eso, y a raíz de eso, pues ha quedado. Pero como cada vez viene más gente de todos lados y somos más y todo eso, se van perdiendo las cosas de pueblo. Ya es casi más una ciudad que un pueblo, ¿sabes?. Poquito de pueblo ya... hay poco”.

de ser un objetivo prioritario y pasó a ser el último recurso: —“Meterme ahí, yo qué sé, hasta dentro de cuatro o cinco años [no]. Porque eso ya, el meterte en esa empresa y no salir en toda tu vida, o sea..., yo todavía no quiero atarme ahí, ¿sabes?. Porque el trabajo [ahora] es más mecánico que todo. Como es lo de la cadena de montaje y tal pues... porque son ocho horas de seguido, a lo mejor descansas media hora, pero descansas media hora nada más. Además son turnos de mañana, tarde y noche... Y aparte, tienen una organización para los nuevos que es un... el cuarto turno, que ese son trabajar siete días y descansar tres, me quedaría sin ningún fin de semana y paso de quedarme sin fines de semana. Paso de tener... ¡joder! turnos...”

[*Los turnos hacen polvo a la gente*] — Claro, es que... siete días por la tarde, siete por la mañana y siete por la noche y... Que estaría muy bien, ganaría pasta, pero yo qué sé, por ahora, por el momento, prefiero que no. A lo mejor, si me espero, pierdo esa oportunidad, pero no sé, es que no, no quiero todavía”.

La seguridad que antes daba la carrera profesional que ofrecía la fábrica, vivida como una apertura de oportunidades, hoy se ha convertido en la inseguridad que significa “cerrar otras salidas”. De modo que Fran, antes, quiere probar otras opciones: hizo la EGB en el colegio de la colonia de la fábrica, que en la transición cambió su antiguo nombre: “Carrero Blanco” por el de Miguel de Unamuno. El bachillerato, que coincidió con el traslado de la familia a una nueva vivienda ya lejos de la fábrica, lo hizo en un instituto nuevo, pero lo dejó en segundo, a los veinte años, después de repetir curso por segunda vez.



Sus padres, aunque nunca le han dicho “Tú tienes que hacer esto, tú tienes que hacer lo otro”, hubieran querido que hubiera ido a la universidad: —“Que tuviera una carrera y todo eso. Cuando les dije que iba a dejar los estudios, me dijeron ‘haz algo, un módulo o, lo del curso este del INEM’. Me apunté e hice el curso ese y luego me apunté al módulo de Formación Profesional de electricidad y fue cuando volví a suspender, junto al noventa por cien de los que estábamos. Volví a repetir, y ya dije ‘paso: pasaba de repetir, una pérdida de tiempo. Ya tienes una edad que... pues yo qué sé: que quieres dinero. Que sigues estudiando y luego es que eso no te va a valer para un trabajo. Lo que dicen los chavales: ‘para qué estudiamos esto si luego no nos va a servir en la vida...’”

De modo que esa necesidad de tener dinero le llevó a coger un trabajo provisional a media jornada como instalador de tubos de gas natural en una empresa familiar en Galapagar. Es un trabajo manual, que “no llega a ser difícil, que es más duro que difícil” y donde le pagan muy poco y “en negro”, un trabajo que, reconoce, “tampoco vale cuatro duros” y que no le “incentiva para nada”. Pero le permite ir a clases de adultos por la tarde y tratar de aprobar tercero y cuarto de la ESO con el objetivo de poder ir a la Universidad en el plazo de dos o tres años; le gusta la biología. Aunque no lo ve nada fácil: —“Porque más que nada es una cuestión de tiempo: pon que ahora, en el tercer trimestre, me saque lenguaje -he ido a por una-; luego, en septiembre, pon que me saque dos, pues llevo tres y tengo ocho asignaturas más. Hasta que me saque esas ocho pues pueden pasar uno o dos años y... cuanto más tarde, peor. Porque cuanto más tarde más dinero voy a necesitar, y dentro de cuatro o cinco años me

tendré que ir de casa, -vamos, yo me quiero ir ya, pero hasta dentro de cuatro o cinco años ni de coña-, y entonces me tendré que ir. Si no trabajase y no tuviera ningún otro tipo de preocupación: sí, sí que podría sacármelo, pero a lo mejor me tendría que apuntar a alguna clase particular o algo”.

En definitiva, y siendo más realista, el sueño de poder ir a la universidad lo ve complicado: —“En septiembre, me imagino que me presentaré a alguna asignatura y yo qué sé, depende de cómo lo vea, pues seguiré currando. Que si sigo currando, pues me tendré que buscar un curro, ya de mañana y tarde, para que me den un poco más de pelias, yo qué sé, para comprarme un coche o empezar a meterme en una casa, porque según están las cosas, como no te metas en una casa, a los diez años ya no te metes, y no sé. Porque es que si no curro, no voy a tener dinero y no sé...”.

Por eso, la decisión de ponerse a trabajar definitivamente a jornada completa o seguir estudiando y trabajar a media jornada, se le presenta bastante problemática: —“Trabajo hay... si no aquí, en otro sitio, si te lo buscas trabajo hay en todos lados” pero eso sí, “te pagan una mierda. [...] Porque para ese tipo de trabajo está todo el mundo. Electricistas: pues das una patada en el suelo y te salen trescientos electricistas y yo qué sé, ahora que está todo el mundo en esto de la construcción, que cada vez va a menos y se nota que cada vez va a menos. [...] Es que no hay algo entre medias; es: o estudiar o partirte la espalda. Necesitas pasta; y claro, si estudias no tienes dinero, no te lo puedes montar bien, necesitas tener dinero. [...] Es eso, o estudias: que ya es lo que quieras, o, trabajas. Porque la única cosa que se puede hacer sin dinero es estudiar, o sea sin

dinero sin... Creo que no me estoy explicando bien... Que el... [estudio] es lo único que puedes hacer por voluntad propia. Otra cosa: ¿qué vas a hacer por voluntad propia? es que necesitas dinero. Que para estudiar también se necesita dinero, pero...”.

Todo lo cuál hace que estas contradicciones Fran las lleve a un terreno personal extremadamente ambiguo: el de la autoinculpación. Se define reiteradamente como “un vago, un vago para estudiar y un vago para buscar trabajo”, [*¿Pero vago, si estás trabajando y estudiando, eso no es ser vago, no?*] —“Joder”, pero currar es una obligación, o sea, es que no es lo mismo estudiar que currar, porque para currar, o sea, si no curras te mueres y si no estudias puedes currar, que no sé”.

La historia de los abuelos de **Pedro**, un joven de diecinueve años que vive junto a su hermano y sus padres en el centro de Getafe, es similar a la de los de Fran. Llegaron a Villaverde desde un pueblo de Ávila en los años cincuenta, atraídos por la intensa industrialización que por entonces se produjo en el sur de Madrid. Su padre, junto a su tío, entró en la escuela de aprendices de Construcciones Aeronáuticas (CASA), hoy denominada EADS. Tras dos años de formación, empezaron a trabajar de peones y fueron ascendiendo poco a poco hasta convertirse en oficiales de primera.

Son precisamente las características organizativas y productivas de esta empresa las que van a marcar la diferencia y el futuro previsible de Fran y Pedro, e incluso entre Pedro y el resto de sus amigos getafenses cuyos padres trabajaban en otro tipo de industrias de la ciudad.

La empresa, históricamente, compartió todas las características del modelo paternalista del franquismo, pero al contrario que otras fábricas, las ha conservado, e incluso intensificado. En primer lugar, las características del producto, aviones, hacen más complicada la aplicación de las nuevas formas de organización de la producción que se han seguido para otros productos como el automóvil (externalización del trabajo, subcontratación de procesos dentro y fuera de las fábricas, fabricación justo a tiempo, en definitiva, la implantación de cadenas de montaje extendidas en el territorio). En CASA, Aunque se ha seguido un proceso de externalización de actividades a los polígonos circundantes, al no ser un producto fabricado en masa, sino todo lo contrario (se fabrican dos o tres modelos de cada avión y se tarda al menos un año en construirlos), la relación con los proveedores (en cuanto a la confianza y la calidad)⁹, la organización del trabajo, y por tanto, las condiciones de trabajo dentro de la fábrica, son totalmente distintas.

⁹ “Ahora mismo quieren hacer, bueno que ya está casi hecho, el Airbus A380, que es grande, enorme. Pues claro, tienen que hacer más grandes las naves... Y eso, están siempre cambiándolas. Y a lo mejor no sólo son los trabajadores que están trabajando allí, sino de las empresas del polígono que están dedicadas más que nada a hacer trabajos para la fábrica, que se dedican a llevar pedidos a la fábrica todas las semanas... Que son trabajadores que mandan los currículos a la empresa, y si necesitan trabajo en las otras empresas les mandan directamente para allá. Son empresas familiares. La empresa Construcciones, está entre el Cerro de Los Angeles y el centro de Getafe, en el polígono. Y justo en el polígono hay un montón de fábricas de materiales de varios tipos. Entonces los encargos se los hacen a las empresas pues porque o las empresas se han interesado en ir allí a demandar trabajo o porque directamente la empresa ha ido, han visto que lo hacían bien y valían y siguen confiando en ellos, que nunca tienen problemas con ellos. Porque, lo que te decía antes del control de calidad, que con eso tienes que tener mucho cuidado, con todo lo que está en juego. Es una empresa que está fuera y, en realidad, es como comprometerte un poco, porque es una empresa que está fuera y ya no... que si los estás haciendo tú, tienes en la propia fábrica tus controles de calidad y tienes que tener cuidado con lo que te están dando de fuera. Que los pedidos sean puntuales. En cuanto falle algo de eso, la empresa dice... Como no tienen un contrato hecho... pues dicen, pues ya hemos dejado de hacer cosas juntos”. Son numerosas las referencias “científicas” que avalan lo que Pedro nos cuenta en sólo veinte líneas, en torno a los problemas de la externalización, la subcontratación y la fabricación justo a tiempo de los nuevos



Se trata de obreros muy especializados, cada grupo realizando por completo una parte de un tipo de avión. Trabajadores a los que “antes de hacer cada avión se les da un cursillo de dos o tres meses”, y de los que se debe conseguir una relación de total compromiso y responsabilidad con la calidad de un trabajo que se “mira con microscopio”, debido a las exigencias de seguridad que debe ofrecer un producto de este tipo. El proceso de producción, además, es difícilmente automatizable, puesto que prácticamente cada pieza es única. En cuanto a tecnología se refiere, sólo se han incorporado máquinas de control numérico que exigen incluso una mayor destreza al operario. Los trabajadores, si bien tienen unos plazos para terminar cada trabajo, se organizan la distribución ellos mismos, pudiéndose quedar, como el padre de Pedro, a hacer doble turno, y luego disponer de más días de vacaciones.

En definitiva, el modelo de organización del trabajo y el tipo de trabajador requerido distan enormemente del tipo obrero industrial y las relaciones laborales que caracterizan el sistema productivo español frente a otros países europeos. La fábrica es “como una familia”, en palabras del propio Pedro, “es igual que su casa. La empresa [para los obreros] es ya igual que su casa [...] Nunca ha habido una huelga, ni problemas con la dirección de despidos ni nada”. Cuando hay que arreglar algo se hace a través del comité [Comisiones Obreras], aunque no hay mucha gente afiliada.

modelos productivos. Véase, por ejemplo, una selección de textos en el número monográfico editado por Juan José Castillo “Emergencia de nuevos modelos productivos”, de la revista *Sociología del Trabajo* 27, primavera, 1996, 140 p.

Esta relación empresa-trabajador incluye a toda familia del obrero, que acude a los numerosos actos sociales y culturales que ésta organiza. Pedro, por ejemplo, juega en el equipo de fútbol de la fábrica y ésta costea el entrenador, la equipación y los numerosos viajes que realizan¹⁰. Además, esta vinculación se ve reforzada por el sistema de selección de personal que utiliza CASA, facilitando la entrada a los hijos de los trabajadores mediante una convocatoria anual en septiembre: “Ofrecen puestos, para la familia... para hijos directos, para descendencia directa de quienes están trabajando. Tú tienes que llevar el currículum, hacer a lo mejor algún examen para entrar y a partir de ahí si vales bien y si no pues nada [...] si saliese yo con el título y eso, entraría a la empresa, si no sacan directamente las plazas esas que te he dicho, le daría directamente el currículum a mi padre para que lo lleve él. Por que allí técnicos electricistas siempre necesitan. Sí, estaría bien entrar allí, por que está cerca y eso”.

Parece ser que es precisamente esta seguridad, según se deduce del discurso de Pedro, la que fundamenta su confianza en el sistema educativo y en la cualificación real como vía de acceso a un buen puesto de trabajo, sobre todo profesional y técnica. Terminó sus estudios de

¹⁰ “Pero eso es de toda la vida, mi padre también llegó a jugar, mi primo, yo, mi tío, que también trabaja en la fábrica... La verdad es que conoces... yo tendría 6 años cuando entré en el equipo y ahí, la verdad, es donde más amigos he conocido, que todavía mantengo muchos de los que tenía allí. Te ves todos los días y luego los sábados y eso. Estaba bien pensado. Igual que organizaban el equipo de fútbol, también había de baloncesto, excursiones para las familias y cosas de esas. La fábrica, en esas cuestiones siempre se ha portado bien. Además los equipos no son de tipo municipal, sino que están federados... Vamos que la empresa se ha gastado un dinero en pagar entrenadores... Y todo eso lo ha pagado la empresa de su propio dinero. De eso no había quejas. Había también campamentos de la empresa... y eso mi padre me ha dicho que desde que él era pequeño ya los había y aún lo siguen manteniendo y excursiones a lo mejor del equipo o de varias categorías del equipo, de irse dos o tres días a la playa...”.

bachillerato, con buena nota, en los Escolapios, un colegio concertado (menos el bachillerato, que es privado) donde ha pasado, igual que su hermano, los trece años que dura la educación primaria y secundaria. Actualmente está haciendo la carrera técnica de electrónica industrial en la Universidad Carlos III. Pensó hacer un módulo de Formación Profesional en el mismo colegio, puesto que es de los pocos colegios que, al contrario de lo que suele ocurrir con la Formación Profesional en general, están muy reconocidos por las empresas y “casi todos salen ya con un puesto”¹¹, y por una parte lo hubiera preferido: —“por que a lo mejor salgo: que si mucho cálculo de resistencias, que si tal, pero vamos, que si no haces unas prácticas antes de salir, o sea, prácticas no, un trabajo real, si no haces eso, entonces no tienes experiencia ninguna. Y ahí es donde claramente sí que saca la cabeza más el FP a la carrera, que hasta que no coges experiencia pues eso [...] Lo que pasa es que luego, a lo mejor lo que cobras no es lo mismo. Y te digo que no es lo mismo porque a lo mejor cobras mucho menos [...] Al final lo que miran es el currículum. Y una carrera, sinceramente, a lo mejor de práctica sabes mucho más haciendo el módulo y eso, pero al final de lo que van a tirar es del currículum y lo que más tira es un título de técnico, por eso al final me metí en la carrera”.

¹¹ “En mi colegio, que también tenía FP, allí era de electrónica, informática y de mecánica, y hay un montón de personas que hacen allí FP, además las instalaciones son buenas, tenían un montón de coches, de..., porque los han cedido, y motores y talleres... hay bastante gente, están bastante completos y casi todos salen ya con un puesto. A lo mejor hacen el módulo de dos años y en los seis últimos meses les mandan de prácticas a alguna empresa de aquí de los polígonos, hay tres ó cuatro polígonos aquí cerca, y la empresa luego a lo mejor pide que se queden currando allí. Son las propias empresas las interesadas en que vayas porque si necesitan personal, es más fácil de conseguirlo así. Hay algunos casos de gente de mecánica, por ejemplo, que se les han disputado algunas empresas y les han comenzado a pagar unos salarios muy elevados”.

No obstante, y a pesar de las determinaciones que impone el sistema de títulos, lo que más valora Pedro es el trabajo manual, el aprendizaje práctico, y el no estar mucho tiempo estudiando, por eso, cuenta, ha preferido la carrera técnica a la superior: —“Tengo amigos que han hecho la superior y han estudiado un montón también y han aprobado sólo una. Y dicen ‘jo, es que nos teníamos que haber metido a la técnica, no sé qué’. Además, esos quieren currar de oficina, y a mí, la verdad, es que eso tampoco me gusta, porque estar sentado todo el día, estar sentado delante de un ordenador no... Yo preferiría estar haciendo instalaciones en empresas y cosas de esas, porque es lo que me gusta. Yo me he metido a estudiar esto para hacer las cosas estas y para estar metido en una oficina me podría haber metido yo que sé... a administración y gestión de empresas”.

2.2 Crisis del obrerismo

Pero en general, decíamos, las empresas del sur industrial de Madrid, no han corrido igual suerte que CASA¹². Más bien se ha producido en los últimos años una transformación radical, tanto sectorial como organizativa, del aparato productivo en la que los principales afectados han sido los trabajadores, tanto adultos como jóvenes, aunque a distinto

¹² Getafe, ha pasado en veinte años de ser un pueblo industrial a una ciudad residencial, tal y como lo describía el propio Pedro: —“La mayor fábrica que hay es CASA, que es cierto que mucha gente de aquí empezó a trabajar ahí... y luego es verdad que hay muchos polígonos, pero que a lo mejor ya son fábricas de panadería o alimentación o cosas de esas... Antes había más industria, sí, han cerrado muchas... Antes por ejemplo estaba Kelvinator y eso lo cerraron. Había más empresas que también cerraron... pero yo eso no lo he conocido. Había mucha gente que vivían aquí y trabajaban aquí, casi no se tenían ni que mover para ir a trabajar. Pero ahora con todos los barrios nuevos, el Sector III, el Getafe Norte, ahora otros pisos que van a hacer, ya no hay tanto trabajo en Getafe para...Se ha convertido en algo más residencial...”.



nivel y en diferente grado. Esta transformación ha ido acompañada de la crisis de la apenas estrenada, aunque ya tradicional, cultura industrial madrileña que otrora fuera protagonista de la transición española: desde el modo de entender la participación política, hasta la vinculación con el territorio, pasando por la cultura del trabajo, los procesos de formación, la estructura familiar e incluso la propia dignidad de las personas.

La clarividencia de **Mar**, una joven de treinta años, por su particular trayectoria y su situación actual como trabajadora en un gran sindicato, nos muestra el dramatismo con que muchos jóvenes de su generación han vivido esta transformación. Mar vive con su hermana (de veintiséis años) y sus padres en el llamado Sector III de Getafe. Barrio relativamente moderno al que se trasladaron a vivir cuando Mar tenía once años. Su padre nació en 1944 en un pueblo de Cáceres. Vino a Madrid a los veinte y estuvo trabajando de peón, saltando de un sitio a otro, mientras realizaba sus cursos de ajustador. Cuando conoció a su Madre, que también había emigrado a Madrid desde un pueblo de Toledo, y se casó con ella, decidió probar suerte marchándose por un tiempo a “hacer las Américas”, en concreto a Brasil, contratado por una gran empresa de electricidad, pero no le fueron bien las cosas y regresó al año siguiente. Cuando volvió, mientras trabajaba por el día, ingresó en una escuela de formación profesional, donde, además de sacarse el graduado, aprendió el oficio de matricero. Ello le permitió entrar definitivamente en la fábrica de Crysler, en Villaverde, que luego pasó a ser Talbot, luego a Peugeot-Talbot, luego a Peugeot, y que es actualmente Peugeot-Citröen [probablemente no por mucho tiempo].

Allí estuvo trabajando durante treinta y cinco años. Su puesto de matricero, oficial de primera, empezó a peligrar diez años antes de que le prejubilaran definitivamente a los cincuenta y nueve años. En aquéllas fechas empresa decidió traer las piezas de alto valor añadido de su sede tecnológica en Francia y externalizó otras tareas relacionadas con el trabajo de prensas. El padre de Mar pasó de ser uno de los trabajadores más reconocidos a ser innecesario. La empresa pretendió entonces “bajarlos a la cadena”, pero opusieron una fuerte resistencia, y algunos, como él, pudieron optar por quedarse en un equipo de reparación y revisión tras negociar un expediente de regulación de empleo en el que muchos de sus compañeros decidieron marcharse¹³. De modo que ha estado “aguantando” varios años en esta labor, trabajando los fines de semana y algunos días laborables, cuando paraba la cadena, hasta que al final, mediante una nueva regulación de empleo, la empresa les obligó a prejubilarse definitivamente: —“A todos nos afecta su prejubilación [afirma Mar], y eso que lleva sólo un año prejubilado. Ahora está en esa fase en la que antes no ha podido hacer muchas cosas, y no sé, pues por ejemplo, ahora le ha dado por el bricolage. Sí, por buscarse una actividad. El problema es que claro, se lo plantea como un trabajo, entonces pues se tira como una media de ocho horas haciendo un armario que a lo mejor no sirve para nada ¿no?. Pero bueno. Y ahí choca con mi madre. Porque mi madre sigue trabajando y... bueno, quieras que no, aunque mi padre

¹³ “Mi padre siempre me lo plantea. Era ya casi como por amor propio, el seguir luchando por hacer un trabajo... un trabajo que tú considerabas digno. No es que el estar en la cadena fuera indigno, pero sí, era como ir hacia atrás, como dar un paso atrás... Y se ve que en el trabajo donde estaba era gente muy..., muy luchadora. Eran compañeros de mi padre de la misma sección. Con lo cuál esto te da una idea de..., bueno, de que eran gente muy reconocida por [los demás trabajadores]. Porque claro, les costó mucho mantener su situación”.

ha cambiado mucho y hace alguna tarea doméstica pues... la mayor carga, aunque todos colaboremos, pues es para mi madre. Y ahí chocan. El otro día él lo decía: 'es que uno necesita como tener un horario ¿no?'. Si has trabajado toda tu vida de seis menos cuarto a tres de la tarde, necesitas tener una jornada de trabajo, y aunque anda mucho, y va a la biblioteca y se lee todos los periódicos, probablemente el año que viene ya no le llene nada de esto y se pille una depresión de caballo”.

Su madre, de cincuenta y siete años, también ha trabajado toda su vida. Estuvo mucho tiempo como dependienta en Galerías Preciados. Pero igualmente, cuando tenía cuarenta, la empresa decidió prescindir de ella; le dijeron directamente que preferían chicas *más jóvenes, más baratas*¹⁴. Posteriormente se matriculó en la Casa de la Cultura de Getafe para sacarse, primero el graduado, y luego, nada menos que el título de Auxiliar Administrativo. Después se preparó las oposiciones para trabajar como funcionaria en su actual empleo: vigilante de salas en el Reina Sofía. Sólo cuando consiguió la plaza se afilió al PSOE, para que nadie pensara que le habían dado facilidades. Partido en el cuál participa activamente en el ámbito del distrito.

Estas repentinas y recientes transformaciones productivas han supuesto para estas familias, decíamos, una dramática ruptura de los sueños que se formaron en los años setenta. Trasladarse a vivir a Getafe supuso para

¹⁴ “Lo que pasa que ya llegó un momento que la iban a hacer indefinida –por que llevaba no sé cuantos años como eventual-, y se ve que por la continuidad de contratos eventuales que había tenido, la tenían que hacer indefinida, ;pero: problema, tenía cuarenta tacos...! entonces dejaron de “contar con ella”. Además se lo dijeron claramente ¿no?, que tenía cuarenta años y que bueno pues que no era tan rentable como una persona con menos edad, que podía cobrar menos que ella, y bueno, pues, que estaba en una edad muy mala y que ¡hala! a casita. Fue en la época en la que además mi madre se afilió al sindicato”

ellos, en palabras de Mar “una mejor calidad de vida”. Crearon, con los que hoy son sus vecinos, una de las numerosas cooperativas de pisos unifamiliares adosados que dieron lugar a la gran ampliación del pueblo. Urbanizaciones que al principio carecían de muchos servicios básicos, pero que fueron cubriéndose gracias al intenso movimiento participativo de aquellos años: tales como el instituto, el centro cívico, el polideportivo, e incluso el primer hospital del Sur de Madrid.

Para Mar y su hermana, el traslado significó también un cambio sustancial en sus vidas. Del colegio seudo religioso al que asistían en Leganés pasaron a un nuevo instituto que seguía un modelo de educación para la integración, de carácter experimental y fuertemente participado por las asociaciones de padres a través del consejo escolar: — “fue una experiencia estupenda. Yo noté un cambio radical. Porque ya no se descolgó ninguno de mis amigos del instituto. Por ser como eran los profes, seguimos manteniendo relación con algunos de ellos. Cuando estábamos estudiando ya [la carrera] a un profesor le saltaban lágrimas porque todos estábamos estudiando en la Universidad. Para ellos era un orgullo, supongo, pero vamos el tío estaba emocionadísimo”.

En efecto, muchas de las amigas de Mar consiguieron hacer una carrera, aunque no siempre la que hubieran querido. Sólo las que tenían problemas para superar el bachillerato se pasaron a la formación profesional, puesto que había un claro sentimiento en sus familias hacia la formación que Mar reproduce hoy con triste ironía: —“¡La mejor herencia!... mi padre siempre ha dicho que la mejor herencia que puede tener un obrero es una buena preparación. En mi casa, por ejemplo, lo de

estudiar, tener una disciplina, siempre hemos estado rodeados de libros...”.

Hoy, sin embargo, el sentir general es que estas expectativas eran erróneas, dado que prácticamente ninguno de los jóvenes que ahora tienen treinta años han conseguido, los que lo han conseguido, un puesto relacionado con sus estudios universitarios: —“Antes la carrera te permitía conseguir un buen trabajo, el estar remunerados adecuadamente, tener un buen trabajo. Con mucho esfuerzo y tal, pero bueno; a priori lo podías tener. Pero luego [esto se terminó], yo no sé si coincidió con la crisis o qué [...] Quizás yo creo que proyectaron en nosotros que el ser universitario era mejor que trabajador de alguna fábrica. Te están diciendo que esa es garantía para tener un mejor trabajo, cuando al final lo que se está demostrando, es que precisamente no es eso lo que está ocurriendo. Primero, que ni es garantía para tener un mejor trabajo, y encima, que tenemos peores trabajos que los que han tenido ellos por muy trabajadores de fábrica que fueran. De hecho, ojalá tuviéramos ese sueldo”, sentencia.

A la mayor parte de la generación de Mar le gustaría quedarse a vivir en Getafe, pero aquí, dice, —“sólo quedan ya algunas industrias potentes, y la mayoría de la gente que conozco, casi nadie trabaja en Getafe. Y no es sólo que no trabajen, sino que tampoco creemos que tenemos...[oportunidades]. Por ejemplo, al principio, cuando terminamos en la universidad, yo me acuerdo que nos recorríamos todas las empresas de empleo temporal. Cada uno a su bola ¿no?. Pero coincidía que todos habíamos pasado por la misma empresa a dejar el currículum. Claro las únicas empresas que hay son esas o entrar en un taller de

coches o algo así. Se percibe que es el único trabajo que hay. Yo podría haber sido, yo que sé... De hecho las madres de dos amigos míos, trabajaban en un almacén de una subcontrata, pero al final pues les han indemnizado y están en su casita. Se dedicaban al cableado”.

Entre sus amigos “hay distintos perfiles” que pasa a describirnos con todo detalle: —“Está mi amiga M., que es ingeniera y que acaba de tener un hijo, y bueno, pues está amargada. Porque antes consideraba que tenía un buen trabajo. Un trabajo que le hacía cada día aprender -que yo creo que eso es muy importante ¿no?, porque todos tenemos un poco un trabajo más monótono-. Pero ¿qué ocurre?, que aunque ganaba un buen sueldo y tal, se dio cuenta de que su vida es una vida condicionada por el trabajo. Porque trabaja ocho horas, tiene una hora de ida y otra de vuelta, y ahora que ha tenido al crío, pues es lo que dice: ‘es que no tengo tiempo para estar con mi hijo’. Es nuestra primera amiga que ha tenido un hijo, pero en el fondo nos sentimos un poco todos reflejados. Digo todos y todas.

[...] Ella se siente afortunada, porque siempre ha tenido un buen sueldo, empezó como becaria en el Visa España. Como ingeniera, no ha tenido grandes dificultades para encontrar trabajo porque enseguida entró de becaria y se quedó en la empresa, ganando un buen sueldo. Y bueno, pues ella me comentaba que: primero, está en un ámbito donde la mayoría de sus compañeros -bueno, la mayoría no, menos las chicas que trabajan de administrativo-, son todo tíos. Y que si a ella le ponen las reuniones a partir de las siete de la tarde, fuera de su jornada de trabajo, a la primera puede decir que no, que no puede, que tiene un crío y tiene que ir al médico; tiene que estar con él y tal. Pero a la tercera reunión, ya



no es que te estén excluyendo, es que tú no te enteras del trabajo. O sea, te desinformas. Y bueno, que tenía muchas dificultades para compaginar todo y que encima asumía lo de tener que llevar todas las cargas domésticas. Además está ¡negociando sus condiciones de trabajo individualmente! [enfatisa] ¡No hay un sindicato!. O sea, que no ha podido acudir al convenio ni a nada, porque está por encima del convenio, pero claro, a costa de su vida privada, y te dice que es así. En general todas coincidían en esto. Estamos todas en una incertidumbre constante. Que incluso M., que era la que mejor tenía encaminada su carrera profesional, y la que mejores condiciones tenía, pues era una mierda, porque, al final, es una *precariedad implícita*.

Tengo otro amigo que es químico, que al final está trabajando de informático, porque hizo un par de cursillos, pero en el fondo ¡está de comercial!. Bueno, pues igual, te tiras un pilón de años haciendo una carrera para acabar así. Luego tengo otra amiga que está en una empresa que trabaja para FOREM, para Comisiones Obreras, en los cursos de formación continua. Está también igual, trabajando precariamente, con contratos de obra y servicio, y considerándose afortunada, porque, al fin y al cabo, si estás más de dos años en la empresa, algo has conseguido” [le tienen que hacer fijo].

La propia Mar, antes de entrar en la Universidad a estudiar Sociología, como aprobó la selectividad en septiembre, estuvo un año trabajando en Galerías Preciados, de cajera, gracias a su madre. Cuando empezó la carrera siguió trabajando allí los fines de semana, pero lo dejó con los primeros exámenes. Su experiencia en este trabajo tampoco fue muy positiva: —“Allí estaba muy mal. Fue justo un año antes de la venta de

Galerías al Corte Inglés, y había gente que había pedido ya su indemnización y se fue antes de tiempo. Y luego había gente que estaba ahí a ver con quién contaba o con quién no contaba el Corte Inglés, claro, y a ti te veían... [como una competidora]. Entonces se trabajaba todos los domingos y el ambiente era muy crispado. Y bueno, los demás pensarían que, aunque uno no tenga su experiencia, cobrará cuatro duros y a tiempo parcial, y tendrá más posibilidades de quedarse”.

En fin, que cuando las discusiones empezaron a producirse casi a diario decidió dejarlo, coincidiendo con los exámenes de febrero. Al terminar la carrera, mientras buscaba trabajo, realizó varios cursos: de inglés, de mecanografía, el Curso de Adaptación a la Pedagogía y se sacó el título de Monitor de Ocio y Tiempo Libre. Esporádicamente trabajó en la guardería de un programa de televisión para niños, gracias, esta vez, a una amiga. Más tarde, como la práctica totalidad de sus compañeros, fue saltando de empresa en empresa de trabajo temporal, hasta que se incorporó en un *Call Center* (de Estratel, luego Atento), a media jornada, con un mísero salario, y con las pésimas condiciones de trabajo que describía nuestra colega Andrea del Bono en su libro *Telefónica de España. El trabajo degradado en la era de la información*. [Del Bono, 2002]

2.3 Los jóvenes más jóvenes

Para los jóvenes más jóvenes, la universidad ha dejado de ser el objetivo primordial, y por tanto, el estímulo principal para aplicarse en los estudios.

La hermana de Mar, como la mayoría de sus amigas¹⁵, ha optado, o se han visto obligadas por los malos resultados académicos -algo que siempre es relativo-, bien por dejar de estudiar directamente, o bien por seguir la Formación Profesional, en este caso el módulo Administrativo. Hoy, tras realizar varios cursos del INEM y haber trabajado en distintas empresas como secretaria, está preparando oposiciones para la administración.

Aunque tampoco tiene trabajo actualmente, Mar considera a su hermana como “una auténtica profesional, con idiomas, informática... O sea, que me da a mí mil vueltas. Que ella tendrá muchas menos dificultades que yo para encontrar un trabajo”. Percepción que, sin embargo, parece más deseo que realidad: “ahora está en una bolsa de eventual. Se está preparando una oposición, y la verdad es que no para. Ha estado trabajando en MAPFRE [y en más sitios], pero claro, con contratos temporales. Luego ha estado haciendo una suplencia en un Hospital, pero a los tres días está en casa otra vez, y a los tres días otra suplencia y eso, pues el caso es que va a cumplir veintiséis años, y no se establece en ningún sitio. Está buscando ahora piso, y claro...”.

Todo apunta, por tanto, a que los jóvenes de esta generación han dejado de orientar su vida respecto a un trabajo y una carrera profesionales, y han asumido definitivamente una orientación hacia el empleo y su propia empleabilidad. Ahorrándose, si pudiéramos llamarlo así, las fuertes

¹⁵ “Mi hermana tiene cuatro amigas que, menos una, que ahora está en Alemania estudiando teleco, el resto no, no han estudiado... Una, por ejemplo, trabaja en una tienda de cocina, y bueno, pues gana mucho dinero, gana muchas comisiones -¡en negro!-, pero en realidad su salario es de noventa mil pesetas, y claro, ni días libres, horas extraordinarias gratis, y bueno, pues no sé, que tiene una relación muy paternalista con el dueño de la empresa”.

disonancias que sus predecesores han sufrido entre el “techo de necesidades” como lo llama Mar, heredado del estatuto salarial, y la precariedad que caracteriza el mercado de trabajo actual¹⁶. Para este viaje, viene a decir, no habían hecho falta tantas alforjas: —“Quizás pues, en lugar de este planteamiento de vida, si yo no hubiera estudiado hasta los veinticuatro años sin apenas trabajar, o si la actividad principal para mí por aquél entonces no hubiera sido estudiar, y hubiera empezado a trabajar antes, o en lugar de querer vivir en Getafe, me hubiera ido Extremadura a vivir. Probablemente no tendría estos problemas”.

Esta especie de interiorización de la precariedad como norma de empleo y la empleabilidad (frente a la profesionalidad) como principal competencia para el trabajo, parece ser un mecanismo de autodefensa ante la desconfianza en el juego meritocrático en el que creyeron las generaciones jóvenes más mayores y la implicación en la acción colectiva como instrumento de conservación de esas reglas de juego.

Transformaciones que están fuertemente relacionadas, de nuevo, con las sufridas en el interior de los procesos productivos: — “Mi padre veía - antes de prejubilarse, no hace tanto- que ya los que estaban entrando [a la cadena] ¡eran ingenieros!, que además se afiliaban a USO. Te hablo de una empresa donde ha habido un movimiento muy importante, y donde han tenido una presencia muy importante los sindicatos, Comisiones, UGT, CGT... Sin embargo ahora estos trabajadores le están

¹⁶ “Yo creo que somos producto de las circunstancias, y creo que hay un grave problema. Nos hemos educado en un entorno donde el techo de necesidades era éste [gesticula] y nos va a costar mucho a nuestra generación, y a la que nos sigue, el tocar ese techo de necesidades. Porque ni siquiera las primarias, como es la vivienda, están aseguradas. Y es lo que te digo, mis padres, por ejemplo, estaban planteándose una segunda vivienda cuando tenían mi edad, y yo todavía no puedo acceder a una primera”.

bailando el son a la empresa. Por que USO hace las veces de sindicato afín a... [la empresa]. En comercio teníamos este tipo de sindicatos que creó el propio Corte Inglés. Pero claro, que incluso ahí, en una fábrica, cuando hay muchos más trabajadores en un mismo espacio, y además hay una trayectoria sindical y reivindicativa, si ahí está pasando, pues imagínate en el comercio y en la hostelería que es lo más precario, o en ámbitos que todavía no están ni estructurados”.

Mar ha constatado cómo estas jóvenes veinteañeras empleadas en los servicios, en pequeños comercios, con las que dio sus primeros pasos en el sindicato, “empezaron a trabajar sin apenas cualificación, -yo no sé si será porque han visto que tampoco por tener más estudios tienes un mejor trabajo, o que tener un título sea garantía de tener un mejor trabajo-, y sufren unas condiciones de precariedad total”. Lamentándose, al mismo tiempo, de la “ausencia total de inquietudes reivindicativas [...] Es que parece que siempre vamos al plan tremendista, pero es verdad, si se quedan sin trabajo ¿qué van a cobrar: noventa mil pesetas de paro?, ¿cuántos años?. [...] Claro, ¿qué mensaje? ¿qué le dices a estas chicas?, porque, claro, ellas están contentísimas. Tienen dinero para comprarse un piso, un coche, y es toda su ambición. Y yo no descarto que eso sea malo. Desde luego, no es mi modelo de vida, y espero que si algún día tengo hijos tampoco lo sea, esa es mi intención. Pero ¿cómo llegamos a esta gente?, es que es imposible...”

Para profundizar en esta problemática, traeremos un ejemplo de primera mano que nos ayudará a entender un poco mejor, cuando menos a relativizar, esta ausencia de actitudes reivindicativas que observa Mar en las jóvenes del comercio. Se trata del caso de **Sofía**, una joven de

veinticinco años que trabaja como dependienta, a tiempo parcial, en una tienda de decoración en un pueblo de la sierra de Madrid:

[Has dicho que hay veces que te quedas hasta las nueve [sale a las ocho] y no pasa nada -o sea, que antes la gente tenía interiorizado que eso era una hora extra, y era una cosa normal pedirla, tú ahora si vas y pides que te paguen esa hora extra...] — “Me mandan a la mierda.... Pero bueno, yo es que soy tonta. En esas cosas, de verdad, yo soy subnormal, o sea, yo soy sumisa a más no poder. A mí, hay una amiga que me dice: ‘¡tú tienes que estar ahí y decirles que no!’. Pero yo soy tonta, o sea yo, para esas cosas...

[Pero eso no es ser tonta, sabes que si exiges eso te van a decir que te vayas y pueden coger a otra persona] —Ya claro, si yo les digo ‘oye mira, me podéis dar el sábado por la mañana libre, un sábado, ¡joder! Si me estoy quedando todos los días saliendo una hora más tarde, -que no me importa, si tengo que colocar, colocó, lo que tenga que hacer, no me echo para atrás-, ¡y no me lo dieron! No me lo han dado ¡eh! Bueno. Claro, como me interesa la pasta me quedo. No me voy a poner ahora a buscar otra cosa, porque a lo mejor lo dejo y voy a estar peor -o mejor, nunca se sabe, pero bueno-. [...] Lo mejor es no ponerse a mal, porque al ser tan pequeñita si estas a mal, la que lo voy a pasar mal soy yo, no ellos, que son los jefes, es mejor sonreír y punto, se acabo. Al ser tan pequeño, pues eres tú y él, entonces el tío hace como que sí, que no, no se qué, y te hace un ovillo, ¡y al final no sabes si te ha dado el día libre, si no te lo ha dado, qué coño ha pasado!.



[*¿Crees que habría alguna forma de hacer ahora lo que antes se hacía en las grandes empresas? o sea, algún tipo de asociación*] —¿De pequeños comerciantes? No. Yo creo que no. Mejor que no ¡eh!. O sea, sinceramente, desde mi punto de vista: no. Porque el que llegue yo ahora mismo, imagínate, estoy en una asociación como dices tú, y viene menganito a mi jefe y le dice: '¡porque sale a y veinte, no sé cuantos y no sé qué!', y mi jefe 'voy a ser bueno y tal y tal'. Cuando menganito se vaya, la que te quedas ahí eres tú. Y no me apetece limpiar, ya que me toca limpiar una estantería, limpiar cuatro más. La cosa va así. Cuando son empresas más grandes está claro que, joder, se les echan todos encima, hacen un huelga, y ya está, eso es una crisis. ¿Qué voy a hacer yo?, ¿una huelga?. ¿Sabes lo que me pasa? Que tampoco tengo yo mucha idea de esto, si es que yo, es que yo voy de buena, o sea yo pienso que si vas de buenas, vas a conseguir más, que si vas de malas; claro que cuando te encuentras que la gente va de malas, pues ahí ya...

[*En una relación laboral, es difícil ir de buenas ¿no? porque se supone que estás negociando*] — No, pero yo creo que se puede llevar. En mi anterior trabajo [en una tienda de fotocopias] ¡hombre! Ahí fue porque la tía me prometió y me juró que me iba a hacer contrato, y estuve nueve meses sin contrato, y ya me enfadé mucho y me largué. [*¿Sin contrato?*] —Sí, sí. Me prometió que me lo iba a hacer, pagándome una mierda ¡eh!. Yo ahí aguanté porque, pues porque estaba aprendiendo mucho, con el Autocad y tal. Pero realmente mi trabajo no estaba pagado. Y ya cuando me dijo 'oye, si te cortas con la guillotina, tú di que ha sido en otro sitio'. Y ya es cuando la miré y la dije: '¡hasta aquí hemos llegado, hasta aquí!' y ya la dije que me iba. Sí, porque ya, joder: 'mira, sabes que me está

dando lo mismo que no me hagas contrato, o sea, aquí es un cara a cara ¿sabes?, ni tú eres tonta ni yo tampoco, entonces lo sabemos las dos, pues no me digas eso. Que si no te he puteado aún, ni..., si no he llamado a un inspector para que venga y te [denuncie], o si no te he amenazado: 'mira o me das tanto o cojo y te denuncio', pues déjame en paz, ¡No me digas lo de la guillotina, coño, que ya lo sé!. Pero también es lo que la dije: '¡hombre! Si me corto cuatro dedos, pues ya a lo mejor tendremos que empezar a hablar' . Es que va así la cosa. Y no, con éstos bien, con éstos tengo contrato, o sea que bien. Pero que es lo que te digo, que muchas veces al ser negocios pequeños, se aprovechan mucho de la gente. Mucho más que incluso, yo creo que las empresas grandes" [E23].

3. Formación y Empleo

3.1 Cualificación y Mercado de Trabajo

Cuando hablamos de formación debemos diferenciar, en primer lugar, entre “calificación personal” (el conjunto de capacidades de una persona) y “cualificación requerida por el puesto de trabajo” [Pries, 1988:83]. En segundo lugar, hay que diferenciar, dentro de éste tipo de cualificación, entre capacidades exigidas o prescritas para ocupar un puesto y las capacidades realmente utilizadas en su desempeño.

Así, uno de los objetos de la *ergonomía* consiste en descubrir las diferencias entre el trabajo teórico requerido en un determinado puesto o actividad; el trabajo prescrito y el trabajo efectivo realmente realizado (que requiere la observación directa del trabajo). Los ergónomos han descubierto que una de las características principales de los nuevos procesos productivos es la no correspondencia entre el conjunto de capacidades reales utilizadas en los puestos de trabajo y el conjunto de capacidades prescritas o exigidas para ocuparlos¹⁷. La razón de ello es que las capacidades exigidas están determinadas antes por la demanda de trabajo, o sea, por la diferente calificación general del trabajador, que por la oferta, o sea, por las exigencias del puesto en cuestión. Y que las capacidades utilizadas tienen más que ver, gracias a la propia reorganización de los procesos productivos, con actitudes hacia el trabajo que con aptitudes para realizarlo.

¹⁷ Véase, entre otros, Castillo, Juan José y Villena, Jesús (eds.) *Ergonomía, conceptos y métodos*, Ed. Complutense, Madrid, 1998, 389, pp.

¿Por qué? Porque, como decíamos en el capítulo introductorio, la lógica del beneficio empresarial no persigue exclusiva y unívocamente el incremento de la productividad, sino una relación ventajosa entre la productividad de un puesto, la cualificación exigida y la cantidad de personas con esas capacidades. Por ejemplo, la escasez de personas con capacidades específicas puede hacer subir los salarios pagados por ese puesto hasta tal punto que, a veces, incluso será ventajoso reducir la productividad de un trabajador o puesto, creando dos puestos menos cualificados, si el coste de ambos permite hacer el mismo producto en el mismo tiempo. Por lo tanto, la cualificación o descualificación de determinado puesto o proceso productivo, dependerá de la relación entre la productividad y los costes de la tecnología y la mano de obra requerida.

Es por ello, recordamos, por lo que en un contexto donde el marco legal permite reducir los costes laborales en general por la vía de la mercantilización de las condiciones de trabajo, las empresas han tendido a crear puestos cada vez más estandarizados (descualificados): es más beneficiosa la cantidad y sustituibilidad de fuerza de trabajo que sus cualidades específicas¹⁸. Lo cuál no quiere decir que a las empresas les sea indiferente un trabajador u otro, sino que esas competencias han sido sustituidas por la exigencia de otro tipo de actitudes más volátiles pero igualmente eficaces, como son la disponibilidad horaria, la presencia física, el grado de compromiso con la empresa o la nula conflictividad. [Rose, 1987].

¹⁸ "Las nuevas tecnologías, posiblemente debido a la generalidad y similitud de su aplicación, están homogeneizando las características ocupacionales de los diferentes sectores de actividad. Las cualificaciones ganan en generalidad y pierden en especificidad" [Toharia, 2000: 181]

Teniendo esto en cuenta, y según algunos expertos consultados, habría dos modelos básicos de formación. En el modelo profesional, tanto el desarrollo de la cualificación como su reconocimiento laboral tienen lugar en el marco del mercado de trabajo externo a las empresas. En cambio, lo que caracteriza al tipo de mercado interno es su dependencia de la organización del trabajo propia de cada empresa [Osterman, 1993]. En el primer caso, se trata de una cualificación «transferible», es decir, que puede utilizarse en una variedad de empresas. Lo que en principio facilita una estrategia de movilidad dirigida por los propios trabajadores entre unas y otras. En los mercados internos, por el contrario, el reconocimiento de la cualificación depende de las decisiones de cada empresa, de su organización particular del trabajo y de su forma concreta de utilizar los recursos humanos de que dispone.

El proceso que se ha seguido tras la reforma laboral parece ser el siguiente: el mercado externo funciona según las capacidades prescritas, generales, donde la cualificación del trabajador no es un valor de negociación frente a la empresa sino frente al resto de trabajadores, que compiten por el mismo puesto en función de sus exigencias de salario y condiciones. Dando lugar a esa fuerte sobrecualificación o divergencia entre los conocimientos adquiridos y el puesto desempeñado que recogen la mayor parte de los estudios¹⁹. El mercado interno, por el contrario, funciona según la cualificación real (adaptación del trabajador al puesto),

¹⁹ Ya en 1984, una encuesta del CIS sobre los jóvenes de la Comunidad de Madrid revelaba que el 60% de los jóvenes ocupados entre 15 y 24 años afirmaba que no existía ninguna relación entre su formación y su ocupación, y el 64% no veía posibilidades de formación. CIS: “La actividad de los jóvenes Madrileños. Estudio, trabajo y paro”. *REIS* 26, 1984, pp273-308. En el encarte I del presente capítulo mostramos con datos más recientes y objetivos como éstas cifras han ido incrementándose de forma alarmante.

haciendo que la cualificación sea útil a la empresa e inútil al trabajador, que no puede negociar con ella en términos de mercado por que sólo está reconocida en la empresa en cuestión. Por eso, dicen los expertos, en España “cada empresa define la cualificación en sus propios términos y es libre de reconocer o no la formación que hayan adquirido los trabajadores, sea en el sistema educativo o en otras empresas. En el caso de los jóvenes, el acceso a puestos cualificados no suele hacerse directamente, en el momento de la contratación, sino después de un período de estancia en la empresa más o menos largo”²⁰.

La experiencia de **José Luis** describe perfectamente esta tensa relación entre las exigencias de cualificación reales de un determinado puesto y el poder de mercado del trabajador (el número de gente dispuesta y capaz de desempeñarlo), de cuya combinación resulta, en última instancia, la estrategia de organización del trabajo. José Luis, de treinta años, nació en Moratalaz, un barrio que él define como “muy estándar, con una población muy heterogénea”. Su padre conoció a su madre siendo encargado de una tienda en el centro de Madrid. Cuando se casaron y tuvieron a José Luis y a sus dos hermanos, él ingresó como encargado de sección en MACRO y su madre dejó el trabajo para dedicarse a “sus labores”.

Los tres hermanos hicieron el bachillerato, gracias a los contactos de su padre, en el colegio Tajamar, un famoso instituto privado perteneciente al *Opus Dei*, situado en Vallecas. Este tipo de institutos, cuenta José Luis, son como la elite de la Formación Profesional, al igual que ocurre con

²⁰ Son palabras de Antonio De Pablo, quien continúa: “Pues bien, es un hecho ampliamente reconocido que son los mercados «profesionales», y no los «internos», los que en mayor medida favorecen el desarrollo de un buen sistema de Formación Profesional” [De Pablo, 1997: 150].

algunas universidades privadas de Madrid. Si en general la FP está desprestigiada respecto de la universidad, con estos colegios ocurre todo lo contrario. Además de que disponen de muy buena tecnología para módulos como Artes Gráficas, tienen también contactos con grandes empresas como el Corte Inglés que hacen que “entrar en el Tajamar” signifique prácticamente tener asegurado un puesto de trabajo profesional. No obstante, José Luis, a diferencia de sus hermanos, no decidió “entrar” a uno de los módulos de FP, sino hacer una carrera corta que le permitiera más bien “ampliar salidas”. Probó en filología, pero no le “dio la nota”, y se decidió por turismo²¹. Mientras estudiaba, estuvo haciendo prácticas en NH, donde fue contratado al terminar, y siguió allí dos años más trabajando de recepcionista, con contratos temporales, los fines de semana, al tiempo que estudiaba informática en el tiempo libre.

Como en el hotel vio pocas posibilidades de promoción y las condiciones de trabajo no eran muy buenas: —“eran turnos de 24 horas, los fines de semana y estaba muy mal pagado”-, decidió, a los veintitrés años, aceptar una oferta de una empresa dedicada a la fabricación de software para hoteles²². Allí ha trabajado los últimos siete años, hasta que lo dejó, dos meses antes de realizar esta entrevista (mayo de 2004), debido a los problemas que veremos a continuación.

Al principio entró muy ilusionado, dadas las características del nuevo trabajo que, comparado con el anterior, era “mucho más variado: viajabas

²¹ “Turismo es una carrera que tiene muy fácil salida. Es un trabajo muy mal remunerado pero con mucha salida. O sea, recepcionistas hay un montón, agentes de viaje hay un montón y guías turísticos aunque hay menos también hay bastantes”.

²² “La empresa tenía 50 empleados o una cosa así. Pertenece a una multinacional pero la delegación de España es una Sociedad Limitada independiente”.

mucho, ibas a los mejores hoteles de toda Europa, conocías mucha gente, y era más creativo. Total, que estuvo bien cuando era más joven y todo era nuevo. Pero llegó un momento en el que te puede llegar a afectar mucho personalmente el tema de los viajes, tener que viajar los fines de semana, tener que estar fuera veinticuatro horas trabajando”. De modo que, a los dos o tres años de haber llevado ese ritmo de trabajo, y de empezar a hacer planes para casarse y comprarse su actual vivienda (en Valdebernardo), esas condiciones de trabajo empezaron a pesar sobre su vida personal y la de sus compañeros. —“Y todo eso [continúa José Luis] lo primero que hizo es que la gente por sí sola, aunque no se sindicalice, se asocie, se *asocie mentalmente* y se asocie personalmente: ‘estoy hasta los huevos de esto, de tal, de no sé qué, vamos a hablar’”.

En el momento en el que se planteó la necesidad de renegociar sus condiciones con la empresa se dio cuenta de que en su “sector, al ser muy técnico, es bastante complicado encontrar gente preparada para ese tipo de trabajo, porque la preparación que requieres para tú poder desarrollar ese trabajo de una forma normal, pues a lo mejor son dos años, o sea, que dos años de formación es mucha pasta para una empresa como para que se le vayan los empleados. Entonces, quieras o no, la empresa tiene su poder pero tú, como empleado, también tienes tu poder”²³.

²³ “Yo era el jefe de uno de los productos: había cuatro jefes de productos, o sea, estaba el Director General, el Director de Operaciones y luego cuatro Jefes de Producto -yo era uno de esos-, y luego de allí colgaban el resto. Pero vamos, que en esa empresa *basada en el conocimiento*, los jefes de producto tienen bastante más poder que el superior siguiente, lo que pasa que ellos eran los que te exigían y los que te exprimían un poco, o sea, ellos te imponían y tu tenías el poder de decir pues eso no se puede hacer, o eso sí se puede hacer, o esto tarda tanto tiempo, o sea, de dirigir un poco tú la empresa a tu manera. Y yo era de esos que tenía poder y él lo sabía [el jefe]: yo tenía el poder

Ello, según José Luis, no ocurre en otros trabajos: —“Claro, si tú pones a una persona que va a hacer el mismo trabajo que otra que lleva veinte años, ¿para qué le vas a pagar más dinero, más de todo?. Eso pasa en el BURGUER KING, en el BURGUER KING tienen un período de formación de cinco minutos para ver como se pone el pan en una hamburguesa y da igual que sea una persona de dieciocho que de sesenta y cuatro y medio, y da igual que se hable de una cosa o de otra, exactamente igual, y el sueldo es el mismo. ¿Qué pasa? que la gente dura en el BURGUER KING pues tres meses. Si necesitan gente técnica para arreglar la máquina del BURGUER entonces ya el tema cambiaría, pero como no todos los trabajos son técnicos ni son... claro”.

Sin embargo, con el tiempo, se ha dado cuenta también de que esta situación privilegiada podría cambiar en cualquier momento: —“A la empresa la pillamos en un mal momento, en un cambio de producto, y tuvo que ceder. Pero luego, claro, la empresa metió a otros dos trabajadores, como aprendices o algo así, cobrando poco, sólo para que se formaran, y a lo que tendieron es que si se va una persona, ya haya una inmediatamente debajo para que esté más o menos preparada al mismo nivel, para que recoja sus responsabilidades”. Con ello la empresa, aún teniendo al doble de trabajadores, pero poniendo su cualificación en competencia, había logrado, de alguna manera, descualificar el puesto en cuestión, manteniendo sus características.

de ser de los más antiguos y con bastante conocimiento. Entonces, en ese tipo de empresa tan técnicas, el conocimiento es un poder impresionante: entonces llama la gente para preguntarte - están en un hotel a las doce de la noche y no les sale una cosa- y te llaman para preguntarte una fórmula o una historia y entonces eso te da poder”.

Justo en este momento, todo lo que significaba dependencia de la empresa respecto de José Luis, se transformó en dependencia de José Luis de la empresa: —“Claro, yo sabía muy bien cómo funcionaba nuestro programa informático, pero como cada empresa utiliza el suyo y hay muy pocas empresas dedicadas a esto, pues tampoco me servía para ir a otro sitio. Si me iba, como así ha sido al final, pues me iba a una empresa más pequeña, a empezar de nuevo”.

De esta manera y andando el tiempo, cuando estos trabajadores fueron perdiendo fuerza, la empresa contrató a un nuevo director que, en palabras de José Luis, “era como una pantalla, era un desgraciado, porque querían que fuera un desgraciado, para que tú dijeras ‘claro, no mira, este es el malo de la película’. Tú te peleas con él y les dejas en paz ahí arriba. Y así no tienen ningún problema, y todos los problemas para él. [...] Empezó a exigir que si tenías que coger las vacaciones en agosto y tal, o sea, empezó a apretar un poco las tuercas. Al final cuando la gente decidió montar un sindicato, con tres representantes, ¡bueno!, a mí me dijo el jefe que si quería que me apuntase, -como yo he sido reivindicativo, se extrañó de que yo no me apuntase-, me dijo que yo firmase el papel como que yo era candidato. Y me dijo ‘pues lo mejor es que te apuntes porque así tengo una persona de control, controlada ahí, ¿no?’ —‘Sí, sí, pues lo llevas claro...’ Lo llevas claro, que al cabo de seis meses me fui de la empresa. Por su culpa, claro, o sea que...”.

O sea que... la marcha voluntaria de José Luis es tan relativa como el principio del elector racional que se suele aplicar en estos casos y el modo cotidiano en el que solemos explicar nuestras opciones personales. Un principio que tiene la virtud de convertir toda necesidad en preferencia.

Encarte I. Algunos datos sobre la cualificación (o sobrecualificación) del trabajo de los jóvenes

En 1994, el porcentaje medio de los trabajadores que declaraban sentirse sobrecualificados se situaba en el 47%. O sea, que este índice ha subido ocho puntos en seis años:

Índice de sobrecualificación del trabajo en la Comunidad de Madrid					
	Número de personas (miles)	Muy relacionado	Bastante relacionado	No tiene demasiada relación	No tiene ninguna relación
	2036,1	21	17,2	5,7	56

Fuente: INE, Panel de hogares de la UE, 2000. [Datos porcentuales].

De igual forma, la no relación entre la formación recibida y el trabajo desempeñado se ha convertido en un rasgo definitorio del mercado de trabajo:

Población ocupada 15 o más horas semanales y relación entre formación recibida y trabajo que realiza en la Comunidad de Madrid.					
	Número de personas (miles)	Muy relacionado	Bastante relacionado	No tiene demasiada relación	No tiene ninguna relación
	2036,1	21	17,2	5,7	56

Fuente: INE, Panel de hogares de la UE, 2000. [Datos porcentuales].

3.2 Sistema educativo y mercado de credenciales

La citada separación entre la lógica de los empleos (currículum formal) y la de los trabajos (cualificación real), gestionadas o rearticuladas por la estrategia productiva de las empresas, ha tenido alguna consecuencia más sobre el sistema educativo y sobre cómo los jóvenes viven esa distancia entre lo que se dice de la educación, la formación y la vocación, y el funcionamiento real del mercado de trabajo.

En primer lugar, esta separación ha convertido al sistema educativo en la institución mediadora por excelencia entre el acceso al empleo y el desempeño real de determinado puesto. El sistema de reconocimiento de cualificaciones, cada vez más abarcador y formalizado (como se sabe, aspira a incluir en la *evaluación continua* no sólo las *aptitudes* sino también las *actitudes* del alumno), tiende a transformar todo lo cualitativo o particular de cada persona, en un número; en un valor conmensurable y equiparable. Ello, decíamos, porque su función latente no es preparar para el desempeño de un puesto particular, sino para una buena posición de salida al mercado de trabajo, tal y como postula la llamada *teoría de la cola del mercado de trabajo*²⁴. Al mismo tiempo, el salario a que da

²⁴ “En estas condiciones, no es de extrañar que muchos jóvenes, no se aventuren a dejar el sistema educativo. En la medida en que tengan apoyo económico familiar, van a tratar de seguir con los estudios hasta donde puedan. Ello tiene una doble ventaja: en el presente, les evita estar en el paro o tener que aceptar empleos sin perspectiva alguna; y, de cara al futuro, les permite conseguir un mayor nivel de titulación académica, para que, cuando salgan por fin al mercado de trabajo, tengan mejores oportunidades. Aquí funciona la conocida *teoría de la cola* ante el mercado de trabajo: dada la escasez de puestos y la baja calidad de muchos de ellos, se produce una selección en cascada. Quienes llegan al mundo laboral con titulación superior, al estar los primeros en la cola, desplazan a los que han hecho carreras de grado medio en puestos a los que éstos podrían acceder. A su vez, los titulados medios van a hacer lo mismo con los de BUP o FP que vienen detrás de ellos. Y así sucesivamente hasta los últimos, que, sin más título que el de EGB, se ven forzados al paro o tienen que coger empleos que, además de precarios, no les proporcionan formación alguna. A falta de «regulación» estable de la relación entre formación y empleo, son pues las fuerzas del

acceso determinado empleo, se apuntala, cada vez con más fuerza, como representante general de todos deseos particulares (instrumentales o vocacionales) y como equivalente general del esfuerzo por alcanzarlos.

El primer efecto de esta situación en el sistema de formación es que la falsa distinción entre el carácter vocacional o instrumental a la hora de elegir una carrera académica, ha pasado a ser un dispositivo de autoresponsabilización del propio destino. O dicho de otra manera, una elección sobre lo mismo que permite aquello de convertir la necesidad en preferencia. De modo que, la elección vocacional cada vez más temprana entre distintas “carreras curriculares”, encubre más bien un proceso de selección real (se le llama “orientación vocacional”) vivido como una opción personal. La elección entre formación profesional (en inglés *vocational Training*) y la vía universitaria; entre los distintos bachilleratos y carreras universitarias; o entre estudiar o trabajar, se vive como una preferencia individual, pero viene determinada por el éxito o el fracaso escolar, que a su vez está fuertemente determinado, como así lo han demostrado importantes autores [Fernández Enguita, 1997], por el origen social. En el caso de grandes metrópolis como Madrid, ello se refleja también en las fuertes diferencias entre zonas geográficas en cuanto a la calidad de la educación y al fracaso escolar, muy relacionadas con el nivel de vida y, por supuesto, con el precio de la vivienda.

mercado las que determinan la asignación de posiciones en el mundo laboral. Lo que hay que ver es si ésta es la mejor manera de asignar posiciones y de organizar el proceso de inserción laboral de los jóvenes. En la mayoría de los casos, los títulos no constituyen cualificaciones o identidades profesionales específicas reconocidas como tales en el mercado, sino más bien un mecanismo de «filtro» para seleccionar a la gente” [De Pablo, 1997: 137-161].

Así, el llamado *currículum oculto* (las diferencias sociales en el acceso a los medios extraescolares que permiten adquirir mejores credenciales en la escuela), es objetivado o visibilizado por un sistema de calificaciones o currículum formal, que, al pretender ser justo, anónimo, y objetivo, reconoce esas desigualdades de partida justo al olvidarlas [Bourdieu y Passeron, 1977].

El mercado de las credenciales

Pero quizás el grado máximo de perversión de este sistema se haya alcanzado con los nuevos métodos de selección aplicados por las oficinas de recursos humanos, especialmente en lo tocante a los test psicotécnicos de personalidad. Donde, como nos cuenta de primera mano una joven entrevistada, que ha trabajado haciendo prácticas en este ámbito, al final, este tipo de pruebas sólo sirven para medir indirectamente la capacidad económica del trabajador. Es decir, la capacidad para pagar una de las numerosas academias donde entrenan a la gente para aprobarlos²⁵.

Existe una relación de connivencia corporativa, a veces demasiado cercana, entre las empresas que gestionan estas academias y las empresas o departamentos que gestionan la selección de personal de las empresas contratadoras. Los negocios nacidos al olor de estos sistemas

²⁵ “Supuestamente no debería ser así. O sea tú tienes que ir, pero se pueden corregir, o sea tú puedes manipular, o sea, le puedes enseñar al sujeto: -oye mira, si te ponen una pregunta de éste tipo, no me contestes esto, porque en la gráfica te ha salido que eres, yo que se, ¡un psicópata!- ¿sabes? había un tío que yo me quede asustada, digo:-éste, yo no hablo con el-; entonces le vas enseñando para que entre a trabajar. Luego una vez que entra, allá él, ¿sabes? Ya le pillaran ahí los psicólogos” [E23]

de selección -cada vez, supuestamente, más objetivos- son numerosos, y puede que expliquen, en parte, la desproporción creciente en muchos trabajos entre las cualificaciones requeridas y las cualificaciones reales aplicadas.

En este contexto en el que cada plus curricular obtenido fuera de la educación reglada, por pequeño que sea, significa una mejor posición absoluta de salida en el mercado de trabajo, la educación pública no compite con la educación privada o la no reglada, sino que más bien reaviva su demanda.

A falta de disponer de investigaciones serias sobre el fenómeno, algunos entrevistados nos pueden dar alguna idea de los extremos a los que se está llegando en cuestión de acumulación de saberes extraescolares:

—“A lo mejor me ha costado el curso para hacer currículums la tontería de ¡veinte mil pelas!. Y qué es, ya ves tú, para un currículum, que dices: - ¡pero bueno!-. Pues sí, también me enseñaron ahí, en ese curso, a aprender cómo se tiene que hacer un currículum: ¡el color importa! ¡El grosor del papel importa! Pero qué gilipollez, digo yo ¿no?. Si lo que importa es como sea la persona, ¡pues no!, importa la letra, ¡cómo sea la tinta!, ¡La calidad de la foto! ¡Es que son tonterías, de verdad!. Pero claro, importa, porque luego el que lo va a corregir se va a fijar en esas tonterías” [E 23].

En la mayor parte de las entrevistas que hemos realizado aparece, de una u otra forma, esta sensación de que los títulos oficiales que se poseen no son, ni mucho menos, suficientes para conseguir un empleo, y ganan

protagonismo otras capacidades a menudo tan inútiles para determinados trabajos como difíciles de conseguir:

El único caso que hemos encontrado en nuestras entrevistas en el que se puede hablar de una buena o normal situación laboral es el de **Eva**, una joven ingeniera de veintinueve años que trabaja en el departamento de formación de ERICSSON ESPAÑA. Pues bien, justo para este tipo de empleos en los que se exige un alto grado de cualificación, el determinante en este caso para ser elegida, entre otros candidatos, fue nada menos que el club de montaña al que pertenecía mientras estudiaba la carrera²⁶: —Fíjate, que no tiene nada que ver. [*Además, no era una actividad normal*] —No, no, es que es una gente que salió y tal, los que empezaron en el club de montaña... en la técnica de teleco, aquí en la politécnica, es gente que: entró uno en Ericsson, ese metió a otro, y ese a otro, y al final éramos como una secta, ¿no?. Casi todo el club de montaña entró en Ericsson, ja, ja. [*Si quieres meterte en Ericsson...*] ...Métete en el club de montaña. Pues sí, además antes en Ericsson se

²⁶ —”Y tuve la suerte de que una de mis amigas —del club de montaña ya trabajaba en Ericsson. Entonces yo, vamos: ‘qué guay, qué suerte tienes, con lo que a mí me gustaría, y además vas a viajar y tal’. Y me dijo: ‘¡Ah! Pues nada. Tú acaba la carrera porque si te quitas las asignaturas; si sólo te queda el proyecto, ya te admiten. Y cuando te saques las asignaturas que te quedan, dímelo’. Pues es lo que hice, terminé las asignaturas: ‘Elena’. Y tuve mucha suerte, porque ella ya se lo dijo a mi jefe, que yo quería entrar. Entonces, tuve la suerte de que, bueno, como yo estaba interesada, mis jefes directamente me entrevistaron. Tuve ahí, enchufe. Me quité ahí todo lo que eran Recursos Humanos y tal. Ya les gusté, me hicieron el psicotécnico, la prueba de inglés, no sé qué, no sé cuanto.... Pero, yo directamente casi entré. O sea, mucha suerte. [...]Yo sé que es bueno el tener relaciones. O sea, que a nivel laboral y por mi experiencia mucho más, yo lo considero muy importante, porque te abre muchas puertas, porque tienes la vía de los periódicos, de los currículos, de ir a las entrevistas, pero es como mucho más lento, como mucho más arduo.... Trabajos peores normalmente. Hombre, tampoco es que vayas buscando estas relaciones con esta gente cuando vas a la universidad, no, no te vas a poner con un panfleto en la cafetería.... No, sino que simplemente te vas metiendo en una dinámica que das con gente que, encima, conoce a gente y que luego encima conoce a otra gente y que además conoce a otro amigo tuyo que no tiene nada que ver. Luego son círculos.... Pero, sí lo valoro bastante”.

valoraba mucho que tú conocieras a alguien de la empresa, o al revés, que fueras conocido por alguien de la empresa. Entonces, tener nombres de referencia era algo que valoraban”.

Otra estudiante de psicología se refería al escaso valor que tienen hoy en día los títulos universitarios para acceder a un puesto de trabajo relacionado con la carrera estudiada: —“La verdad es que cuando miro las ofertas de trabajo en los periódicos -yo antes lo miraba, ya no porque me deprime-, y te vas a psicología ¿no? porque para algo lo estas estudiando. Recuerdo uno que me traumatizó: de informática, la mitad de las cosas que pedían no sabía ni lo que eran, te lo juro, ¡no tengo ni idea de lo que es esto!. Y por lo que estuvimos hablando las compañeras, tampoco es que eso fuera de psicología, o sea, a lo mejor son programas que realmente, yo que sé, ¿para que te sirven? ¡Pues lo piden!, ¡Idiomas! Pues es lo que te he dicho, que yo no sé si eran cinco idiomas” [E23]. Es decir, no se evalúa tanto la diferencia entre dos personas con el mismo título sino la cantidad de títulos distintos.

En niveles universitarios de corte más técnico esta situación se agrava. Es sabido, por ejemplo, que muchos profesores, especialmente en las ingenierías, trabajan o colaboran con caras academias o universidades privadas que preparan a los alumnos que luego van a examinar ellos mismos en la universidad pública. Hay universidades privadas en Madrid, como el CEU o el ICADE, se queja otro entrevistado, que “tienen bolsas de trabajo, y donde la mayor parte se van a poner a trabajar por enchufe. Porque su padre conoce a no se quién, o su madre conoce a tal. Entonces, hablando con mis amigos te dicen que ya no es el enchufe, sino pasar la criba, o sea, si estudias en estas universidades la criba ya

no la pasas, entras directamente a hacer prácticas en cualquier empresa. [...] Yo creo que hacerte el último año en la privada es casi asegurarte un puesto de trabajo, porque hay una bolsa de trabajo ahí, todo el mundo le meten a trabajar en un sitio y luego no le van a echar porque tengo amigos en el ICADE, y es que es eso, es privada, es religiosa, tienen contactos, los jefes de allí han estudiado en esa universidad... y si tú has hecho la carrera en esa universidad pues vas a preferir contratar a alguien de esa universidad mejor que de otra. A no ser que sepas que en esa universidad te regalan el título, no sé, me imagino que contratarán a esa persona, además tienen medios. Y eso, vestirá mejor, irá mejor a la entrevista, supongo que una persona que tenga relación con este tipo de gente le contratarán antes”. [E20]

De tal modo que, lo que para las empresas de formación es un negocio, para los alumnos que pueden pagar estos recursos es una inversión, toda vez, claro está, que se asegure el reconocimiento en el mercado de trabajo de estas credenciales²⁷. De lo cuál, por otra parte, se encarga el propio sistema educativo a través de su esfuerzo por extender un sistema universal de homologación de las cualificaciones que casualmente se ha pasado a denominar *Sistema Nacional de Créditos*.

²⁷ “Tampoco todo el mundo se puede permitir irse un año a América, es que irse un año a América ¿Cuánto es? ¿Un millón, dos?. O gente que se hace su master, el otro día me mandaron a mí lo de los master, por el CEU, ¡y te mueres! O sea ¡quince mil euros!. [...] La gente lo que hace es que se pide un préstamo, y los paga; vale, pero mi pregunta es: si tú sales de la carrera con veinticinco, veintiséis años, supuestamente, metete a trabajar porque si no luego ya no encuentras trabajo, te metes a trabajar, veintiocho, veintinueve, hum...te metes a hacer el master, un crédito, si pagas un crédito de tres millones, ya no te vas de casa, entonces ¿Cuándo te vas de casa? ¿Con treinta y cinco años? ¿Y aún chupando de mamá y papá?. No sé a mí me hace gracia, ¿no?, un master es una inversión a largo plazo. ¡Hombre! sí, una inversión hasta que pagues tú los dos millones que te ha costado el master. Yo no lo sabía, me dijeron el otro día que hay masters, hasta de cinco y seis millones. Claro, si tú terminas ese master -y si pagas tanto seguro que lo terminas, no te van a suspender-, ya sales colocado, pero vamos, ¡con contrato indefinido!” [E23].

3.3 Currículum oculto.

Para jóvenes como **Isabel** la vida ha sido muy distinta de los casos que hemos visto hasta ahora. En su discurso, que reproduciremos casi de seguido para no interrumpir el diálogo mantenido en la entrevista, vamos a observar cómo el contexto social y familiar en el que se vive, facilita o limita el acceso a una serie de oportunidades y recursos que van a marcar la diferencia tanto en los centros de formación como en el acceso al mercado de trabajo, y que van a determinar, por otra parte, una percepción muy diferente del funcionamiento del mundo laboral y de las oportunidades de empleo.

Isabel es hija única, tiene veintiséis años, y está terminando quinto de psicología. Vive con sus padres en una de las zonas más caras, tranquilas y céntricas de Madrid. Su padre es un alto funcionario del Ministerio de Hacienda y su madre es profesora en un colegio privado en Arturo Soria, el “Ágora”. Este caro colegio, al que asistió Isabel de pequeña, entre otras cosas, es bilingüe, laico, y sigue un método educativo heredero del que animó la creación de la Institución Libre de Enseñanza, a comienzos de siglo, para los hijos de la elite ilustrada madrileña. Un colegio en el que, por ejemplo, hasta sexto de EGB los alumnos eligen los temas por votación democrática, sin libros de texto.

Allí Isabel cursó hasta segundo de bachillerato, compaginando los estudios, desde pequeña, con sus clases de piano en el conservatorio. Los veranos los destinaba a cursos de idiomas en Inglaterra y a campamentos juveniles vinculados al movimiento *Boy Scout*.

Tercero de BUP lo cursó en Estados Unidos, donde estuvo viviendo un año, a través de una empresa privada dedicada a organizar este tipo de estancias. A la vuelta, sus padres le apuntaron a un colegio, también privado, pero más tradicional, el Padre Poveda, que sólo imparte COU, es decir, que se dedica exclusivamente a preparar a los alumnos para la selectividad. Gracias a esa preparación Isabel obtuvo una media de notable en selectividad, lo cuál le permitió entrar holgadamente en Psicología. Fue la única de su clase que había elegido esta carrera en primera opción²⁸.

—“Mi madre fue quién me aconsejó. Durante el año que estuve en Estados Unidos estuvo acumulando información. Se fue a Aula, y me trajo un tocho así con todas las carreras. Yo no sé de donde lo sacaría. También en el colegio nos dieron unas charlas: venía uno de no sé dónde, otro de psicología, otro de física, y te iban un poco contando. [...] En cuanto al proceso de elección, yo quería hacer educación especial en realidad. Un poco por lo del Ágora, yo quería hacer eso. Lo que pasa es que pensé que hacer educación especial, te cerraba puertas, era demasiado concreto, especializado, o sea que, o te dedicas a eso, o no te dedicas a nada más. Pensé que haciendo psicología yo podía trabajar en un centro escolar, de educadora especial igual, pero que me abría más puertas”.

[¿No pensaste en hacer Formación Profesional?] — “No, yo es que creo que eso... uf, yo es que en el colegio eso no lo vivía; o sea yo creo que es

²⁸“En primero un profesor hizo preguntas en clase: -¿Por qué habéis elegido psicología en primera opción?-, y de las treinta, cuarenta personas que había ese día; yo la única. Una de mis mejores amigas de la facultad la puso como tercera opción. Luego, de mis amigas con las que hice selectividad, todas, todas menos una, pudo elegir lo que quería”.

que eso, depende de en qué contexto social te muevas, y yo no... el colegio en el que estaba no... o sea, sí había fracaso escolar, claro, que había gente que repetía como en todos lados; pero yo creo que la Formación Profesional era como un tema tabú ¿sabes?: '¡No, eso no!'. Entonces, sí que lo conozco porque me he movido en más ambientes, entonces sí lo he conocido, pero no, o sea, en mi entorno no. Era la universidad, la universidad. Cualquier persona que saliera de allí..., vamos, yo creo que no conocía a ninguna persona que no fuera a la universidad".

[¿Por qué?] —"Yo creo que la universidad lo que te da es la capacidad de elección. Yo creo que el no ir a la universidad lo que hace es restringirte. Mis amigos que no estudian, que lo dejaron, pues eso, en tercero o en segundo de BUP, ahora, pues lo que les pasa es que se sienten muy limitados. O sea, al principio no, al principio pues, eso, yo estaba en tercero de BUP y ellos estaban con el coche, tenían siempre dinero, yo vivía en casa y había gente a lo mejor fantaseando con irse. Y ahora ya es otra historia, ahora ya, pues están hasta las narices de trabajar, llevan cinco o seis años trabajando y ya... pues uno de electricista, otro de portero, otro lavando coches en la Renault... o teleoperador o lo que sea. Y además ven que no tienen posibilidades de salir de ahí; Ellos yo creo que se ven muy acotados. Entonces tampoco veo que se planteen la eterna pregunta de ¿Y a mí que es lo que me llena?, O yo que sé, si quieres hacer pintura o teatro o lo que sea. Tampoco veo esa inquietud; creo que es más el hecho de: 'quiero tener mi casa, quiero tener mi coche, mi novia, mis hijos, y mi trabajo, pero no es un punto importante lo que es mi satisfacción personal, sí lo son mi casa, mi familia y mis

amigos'. Entonces pues bueno, están descontentos pero bueno. Yo creo que la universidad lo primero que hace es que te hagas la pregunta de ¿qué es lo que yo quiero ser, y qué es lo que quiero hacer y qué es lo que me gusta?. Tanto en COU, como a lo largo de la carrera, que yo creo que es una pregunta que todos nos planteamos, o por lo menos todos mis amigos que hemos estado en la universidad, ha habido un momento en el cual nos hemos parado y hemos dicho: -¿Qué hago yo aquí, por qué elegí yo esto, qué quiero hacer yo con mi vida?-

[¿Ves fácil encontrar trabajo?] — “Hum, yo lo que he percibido es que la gente no quiere trabajar, o sea, no piensa en trabajar, piensa en seguir estudiando, entonces, la pregunta no es ‘¿dónde voy a buscar un empleo?, sino ‘¿cómo me voy a seguir formando al año que viene?, ¿en qué?’. La gente no se plantea ‘¿dónde voy a ir a echar el currículum?’, o ‘¿oposito o no oposito?’, el hecho de trabajar no... Yo creo que es porque nuestra generación está muy poco preparada para luchar. Que nos han mimado, que los padres han luchado mucho y han querido que sus hijos no luchen; entonces nos han mantenido muy, muy protegidos hasta ahora. Y luego porque creo que hay mucho sentimiento de que la universidad no te forma lo suficiente, creo que salimos muy, muy pez, muy... O sea ¡muy mal!. Y luego supongo que también, como eres universitario, pues tampoco te quieres conformar con cualquier cosa. Entonces, pues prefiero seguir viviendo en casa, que me sigan dando la paga, que me sigan dando dinero para viajar en verano, y que me sigan pagando la formación, antes de pagármelo yo trabajando en un restaurante, o yo que sé”.

[¿*Qué vas a hacer al año que viene, cuando acabes la carrera?*]. —“Pues quería hacer un Master en Cooperación y Desarrollo, pero llegó mi amiga y me dijo: ‘-Venga, Isabel vente, que a lo mejor nos dan la beca del Voluntariado Europeo –’. Luego me enteré de que la gente de la ONG ésta, por lo visto las dos directoras son dos personas a nivel internacional con mucho renombre; entonces pues yo que sé. O sea, es un enchufe. Que ya no es ninguna tontería, que ya no es irme con, pues eso, con la ONG con la que estoy ahora, con NADAL. O irme con INTERMON, que eres el último mono. Además precisamente una de ellas estaba organizando un master de cooperación al desarrollo, y le dijo a Emma, que era la chica que estaba metida en el ajo desde el principio, que para ella y para la otra persona que se fuera con ella a Guatemala, les becaban para hacer el master de Cooperación Internacional el año que viene, que es el segundo año que se hace el master. Entonces pues dije: ‘pues mira, o sea, me voy seis meses, vuelvo, me hago el master, y ya aquí pues ya...’. O sea, que ya es, aparte de vivir la experiencia, ya es curricular, ya es: ‘tengo una beca del voluntariado europeo para irme seis meses con el equipo UAM [Guatemala-Universidad Autónoma de Madrid], formado por Marta Cassasus y Carmen no se qué’. Que ya tengo un soporte por debajo; hago el master, y que no es lo mismo decir: ‘hago el master de cooperación al desarrollo, becada por...’, que ‘mi papá y mi mamá me han pagado el master de cooperación’, entonces ya, a nivel curricular”.

[¿*Y cómo ves a la demás gente joven?*] — “Puf... yo, a dos de ellas [sus amigas], las veo independizadas el año que viene; ya el resto no sé. [¿*Que han estudiado contigo?*] sí, que han estudiado conmigo. Es que

hay una que la han enchufado sus padres y tal, en un hospital psiquiátrico, bueno, es medio hospital medio centro de día, para sicóticos. Y luego a la otra, también, en BMW, que van a sacar un nuevo coche, entonces para hacer el anuncio hacen un estudio de mercado. Como sabía francés pues la enchufaron, y ese trabajo lo tiene seguro, además la quieren a ella, porque sabe francés; entonces pues, aunque a no sea lo que ella quiere, porque ella lo que quiere hacer es psicoanálisis en el hospital, pues está un poco a caballo, de momento está haciendo las prácticas, pero yo pondría medio la mano en el fuego porque se va a quedar, me da a mi la intuición de que la van a coger. Y luego, la otra, su plan para el año que viene, es seguir con su formación de psicoanálisis, seguir en el hospital si puede como voluntaria, e independizarse, con el trabajo que tiene, que no le mola, pero bueno, quieras que no, de lo malo, malo, estás trabajando de psicóloga. A otras dos las veo, que se han pedido un Erasmus y se van a Copenhague, a no pensar, ya pensarán el año que viene desde allí, a acabar la carrera”.

3.4 El Contraste: Alicia en el País de la igualdad de oportunidades

El sistema educativo “evalúa”, esto es, distribuye las diferencias, independientemente del nivel que se pueda situar la formación en general. De modo que, en términos de esfuerzo personal, la diferencia entre los que aprueban y suspenden seguirá siendo la misma aunque mejore o empeore la formación en general. Dicho de otra manera, el valor del esfuerzo personal se ve disminuido o aumentado en función del esfuerzo que realicen los demás. Dado que es necesario premiar el

esfuerzo de los que más se aplican, y ese premio es precisamente la diferencia que les separa de los que se aplican menos.

Pero, aunque tomáramos como válida esta particular forma institucional de aceptar socialmente la justicia que se le supone al mercado, (cada uno, para bien y para mal, se merece el estatus alcanzado), esta concepción de la igualdad sólo compara los estatus adquiridos en un momento determinado, pero no los diferentes recursos empleados en esa carrera. Como Alicia en el país de las Maravillas, en esta carrera no gana el que más rápido corre, sino que algunos deben caminar más rápido para llegar al mismo sitio. Y al caminar más rápido, retroceden.

Alicia, así hemos apodado a esta joven de 27 años residente en Móstoles, hija de un obrero industrial, representa el desengaño de muchos jóvenes madrileños que han invertido una gran parte de su vida y de su tiempo en construir un currículum ejemplar: sacando las mejores notas en el instituto, ocupando su tiempo libre en distintas academias, viajando al extranjero, y superando las carreras más difíciles.

Ella creía, cuando hizo la carrera de fisioterapia que “la iba a hacer y que iba a salir y encontrar el trabajo perfecto”, pero hoy sabe, después de pasar por más de diez trabajos distintos en cinco años y una fuerte depresión, que “la realidad no es esa [...] que no puedes hacer planes porque siempre te haces unas ideas: como que voy a trabajar en esto o que voy a hacer tal y, luego, la vida no eres sólo tú sino tú y todas las circunstancias que te rodean”.

Su padre, fallecido recientemente, trabajó como soldador en la fábrica de Pegaso, en Campamento, donde se instaló con su madre al llegar a

Madrid, él de un pueblo de Guadalajara y ella de Ávila. Cuando decidieron tener hijos optaron por trasladarse a Móstoles, para que Alicia y sus dos hermanos tuvieran “una mejor formación”²⁹.

Superada la EGB, Alicia pudo entrar, por puntos, en el instituto público más reconocido de la zona. Allí hizo el COU y tras superar la selectividad también con una de las mejores notas, ingresó en la Universidad Complutense. La decisión de hacer fisioterapia, como ella misma cuenta, no fue tanto por vocación sino más bien por “aprovechar la nota”³⁰, entrando en una carrera que por aquél entonces era la más solicitada, junto a telecomunicaciones. Terminó la diplomatura en tiempo récord y con muy buen expediente. Tal es así que antes de acabar, a los veinte años, ya le habían ofrecido trabajar, por horas, dando clases de anatomía en la academia de quiromasaje a la que ella misma estaba asistiendo por las tardes, como complemento a la carrera.

Nada más terminar, dejó este primer trabajo, debido, según cuenta, a que no le “daba para nada, al ser muy pocas horas”, e inició, durante el año siguiente, un rosario de distintos trabajos temporales, a media jornada, que compaginaba con nuevos cursos de formación. Tan pronto trabajaba

²⁹ En nuestra investigación hemos encontrado muchos casos donde este factor, el de la diferente calidad de la enseñanza en cada zona de Madrid, es determinante en la movilidad o localización de muchas familias con hijos, lo cuál, junto con el precio de la vivienda, parece cerrar una relación significativa entre la capacidad económica de cada familia y la calidad de la enseñanza (pública o concertada) mediada por el territorio. Una geografía social madrileña que hemos tratado de plasmar en el Anexo I (Algunas Estadísticas comentadas), al final del trabajo.

³⁰ “Durante todo el EGB quise hacer una carrera que, bueno, quería hacer enseñanza, Magisterio. Después, en el instituto quería hacer empresariales que ha sido la carrera que quizás más me ha gustado porque a mi siempre me han gustado las matemáticas -y los idiomas también me han gustado-. Y, después, en COU por circunstancias de la vida elegí Fisioterapia, bueno [aclara], tenía para hacer lo que quisiera y elegí Fisioterapia porque en la época que yo la elegí era la nota más alta. Y la hice”. En segunda opción eligió empresariales.

de teleoperadora, como la llamaban de alguna clínica privada para hacer suplencias temporales, e incluso estuvo una temporada trabajando en un balneario en Almería³¹. Aunque las actividades eran muy distintas, afirma, no variaban mucho las condiciones de trabajo y de empleo entre unas y otras. Más bien fue descubriendo cómo el mundo privado de las batas blancas escondía también grandes dosis de precariedad, sobre todo para los jóvenes: —“En la clínica que estuve por ejemplo, iba a comisión. Estaba por la mañana, cuando tenían menos gente y no les compensaba tenerme asegurada. Ellos lo que querían es que me hiciera autónoma. Entonces, pues con la comisión, querían que yo poco a poco me fuera haciendo con mis clientes y tal”.

Desengañada por varias veces de la profesión en el ámbito privado, decidió cambiar totalmente de rumbo, e ingresó, como administrativo, en una pequeña empresa de Artes Gráficas del sur de Madrid. Ello gracias a los cursos de contabilidad e informática que había hecho en los veranos anteriores y no sin cierta suspicacia por parte de sus nuevos jefes, dada su extraña formación. La entrada y la salida de este trabajo nos las cuenta ella misma:

³¹ [¿DE TELEOPERADA, TE FUE BIEN EL TRABAJO?]. —“No, no, qué va. Estuve dos meses trabajando, también me dijeron que si me quería quedar, pero estuve los dos meses de verano y lo dejé, en L4. Bueno, es que ya no sé ni qué verano ha sido. Me parece que ese verano estuve haciendo algún curso de informática y de contabilidad. Y, después -sería ese año porque estoy perdiendo la noción de todo-, me llamaron de un balneario. Me fui a un balneario a trabajar, en Almería, y muy bien, me gustó mucho el trabajo. Lo que pasa es que no tenía coche, tenía carné pero no tenía coche. Estuve dos meses y llegaron las navidades y me vine a mi casa. Me querían también hacer fija, pero no me quise quedar porque, aunque el trabajo me gustaba y no estaba mal pagado, estaba viviendo allí en el balneario, me daban alojamiento, me daban la comida, la cena y eso, pero estaba muy lejos de mi casa. Sólo libraba un día a la semana, con lo cuál, para irme, pues misión imposible. Y, además, pues lo típico, que aunque el trabajo me gustaba, no me compensaba el trabajo cuando estaba allí sola, sin tener vida social ni nada, era todo gente mayor”.

—“Ya te digo que no me querían coger porque soy fisioterapeuta. Y de eso me enteré porque me lo dijo mi jefe. Pero bueno, empecé a trabajar y me gustaba lo que hacía: llevar la gestión de los pedidos, la contabilidad, sacar informes de las ventas, evaluar.... También tenía, a parte, que colocar bien el almacén -que lo tenía que colocar yo: las cajas de tinta, hacer pedidos por SEUR o por otro tipo de mensajerías....-. La jornada era por la mañana, iba sólo cinco horas y la verdad es que vi que estaban muy contentos conmigo, que a pesar de que no me querían haber cogido, se alegraban: ‘que nunca había tenido una persona tan eficiente’”.

Pero Alicia apuntaba más alto, a pesar de que estaban contentos con ella y de que le ofrecieron hacerle fija, con jornada completa, todavía pensaba amortizar sus años de estudio y ejercitar la fisioterapia. Por otra parte sentía que en ese trabajo “no tenía posibilidades de ascender. Porque la única que estaba allí era la comercial, la única administrativo era yo, o sea, que las posibilidades de subir eran nulas. Entonces, bueno, también coincidió con que en ese momento me llamaron de otro trabajo”.

Le llamaron nada más y nada menos que del Hospital General de Toledo, y no se lo pensó: “—Allí la verdad que muy bien, estaba muy bien pagada, aunque, bueno, básicamente trabajaba veinte horas al día y duró lo que duró el contrato, estaba trabajando de interina, el verano, pues lo que duró”. Después de estar varios meses buscando otro trabajo similar, se vio obligada, de nuevo, a trabajar de teleoperadora durante tres meses más, pero no pudo “aguantar mucho allí”, y cambió a otra cosa parecida: grabadora de datos en Ediciones SM, donde estuvo durante otro mes y medio más hasta que la despidieron.

Mientras: —“Harta ya de ir de un lado para otro, quería tener una estabilidad, y pensé en sacarme unas oposiciones para algo de administrativo. Un cambio radical”. Definitivamente había perdido cualquier esperanza de encontrar un trabajo de acuerdo a su cualificación y buscaba un empleo que le asegurara cierta “estabilidad, un buen horario, vacaciones, y un ambiente de trabajo que no esté mal”, es decir, unos mínimos que hace sólo veinte años eran los considerados normales para cualquier tipo de empleo³².

Terminó el contrato de SM y volvió a buscar trabajo mientras preparaba el segundo examen de la oposición. Consiguió uno “un poco raro, porque era para unos días en julio, todo el mes de agosto y todo el mes de septiembre, para hacer la suplencia de una chica. O sea, unos días aquí, otros días allá, después un mes seguido.... Era para llevar todo el tema de logística, los pedidos, los albaranes, devoluciones de los clientes, etcétera, en LAISON, una empresa que se dedicaba a la venta de aspiradores”.

Todavía, antes de terminar este contrato, le volvieron a llamar del Hospital de Toledo. Pero esta vez, y aquí sitúa el punto de inflexión de su vida profesional, les dijo “que no, que estaba cansada de andar como una peonza”. Alicia había decidido quedarse vendiendo aspiradores hasta que le llamaran de la bolsa de trabajo de la Comunidad de Madrid, dado que, aunque había suspendido aquél segundo examen, tenía los puntos del

³² Esta es la sensación de la mayor parte de los entrevistados: —“Ser funcionario ya sabes que es un trabajo para toda la vida, es una seguridad. Hoy en día, estar fija en un trabajo normal no es nada, porque en cualquier momento te pueden echar a la calle, entonces yo creo que ser funcionario es un seguro para siempre y cada vez que te pones malo te pagan como si estuvieras trabajando. Tiene muchas ventajas, por lo menos yo lo veo así”. [E4].

primero, y tarde o temprano, como al final sucedió, pensaba que le servirían para entrar como interina. Allí llevaba un año y medio en el momento de hacerle la entrevista.

De modo que para Alicia, y para muchos jóvenes madrileños, la opción de opositar supuso una especie de vuelta a empezar; sin exagerar diríamos que una dramática reconversión personal.

El fenómeno de la oposición, por otra parte, condensa, como una especie de crisol, muchos de los rasgos definitorios de la situación del empleo y la formación descritos en este capítulo. La oposición, cuenta Alicia, en teoría es fácil: —“El primero es la parte teórica, que es por una parte un psicotécnico y por otra un temario. Y, el segundo, es velocidad en el ordenador, diez minutos, y, luego, un programa de tratamiento de texto. [Pero, claro], cuando compites contra cuarenta mil personas nada es fácil. Tienes que escribir a máquina y saber trabajar con Word y tal, pero no se trata de sacarlo, sino de ser el mejor, y ahí influyen muchos otros factores que no puedes controlar. Es mucho más difícil una oposición que en una carrera. A mi, la carrera no me supuso ningún problema, no tenía que competir contra nadie, yo estudiaba y sacaba mi plaza, esto es competir con la gente, no es ser bueno, es ser el mejor. No compites sólo contra un temario; compites contra un psicotécnico, contra un temario, contra una velocidad, que a veces los nervios te fallan, y contra un programa de ordenador. Entonces, compites contra muchas cosas. Pero, así está el mundo laboral”.

En suma, Alicia, con veintisiete años, la primera fisioterapeuta de una de las primeras promociones de Madrid, vivienda propia (de protección oficial en San Chinarro –aunque sigue viviendo con su madre-), dos idiomas y

todos los cursos imaginables en su haber, se lamenta hoy de haber invertido parte de su niñez y juventud en un sueño que considera roto. Si volviera a empezar, se sincera, “habría optado por hacer directamente un módulo de Formación Profesional y preparar directamente la misma oposición que estoy preparando hoy”. Por lo demás, se siente engañada, sola, “cansada, cansada, muy cansada. Muy desanimada y muy aburrida [...] como si tuviera cuarenta años”. Tan mayor que a su edad ya ha tenido que recurrir, por prescripción médica, a los antidepresivos en alguna ocasión. El fenómeno de la depresión será tratado con detenimiento en el capítulo V, donde veremos algún caso más.

4. Experiencias de transición al mundo del trabajo de los jóvenes madrileños

4.1 ¿Estudias o trabajas? buscando empleo a los dieciocho años.

De igual forma que las opciones entre la vía profesional y la vía académica ya no corresponden a dos estrategias más o menos seguras de futuro (renunciar al estudio a cambio de trabajo manual y peores condiciones, y a la inversa, invertir en las diferentes carreras académicas a cambio de una mejor posición de salida en la cola del mercado de trabajo), la vieja disyuntiva entre estudiar o trabajar, estrechamente relacionada con esas dos vías (independizarse cuanto antes a costa de perder oportunidades, o a la inversa, aguantar estudiando y sin muchos recursos para recoger los frutos más adelante), ya no constituyen un mapa válido para orientarse en la llamada transición a la vida adulta. Esta transformación se ha producido en sólo quince años³³.

Cuando aquella dicotomía funcionaba, decíamos más arriba, el estudio significaba un esfuerzo sin retribución que era recompensado con una mejor situación de salida en el mundo laboral. Pero entonces era el tipo de puestos disponibles el que permitía que las cualificaciones acumuladas funcionaran como pasaporte a un buen empleo o un buen

³³ En 1989 escribía Fernández Enguita: “Existen dos modelos de transición a la vida adulta. Un modelo de transición prolongada y gradual que conduce a través de una larga escolarización hacia los lugares intermedios o superiores de la jerarquía productiva. Este es el modelo de clase media y alta [...] consiste en la disposición a posponer las gratificaciones haciendo intervenir el futuro sobre el presente. Por otro lado, existe también un modelo de clase obrera que se basa en una transición más temprana y concentrada en el tiempo”. Fernández Enguita, Mariano: “Los efectos del empleo juvenil sobre las transiciones a la vida adulta”, en Torregrosa et al., 1989, pp 118-133.

salario. Es decir, el puesto determinaba la cualificación, y el salario se determinaba a partir de la cantidad de gente disponible con dicha cualificación.

Ahora la cualificación ya no tiene que ver tanto con el puesto, sino que actúa, más que nada, como un medio de cambio: dada una cantidad de gente dispuesta a realizar un trabajo determinado, a un salario determinado, existen determinados dispositivos (sistemas de reconocimiento formal) que promueven la selección del mejor expediente curricular. Estos dispositivos responden a otro tipo de razones no exclusivamente ligadas a las “aptitudes” a desarrollar en el puesto. Dado que la mayor parte de los puestos de trabajo disponibles no exigen tanto una especialización acumulada sino, como se dice, cierta adaptabilidad a las tareas, disponibilidad para cambiar de puestos y capacidad de aprender nuevos saberes. O dicho de otra manera, una especialización en especializarse (“aprender a aprender”, “formación continua”, etcétera.)

Esta situación deja sin opciones a todo un conjunto de jóvenes que fracasan en el sistema educativo pero que no pueden emprender carreras profesionales empezando a trabajar a edades tempranas. El ejemplo de **Marta**³⁴, una fuenlabreña de dieciocho años, que dejó de estudiar a los dieciséis sin llegar a sacarse el Graduado Escolar, es dramáticamente revelador de la falta de oportunidades de muchos jóvenes del sur

³⁴ Marta es hija de un Guardia civil y de una ama de casa toledanos, que se trasladaron a Fuenlabrada en los años ochenta. Tiene un hermano de veintiún años que está haciendo un módulo de Formación Profesional de Técnico Informático. Ambos estudiaron en uno de los dos colegios de su barrio: el público. Contactamos a Marta través de Julio Fernández y Andrés de las Alas, dos de los miembros de nuestro equipo de investigación que trabajan y dirigen la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada (Fuenlaempleo), dado que Marta había terminado recientemente uno de los cursos que oferta esta institución, concretamente el de Cuidador infantil, y anteriormente había hecho otro de peluquería.

industrial madrileño, que dejan de estudiar “antes de tiempo” pero sin tener visos de ponerse a trabajar. Marta se salió del instituto porque “cuando estudiaba veía muchos carteles y pensaba que la gente que no trabaja es porque no quería”. Actualmente, tras dos años en el paro, ve las cosas de otra manera.

En primer lugar, el principal hándicap que ella ha percibido para encontrar el primer empleo no es tanto la formación en sí, sino la experiencia: —“Llamas a los carteles y en la mitad te dicen que no... te piden experiencia o no sé qué, siempre te ponen alguna pega”. Lo cuál se le presenta como un círculo vicioso: —“Te dicen que hasta los dieciséis no puedes trabajar, pero cuanto tienes dieciséis te dicen que se necesita experiencia, y si tienes dieciocho también. Pero si no has trabajado nunca ¿cómo vas a tener experiencia? Si no has trabajado, alguna vez tendrás que empezar. Pero nada, en todos se necesita experiencia y entonces no puedes”.

Ello corrobora cómo el mercado de trabajo, al hilo de las transformaciones que venimos siguiendo, se está acercando cada vez más, a través de la excepcionalidad legal que caracteriza el empleo de los jóvenes, al sueño liberal de crear una *oferta global de pura y simple fuerza de trabajo indiferenciada*, esto es, no fragmentada en distintos mercados, y esencialmente ambigua: el trabajo, como categoría central de integración y regulación de las relaciones sociales, es, por una parte, tener capacidad de trabajo, que es la única propiedad *adscrita* e igual con la que todo individuo viene al mundo. Pero esta capacidad de trabajo no es exactamente una propiedad, sino más bien la carencia de toda propiedad, o la vía para *adquirir* propiedad trabajando. De modo que, lo

que a Marta le presentan como el silogismo de tener experiencia para poder tener experiencia, no refleja nada más, y nada menos, que la paradoja de tener que comprar un empleo con trabajo: adquirir experiencia para trabajar³⁵.

En segundo lugar, el efecto inducido, paradójicamente, por esta indiferenciación formal de la fuerza de trabajo, es precisamente la posibilidad de generar relaciones de dependencia, particulares, adheridas a la relación salarial, que convierten el contrato de trabajo en una especie de favor por parte del contratador (por ejemplo, se suele decir que es el empresario el que “da trabajo” cuando el que da el trabajo es el trabajador). Favor que se percibe como una suerte de salario indirecto tanto más eficaz, en términos de disciplina, cuanto menos formalizado. Así, en la mayor parte de los jóvenes entrevistados aparece con recurrencia lo que Marta llama la suerte de “tener un enchufe” -y algunos expertos las “redes personales”-, como el medio, en muchos casos definitivo, para acceder a un empleo. Un síntoma más de la normalización social y sociológica de la ambigüedad constitutiva del empleo.

De tal modo que lo que se le aparece a Marta como un movimiento de búsqueda personal entre una *oferta* de puestos dada, es más bien la capacidad de reducir las propias expectativas; de convertir la propia capacidad de trabajo en un empleo (en trabajo). Siendo en realidad el propio trabajador el que crea la oferta de trabajo y no a la inversa. Este proceso, en el caso de Marta, es como sigue: al principio, sólo enviaba

³⁵ Esta parece ser una situación generalizada “Es que ahora no te sirve ni tener el currículum en la bolsa [La entrevistada se refiere a los hospitales de Madrid, para trabajar como auxiliar de enfermería], sabes que si no has hecho prácticas es que no entras a trabajar. Yo no lo entiendo, no sé como quieren que la gente trabaje si no les dan oportunidades... muy difícil lo veo”. E4

currículos a guarderías y colegios. Ésta era, afirma, su vocación: —“Quería ser cuidadora de niños, pedagoga o algo así”. Pero durante los dos últimos años en el paro ha ido rebajando sus exigencias y ahora aceptaría casi cualquier cosa “sólo por no estar en casa”. En este tiempo ha estado yendo a ayudar a las comidas en un colegio de su barrio, durante dos horas, sin cobrar, para coger experiencia. Pero viendo que este tipo de empleos son escasos -lo cuál explica a su manera: “ya no hay niños. Son todos mayores. Y en Fuenlabrada igual; pocos niños, son ya todos de mi edad”-, y siguiendo el ejemplo de sus amigas, empezó a hacer entrevistas de trabajo en otros lugares: —“En el Supermercado del ALCOSTO, en una tienda de zapatos, en una tienda de ropa, para cosas así”.

Si bien el trabajo de dependienta, cuenta, “es más duro, se trabaja los fines de semana y se cobra muy poco, alrededor de quinientos euros”³⁶ y, en teoría, le sería más fácil de encontrar, tampoco ha tenido suerte: —“Ahora van y te piden el título de graduado para vender un chicle”. Por esta razón está pensando en volver a estudiar para terminar de sacarse el graduado.

Las altas tasas de fracaso escolar en estas zonas puede que se expliquen, en parte, bajo esta lógica, digamos, negativa, tal y como han observado algunos investigadores: jóvenes como Marta que dejan los estudios, pero que al no encontrar trabajo, vuelven al sistema educativo,

³⁶ Pero aún así, se queja, incluso para eso hay que “tener enchufe”: “Entonces claro, mucha gente con enchufe, que no tiene nada y ‘ay, pues estoy trabajando’, ‘¿Ah, sí, pero si no tienes título?’, ‘ya pero mi madre no sé qué’... todo el mundo está trabajando porque conocen a no sé quién o es hija de tal. Entonces, así, pues menos todavía... Que digo que qué suerte que tienen, pero... ya me gustaría a mí... llegar pues venga, ponte aquí: ah, pues vale”.

o a otras instituciones de formación públicas o privadas, por causas antes anímicas que materiales: “por lo menos, hacer algo”³⁷. Porque, como ya empieza a sospechar Marta, no está nada claro que en todas las ocasiones, sobre todo para el tipo de puestos disponibles para ella, un mejor currículum formal anuncie una mejor actitud y una mayor responsabilidad en determinados trabajos: —“Para vender, no entiendo yo para qué tienes que pedir nada. Salvo sumar y restar para qué quieres más. Hombre, buena presencia y eso sí, pero en una tienda de chucherías ¿Para qué quieres saber...?: ‘Un chicle; toma’. Claro, está tan mal el trabajo que los que tienen título y eso, que podrían trabajar en otra cosa, pues cogen estos trabajos. Y luego le sale otra cosa y se va. Yo, a lo mejor, estaría ahí y me preocuparía por aprender. Claro, y que no me dijeran ‘pues hala, tres meses y vete’ y a lo mejor al otro le dicen ‘vete’ y le da igual, porque como tiene el título..., pero quienes no tienen el título, si consigues una cosa, luego ya no lo sueltas, porque vamos, con lo difícil que es”.

Por tanto, la razón por la cuál se sigue recurriendo al currículum para seleccionar a la fuerza de trabajo parece ser otra que la relación entre la cualificación formal y la cualificación real del puesto en cuestión: la de permitir que el que el trabajo siga siendo una mercancía. Es decir, que el acceso a la subsistencia, a través de la venta del producto del propio

³⁷ “En principio, el descenso de la actividad laboral entre los jóvenes es una consecuencia lógica de la creciente escolarización a esas edades. Y, en este sentido, puede considerárselo como un fenómeno positivo. La realidad, sin embargo, es más compleja. Las bajas tasas de ocupación laboral en la juventud se deben también en buena medida a la falta de puestos de trabajo para ellos. A menudo es la situación del mercado laboral lo que les empuja a seguir en el sistema educativo, aun cuando algunos de ellos no estén ya demasiado a gusto en él. La influencia del mercado de trabajo se hace sentir, pues, sobre la situación de los jóvenes por el hecho mismo de la escasez de empleos”. [De Pablo: 1997, 148].

trabajo, esté mediado, a su vez, por la venta de la propia capacidad trabajo. Aquí ocurre lo mismo que en el interior del sistema educativo: a medida que Marta trata de mejorar su situación en la cola del mercado de trabajo, la cola se desplaza, por el movimiento del resto de los demandantes de empleo que actúan de igual modo, y *en conjunto*, entregan más trabajo por el mismo salario³⁸.

De forma que el sistema de atribución de puestos según competencias solapa el funcionamiento real de la atribución de puestos no al más capaz, ni al que más lo necesita, sino al mejor postor: —“Es que ganas cuatro duros, es que no te dan más, y a ver quién dice algo, si no, pues hala, más gente que quiere trabajar, si hubiera poca gente ya verás cómo te pagarían más, si dijeras ‘no, es que....’ ya verás como te subían el sueldo. Pero claro, si no lo quieres tú lo va a querer otro y a lo mejor por menos dinero, entonces pues coges todo lo que sea, hombre, no todo, pero... se aprovechan de eso de que hay mucho paro y les da igual, dices cuatrocientos euros y van a coger a uno que pida trecientos, pues qué voy a hacer, no voy a estar en casa, pues lo coges. [...] [La culpa de ello] es de quienes contratan a la gente y de la gente. Sí porque si nadie cogiera los trabajos por quinientos euros pues no te darían quinientos euros, te darían más. Pero claro, más tonto eres tú si no lo coges, que va a venir el de atrás y lo va a coger y vas a seguir igual, entonces te va a dar lo mismo”.

³⁸ Según Lorenzo Cachón y otros autores, se está produciendo un proceso de "sobreeducación" que apunta a un «efecto de desplazamiento en el mercado de trabajo de los titulados inferiores por los superiores, tal y como plantean las formulaciones credencialistas». Hoy, la pregunta es, concluye precisamente el autor, «¿Cómo explicar el papel de la sobreeducación?». [Cachón, 2000:145].

Como observamos en el discurso de Marta, cada vez es menos importante en el salario la capacidad real para desempeñar el puesto, y es más importante la distribución salarial de acuerdo a un sistema de valoración que reconozca no tanto la cualidad y cantidad absoluta del trabajo desempeñado, sino la cualidad y la cantidad del esfuerzo por conseguirlo. Por lo mismo, es cada vez menos importante la diferencia cualitativa entre tipos de trabajos (pierde protagonismo el producto y lo gana la organización, pudiéndose aplicar las mismas formas de organización del trabajo y los mismos puestos para distintos productos).

En conclusión, antes, el optar por trabajar y dejar de estudiar, era la vía “fácil” de obtener retribuciones rápidas, aunque menores (sólo el 10% percibían un salario mayor a las 70.000 pesetas), a la cuál optaban los que decidían dejar los estudios para ocupar puestos que requerían menos capacidades para su desempeño³⁹. Es decir, se dejaban los

³⁹ Un estudio realizado por Modesto Escobar en Fuenlabrada en 1985, nos ofrecía una panorámica totalmente distinta a la que hoy nos muestra Marta, corroborada por nuestros ya citados colaboradores Andrés de las Alas y Julio Fernández por su larga experiencia trabajando en la Fundación por el Empleo de Fuenlabrada.

Hace veinte años, descubría Escobar, existía un índice inusual de activos entre los jóvenes entre 15 y 24 años: sólo el 13% de estas edades estaban estudiando (un tercio menos que en el resto de España), pero el 65% de ellos habían realizado un trabajo remunerado ese año. (Escobar, Modesto: “Jóvenes urbanos en ambiente metropolitano”. En Torregrosa et al., 1989:96-115).

Hoy, las tasas de escolaridad, aunque se han incrementado, son todavía bastante más bajas que en el resto de la comunidad -el 80% de los menores de 20 años tienen el título de graduado-. Se mantienen todavía muy altas las tasas de actividad (70% entre 16 y 24 años frente al 60% de la Comunidad), pero sólo el 29% de los jóvenes están ocupados, arrojando una tasa de paro del 30%. “En definitiva, como consecuencia del temprano tránsito desde la escuela a la actividad, buena parte de los jóvenes fuenlabreños que tratan de insertarse en el mercado laboral presentan menores niveles de instrucción que los de su entorno, situación que les lleva a abordar mayores dificultades a la hora de ocupar un puesto de trabajo, y por otro lado, a engrosar en mayor medida los registros del paro [...] Al déficit formativo se le añade la inexperiencia laboral. En este sentido, la búsqueda de un empleo digno y estable se convierte en un logro difícil para este colectivo, teniendo que enfrentarse a una especie de círculo vicioso en el que las empresas exigen juventud, formación y experiencia para ocupar un puesto sin estar dispuestas a ofrecerles la oportunidad de adquirir dicha

estudios si se tenían posibilidades de acceder a un trabajo. Actualmente muchos jóvenes como Marta dejan los estudios sin poder ponerse a trabajar. Una tercera opción: “estar buscando empleo”, se ha convertido en una situación normal para muchos de ellos. El reconocimiento social del “estar buscando empleo” como un estatus plenamente incorporado al funcionamiento del sistema económico, refleja igualmente la citada normalización del carácter esencialmente ambivalente del trabajo. Estar buscando empleo ya no sólo es una actividad considerada normal —el llamado “paro estructural” es un componente más del sistema de producción—, sino incluso, valorada socialmente, distinguible del estar parado voluntariamente o estar incapacitado para el trabajo. La razón de ello es que realmente contribuye a la “propiedad social” al rebajar los salarios de los ocupados y su financiación permite mantener los niveles de consumo (siempre que sea un *consumo productivo*).

Como bien sabe Marta, el elemento discriminatorio entre los que trabajan y los que no trabajan, no es tanto, como se pretende hacer pensar, la ausencia de puestos, sino el salario mínimo que pueden soportar los trabajadores o la cantidad de trabajo que pueden entregar por el salario que ofrecen esos puestos. Dicho de otra manera, cuando se habla de crisis de empleo no significa que hay carencia de empleo, sino que los salarios que se ofrecen no permiten o invitan a los jóvenes trabajar: —“Trabajar en una tienda por 500 euros, es que no puedes, porque no haces vida... no la haces”. Haciendo sus cálculos ello significaría, casi

experiencia”. De las Alas, Andrés y Fernández, Julio, *Programa de Transición escuela-trabajo para la inserción sociolaboral de jóvenes 16-18 años*, Fuenlaempleo, Madrid, 2004, [xerocopiado], 12. pp.

bromeando, “juntarse con 500 personas para comprarse un piso todos juntos si quisieras irte de casa”.

4.2. “Trabajar con las manos”, entre la formación profesional y la carrera universitaria.

Del mismo modo, la tradicional elección entre la formación profesional y la carrera universitaria implicaba que en el primer caso se optaba por una especialización vinculada a un oficio o profesión, como su propio nombre indica, y en el segundo, por un área general del saber con un abanico más amplio de oportunidades de empleo. Se puede decir así que, para los que salían de formación profesional, el principal capital era el saber hacer vinculado al puesto, que incluso podía servir para constituirse como profesional autónomo. El *capital humano* de los universitarios era más bien la “expertización” (y no la especialización) frente al resto de competidores de un mismo área formalmente reconocida. Empleos que previsiblemente eran de carácter no especializado y consistentes antes en trabajo mental que en trabajo manual.

Esta situación había configurado, además, una suerte de contracultura de clase, donde la persistente reproducción de la estructura de desigualdades había minado la confianza en el discurso institucional de la igualdad de oportunidades por parte de las clases obreras, -o como diría Paul Willis, *los hijos de clase obrera* se dan cuenta de que sólo consiguen trabajos de clase obrera [Willis, 1985]-, generando una cultura alternativa: el *rechazo escolar* de estos jóvenes al intercambio profesor-alumno de disciplina por credenciales, y la suplantación de estos valores

meritocráticos por el reconocimiento del trabajo manual frente al mental y el aprendizaje práctico de un oficio. Lo cuál, por otra parte, parecía ser funcional al propio sistema productivo, al ofrecer a la clase obrera una especie de propiedad (seguridad) a cambio de aceptar peores condiciones de trabajo y una probable menor retribución:

—“Yo prefiero un trabajo manual, cuando estás con un ordenador en una oficina, dependes de unos compañeros que sepan cómo arreglarlo. A mí me gusta más hacerlo tú con tus propias manos. Claro, es que allí todo lo tiene que hacer un ordenador porque... a lo mejor, un director de banco está todo el día con un ordenador, pero a lo mejor les dices: ‘A ver –se le joroba el ordenador-, ingrésame’. No sabe como lo hace el ordenador, no sabe hacerlo. Sin embargo, tú sabes hacer tus cosas y a lo mejor, se te rompe una sartén, pues coges otra, pero lo sabes hacer. Y así, tiene más salida porque lo sabes hacer tú y te puedes ir a otro sitio. Pero en cambio, uno que utiliza un ordenador y se acostumbra a un programa, y se va a otro trabajo y tiene que aprender otro”⁴⁰. Son palabras de nuestro nuevo personaje, **Roberto**, también fuenlabreño, de diecisiete años, hijo de pequeños comerciantes, que el año pasado dejó el instituto de su barrio para tratar de ingresar en otro instituto del centro de Madrid, con la intención de estudiar un módulo de formación profesional en restauración. Quiere ser cocinero.

⁴⁰ Otro ejemplo de lo que decimos es la opinión de **Justa**, de quien hablaremos en extenso el capítulo 5, (de 27 años, casada, hija de un militar, y que vive también en Fuenlabrada): “Yo creo que hoy en día un FP vale más que una carrera porque practicas, tienes por lo menos prácticas. Es que en la carrera no tienes prácticas y cuando vas a trabajar no sabes nada. Lo que es a la hora de trabajar, mucha teoría, pero nada de prácticas y yo, por todo el mundo que oigo, y todo el mundo que conozco que ha hecho carreras dicen que es que te pones a trabajar y... la gente lo dice: ‘han venido a trabajar tres con carrera y sí, mucha teoría, pero a la hora de la práctica les tienes que enseñar porque no saben’”. [E4]

La opción por el trabajo manual frente al mental, es decir, por la formación profesional, frente a la universidad, declara Roberto, ni siquiera se la planteó: —“En la Formación Profesional a lo mejor estás dos años y ya te pones a trabajar. Y lo que tú has ganado en ese tiempo pues el otro está estudiando”. Lo cuál denota un rasgo cultural diametralmente opuesto al de otros jóvenes entrevistados de otra procedencia social y geográfica, para quienes, por el contrario, era la opción de la Formación Profesional la que no entra en su universo de elección, y para quienes este proceso de elección de una carrera era más bien un proceso de selección. Por eso lo difícil para Roberto fue descubrir qué era lo que realmente le gustaba, dado el carácter irreversible y excluyente que, decíamos, connota la especialización en ramas profesionales: —“Saberlo así de repente: que te pregunten: ‘¡A ver! ¿A ti, qué te gusta?’. Ahí, te lo tienes que pensar porque es una cosa que vas a tener que hacer toda tu vida. Tienes que pensarlo”.

En el resto del discurso de Roberto vamos a descubrir, sin embargo, el impacto de las transformaciones del mercado de trabajo sobre el modelo cultural tradicional de la doble vía que habíamos apuntado. Todo ello en un sector, el sector servicios, paradigmático en varios sentidos: de una parte acoge a cada vez más amplias capas de la fuerza de trabajo joven madrileña, y de otra, se considera que será el sector estratégico de la economía en los próximos años⁴¹.

⁴¹ *Los nuevos braceros del ocio* es el título de uno de los diez casos de nuestra ya citada investigación sobre el *Trabajo Invisible en España*, realizado por Andrés Pedreño y Mari Luz Castellanos (Universidad de Murcia), en Cartagena y Benidorm. Los autores analizan, mediante un intenso trabajo de campo, los efectos reales de la llamada *Macdonalización* de la economía en el trabajo de los servicios, descubriendo una clara tendencia hacia la descualificación y la

En primer lugar Roberto, que es hijo de autónomos (sus padres tienen una floristería), ve cada vez más inviable el crear en un futuro su propio restaurante. Con los restaurantes, afirma, ocurre lo que ha ocurrido con el negocio de las flores, donde los pequeños establecimientos están siendo absorbidos o desplazados por las grandes cadenas de floristería. Ya que no pueden competir en un mercado donde, por una parte, se está fragmentando cada vez más un proceso de trabajo que antes era íntegramente realizado por el pequeño propietario, y donde, por otra parte, a la hora de poder regentar un negocio propio, toma protagonismo la capacidad financiera frente a la experiencia, la profesión, y la transmisión familiar⁴². A ello hay que sumar la progresiva desvalorización del carácter artesanal de estas actividades, la homogeneización de los estándares de calidad y la sustitución del ámbito local de este tipo de productos por efecto de la ampliación de los mercados.

Ello lo percibe Roberto, quizás por que le toca de cerca, mucho más claramente en el caso de la hostelería, donde observa, tomando como

precarización del trabajo en un sector en alza que supuestamente llevará el peso de las economías desarrolladas en el futuro.

⁴² De hecho, la posibilidad de conservar estos pequeños negocios familiares, pasa, en muchos casos por el incremento del grado de autoexplotación. Algo parecido a lo que ocurrió en el siglo XIX con el pequeño campesino español, y que ha sido objeto de los mejores análisis críticos sobre los orígenes y desarrollo del capitalismo en Europa. El pequeño propietario, por mor de conservar sus medios de producción, entraría, intensificando su trabajo, en un intercambio desigual con otros procesos de producción con distintas composiciones de capital, generando con ello ventajosas transferencias de valor del campo a la ciudad. [Castillo Alonso, 1979].

Por otra parte, y paradójicamente, el hecho de que el padre de Roberto sea autónomo (empresario) es un handicap para Roberto a la hora de ser admitido en la Escuela pública de Hostelería de El Retiro, donde el proceso de selección sigue un sistema de puntos que trata de favorecer, en este caso equivocadamente, a los alumnos con menos posibilidades. La otra opción sería ingresar en una escuela privada, “pero esas [afirma] son muy caras. Fíjate que en esas hay que ir con uniforme y todo”.

ejemplo sus propios amigos, cómo han ido cambiando sus pautas de consumo a raíz de la multiplicación de los restaurantes de comida rápida: —“Yo se lo digo, ahora sólo engullís la comida sin masticarla. No se paran y saborean la comida. En vez de irse a un restaurante y comer allí con la novia, se cogen una pizza, se alquilan una película y se van a casa. Claro, te hacen dos pizzas por veinte euros y te dan un regalo y, en cambio, en un restaurante tienes que pagar más y, a lo mejor, comes menos. Pero claro, a lo mejor lo que te vas a comer lleva una preparación que una pizza no tiene. Y eso lo reconoce poca gente”.

Fiel a sus principios, la última opción para Roberto, aunque ya la ha tenido que intentar en alguna ocasión, sería “entrar en un Burguer”. Lo cuál, por otra parte, no le preocupa demasiado, por que sabe que no son trabajos de más de tres meses: —“O lo dejas o te echan. Porque allí no quieren que cojas antigüedad, porque si no te tienen que pagar más. Entonces, te echan y cogen a otra gente. Muchas veces bajamos al Telepizza y siempre ves a caras nuevas trabajando. Las cajeras igual, muy pocas se quedan, la mayoría son nuevas”.

En el caso de la restauración propiamente dicha y a la vista de su corta experiencia buscando trabajo en el sector, Roberto distingue claramente el trabajo profesional al que le gustaría acceder: cocinero -empezando de *pinche*-, y el empleo descualificado que probablemente tenga que desempeñar: camarero. El problema es que el paso de uno a otro estatus es complicado: —“Te metes de camarero y a lo mejor estás de camarero para toda la vida”.

En definitiva, como ocurre al nivel del proceso global de producción, la calidad del consumo está íntimamente ligada a la calidad del trabajo: en este caso se trata de malos trabajos, malos salarios y malos productos. O, dicho de otra manera, jóvenes en precario trabajando para jóvenes precarizados. Que tiene mucho que ver con el nuevo fenómeno de especialización de determinados sectores en trabajos intensivos y trabajadores jóvenes [Rose, 1987].

De forma que estos jóvenes desplazados son expulsados del sistema educativo y no son acogidos por el mercado de trabajo en plenas condiciones. Son más bien un ejército de reserva que permite contratar en los puestos que éstos podrían ocupar a jóvenes que han invertido más trabajo en su formación, pero por salarios menores.

4.3. El efecto desplazamiento

Esta suerte de *Macdonalización de la Sociedad*, [Ritzer, 1996], que impide a los jóvenes de la vía profesional acceder a trabajos donde iniciar una carrera profesional, tiene también alguna consecuencia más. Los puestos especializados tradicionales que han sido descualificados, ya sea en la industria o en los servicios, están siendo ocupados más bien por jóvenes sobrecualificados⁴³. Las empresas ven en ellos mano de obra barata de

⁴³ “Me estoy acordando ahora a la última oposición que me he presentado que es la de guarda forestal..y ahí..el 80% de los que se presentan son ingenieros técnicos forestales y es una cosa para la que piden bachillerato solamente, pero como no tienen salidas profesionales de su carrera, eso es lo que mas se acerca a lo mejor a lo suyo. Y ahí se va a eso. Biólogos e Ingenieros de Caminos también, pero sobre todo ingenieros técnicos forestales” [E6].

Una investigación realizada por el grupo QUIT, financiada por el Ministerio de Educación en 1997, había descubierto que “Las empresas exigen cada vez más alto nivel de formación educativa para cualquier ocupación: COU para ser cajera o vendedor en unos grandes almacenes, FP II para

usar y tirar y éstos ven en estos trabajos un complemento económico temporal mientras estudian o encuentran algo mejor.

Al mismo tiempo, parece ser que asistimos al nacimiento de una nueva suerte de contracultura universitaria, cada vez más patente en las aulas, donde se observa cierta interiorización de las posibilidades reales de utilizar los saberes que allí se imparten en el mundo laboral, sobre todo en las carreras llamadas blandas. Lo cuál podría haber dado lugar a esa visible relajación en el nivel y esfuerzo exigidos que se observa en este tipo de carreras, toda vez que ahora muchos alumnos compatibilizan este tipo de trabajos con los estudios⁴⁴.

—“Hay gente que trabaja por la noche, de camarero, poniendo copas en el bar de un amigo, otros que trabajan de vez en cuando, y otros, por ejemplo, que trabajan en verano. Tengo un amigo que trabaja de guardia de seguridad, otro por las noches se va a los hoteles en verano, también de guardia de seguridad. Porque los trabajos que hacen mis amigos no son especializados, porque si estás haciendo la carrera es porque quieres trabajar de eso y en la carrera en el primer año no hay mucho que hacer”.

ser repartidor de pizzas, o licenciatura de derecho o económicas para el puesto de mando intermedio en una empresa, y así sucesivamente” [Lope; Lozares y Miguelez, 1997:283-305]

⁴⁴ “Para estar estudiando, en época lectiva, los primeros dos meses pues vale, sí puedes estar trabajando, incluso el tercer mes, pero ya el cuarto mes yo creo que es un error trabajar. Entonces cuando estás haciendo los exámenes no puedes estar pensando en hacer un trabajo. Si estás buscando en el primer mes el trabajo y pasas al segundo entonces estás como mucho dos meses trabajando bien y yendo a clase y todo, aparte de que es agotador estar por la mañana yendo a clase y por la tarde trabajando. Después: no te apetece ir a clase y ese día no vas, y se va haciendo una bola y cada vez vas menos. Luego, esos tres primeros meses para trabajar están bien, pero después te da cosa decir que no en el trabajo. El último mes estás trabajando y con los exámenes y lo pasas mal, porque lo pasas mal, te desentendes de la universidad, porque no la sacas”. [E20]

Son las palabras de **Juanma** un joven de veintiún años, del barrio de Argüelles, cuyos padres, divorciados, son altos ejecutivos del Corte Inglés, y que se encuentra estudiando primero de informática en la Politécnica de Vallecas después de haber repetido primero dos veces en la UNED. Con su experiencia personal ponemos fin a este capítulo:

—“Estuve dos años en la UNED y estuve trabajando en la FNAC, justo cuando los exámenes y muy mal⁴⁵. [...] Era el primer año que empecé la carrera y, entre que la UNED es a distancia, que no es presencial, pues eso, fatal. Después trabajé otra vez los fines de semana, en *Las Rozas Village*, en una tienda de deportes. Y ahora el último trabajo que he tenido ha sido de teleoperador, en una empresa en la que estuve unos cuantos días. Bueno, entre medias he estado trabajando en Ranstad, de trabajo temporal, pero los trabajos que me buscaban eran de lo peorcito. Yo que sé, mudanzas, desescombrar algo... no sé, todo tipo de trabajos raros. Por ejemplo, montaban un edificio y nos hacían que llevásemos madera, que yo no sé si eso era legal o qué, y después que subiésemos a sitios que...[peligrosos] o sea que, te contratan, la empresa se lleva quince euros la hora y a ti te pagan cuatro euros y medio.

[¿Y lo de teleoperador?] Pues allí había estado mi hermano trabajando y entonces claro, me dijo que necesitaban gente y fui yo. Estuve unas semanas, vino la semana santa, y hubo un parón porque no tenían trabajo y lo tuve que dejar. Y ahora que me han llamado otra vez tenía los

⁴⁵ “Era la campaña de Navidad y... no me preguntaron exactamente si quería seguir o no y yo, nada a mí me vino muy bien el dinero que gané y nada, tampoco necesitaba el trabajo en ese momento, y ellos tampoco me dijeron nada tampoco. Claro, lo que necesitaban eran puestos extras para las Navidades y era un poco precario, un día me tocó ir a reparar las cosas a domicilio además de lo que tenía que hacer en la tienda”.

exámenes y no he podido ir. Pero nada a mí me han dicho que en cualquier momento puedo volver.

[*¿Por qué, porque ya sabes hacer el trabajo?*] No, no, allí entraba cualquiera, te daban tres horas de curso. Te daban unas fotocopias que nadie se las leía y después te ponías ya a hacer... no sé: encuesta de Amena, te lo ponían, te ponían una grabación, y después te ponían a hacer encuestas, calculaban el tiempo y te pagaban las horas que estabas haciendo las encuestas. El trabajo era un poco..., dependía del día.

[*¿Érais todos jóvenes?*] Sí, no, bueno, había jóvenes y alguna persona mayor. Casi todo eran chicas, había muchos jóvenes, había un hombre mayor y luego, eso mujeres mayores. [*¿Que llevaban allí mucho tiempo?*]. Algunos un año, trabajaban ahí, pero supongo que las personas van cambiando de empresas. No había gente con experiencia, no sé, supongo que a una persona no le importaba mucho trabajar en una empresa o en otra. La empresa era muy de llevarse el dinero, porque no había mucho espacio, o sea tenían controlados los descansos con una tabla, en un espacio súper pequeño. O sea la empresa no tenía ninguna plantilla, los ordenadores eran de antes de que yo naciese supongo y todo era súper cutre, pero era para ganar dinero. Me imagino que cobrarían un pastón a la empresa a la que hiciesen el estudio.

[*¿Cómo se organizaba?*] Estábamos nosotros, que éramos quienes hacíamos las encuestas y luego había unos controladores, luego había gente en las oficinas. Es que nosotros estábamos dentro de la oficina y había despachos por allí y nosotros estábamos en una sala más o menos grande, éramos unos veinticinco y bueno, para ahí cogían a cualquier

persona. Allí lo que buscaban no era eficiencia, sino mano de obra barata para hacer las encuestas y, no sé, todos nos llevábamos muy bien. Había gente muy maja.

[*¿Volverías a trabajar allí?*] Lo volvería a hacer pero no sería por el dinero... ¡O sea, que sí sería por el dinero, pero no por el dinero que pagan!. Sería para sacarme algo de dinero para los fines de semana y eso, pero ahí no se puede sacar nada más. Para ganar dinero no. Habrá gente que esté necesitada y vivan con eso, pero no es un trabajo para...

[*¿Has trabajado en otras cosas de ese tipo?*] Sí, también he hecho trabajos raros, como contar los coches que pasan por un carril en la M-30... que está bien para lo que es el trabajo porque que te dan algo de dinero y el trabajo no es nada complicado, comparado a lo de las encuestas que tienes que estar todo el día ahí, tratando de sacar información a la gente, que tienes que intentar que estén positivos contigo, aquí todo el mundo se deja contar... es un trabajo que cuando sale está bien. También contábamos por la noche. Ya ves, la gente está muy colgada, pero vamos, te pagan más y como es fin de semana...”.

5. Trabajo juvenil: la excepcionalidad como norma

Es tal el abanico de fórmulas de excepcionalidad de que disponen las empresas para contratar a jóvenes, por menos salario del que necesitan para vivir independientemente, que los contratos cuya definición apostilla una diferencia específica respecto de la normalidad, han pasado a ser, en la práctica, la norma misma.

5.1. Trabajadores intermitentes y falsos autónomos.

La racionalización de los procesos productivos, gracias a las nuevas formas de contratación temporal, ha llegado también a otros sectores que se pensaban “protegidos” de las nuevas formas de organización del trabajo en la industria. En muchos casos, utilizando precisamente las nuevas tecnologías que se suponía iban a enriquecer, por sí mismas, esos trabajos, o a dar lugar a nuevas profesiones. Hablamos de trabajos de profesionales y autónomos que abarcan terrenos tan variados como los pequeños servicios profesionales, el sector audiovisual, la abogacía, la economía o la medicina.

La progresiva oligopolización en la cúspide de grandes empresas o grupos de empresas de estos servicios y la subcontratación en cadena por medio de contratos pseudomercantiles con dichos profesionales, ha permitido la producción en masa de determinados servicios, la creación de economías de escala, y por tanto también, la racionalización de

procesos tradicionalmente ligados a la creatividad, a la profesionalidad y a la relación directa del trabajador con el cliente.

Ello ha permitido, de un lado, la absorción en estas cadenas de antiguos “profesionales liberales” autónomos, y de otro, la disolución de la vía tradicional de transmisión familiar de estos negocios. Lo cuál no ha llevado, sin embargo, a la salarización de esos profesionales, sino a su integración en una ambigua relación de autonomía dependiente. Por otra parte, se ha producido también la externalización hacia este tipo de relaciones de otras tareas y trabajadores que antes formaban las plantillas de empresas tales como las productoras de cine y televisión o los propios periódicos, poniéndose de moda ese indefinido y frágil estatus laboral del “*freelance*”, o lo que se ha dado en llamar también el nuevo trabajador “intermitente” [Lara Rodríguez, 2003: 27-61].

La experiencia de **Miguel**, nos dará una panorámica del mundo “salvaje” que caracteriza estos sectores y de la extrema ambigüedad que gobierna sus relaciones laborales. Miguel es un joven fotógrafo de treinta y cinco años que vive en el madrileño barrio de Aluche. Tiene dos hermanos. Sus padres, venidos a Madrid en los años setenta desde Guadalajara, eran propietarios de dos comercios de alimentación en la zona de Puerta de Toledo, llegando a tener también una panadería, que hoy han cerrado a causa de la “competencia de los grandes centros comerciales”.

A Miguel siempre le ha gustado la fotografía, y desde muy joven decidió romper con la vía convencional de formación que siguieron sus compañeros. Cuando acabó el bachillerato, hizo COU en un famoso instituto del centro de Madrid, y decidió marcharse a Inglaterra para cursar Imagen y Sonido, dada la baja calidad y los escasos cursos disponibles

que había en los años ochenta en España. Allí estuvo tres años, con la ayuda económica de sus padres y trabajando de camarero. Cuando terminó el curso, una gran cadena de televisión inglesa le ofreció un buen trabajo, con un buen sueldo y posibilidades de promoción, pero no le gustaba la idea de quedarse a vivir en Inglaterra para toda la vida y rechazó la oferta pensando en poder trabajar fácilmente como técnico de imagen y sonido en Madrid.

Sin embargo, pronto se dio cuenta de que no sólo “estábamos muy atrasados [...] no se parecía en nada a lo que esperaba. Todo lo que había estudiado allí no sabía donde trabajar con ello”⁴⁶, sino que además, estaba “muy perdido: era como que en las empresas entrabas pues si conocías a alguien, no si sabías algo. Porque claro, creo que nunca pensaron que había nada por ahí. Preferían ellos buscar a alguien y enseñarles que coger a alguien de fuera”.

No obstante, éste sólo fue uno de sus primeros desencuentros con el sector audiovisual. Viendo que no le contrataban en ningún sitio, decidió seguir formándose en técnicas más adecuadas al nivel al que se trabajaba en España. Hizo un curso de iluminación de un año, otro de infografía (diseño gráfico) y otro de cine. Mientras, trabajó en distintos y variados empleos que nada tenían que ver con su cualificación, como el de vigilante en la Embajada de Estados Unidos, donde estuvo todo el año noventa y dos. Al final, encontró trabajo de iluminador en una empresa dedicada al montaje de escenarios para conciertos. Lo cuál significó para

⁴⁶ “Por ejemplo, allí, en el 88, ya empecé a trabajar todo con ordenadores. Y aquí no había sitios donde trabajaran con ordenadores. Por ejemplo, del retoque fotográfico, que realizábamos por ordenador, aquí no sabían todavía ni una palabra”.

él un nuevo encontronazo con la profesión, que resume de esta manera: —“Ese mundillo era muy asqueroso, era muy duro, trabajabas a deshora, y trabajabas muy fuerte. Allí la gente se metía de todo⁴⁷. Era una pasada, todo era legal, lo que pasa es que no tenías un contrato fijo o un contrato por meses sino que te daban de alta por el trabajo y te daban de baja al día siguiente, cuando acababas el trabajo”.

Al cabo de un año en esas condiciones, Miguel, “muy quemado” decidió olvidarse del trabajo en el sector audiovisual e incorporarse en el negocio familiar dirigiendo uno de los autoservicios. Allí estuvo otro año, trabajando “en negro”, y le fue bien, pero entre los problemas familiares que suscitan este tipo de negocios, la sensación de que el trabajo le absorbía mucho tiempo, y el hecho de que los pequeños comercios empezaban a notar la crisis del sector por la competencia de las grandes superficies, lo dejó para intentar volver de nuevo, con el dinero ahorrado, a trabajar como fotógrafo y cámara de televisión independiente.

Al principio trató de hacer trabajos “más artísticos” como él los llama, pero con ellos perdía dinero, debido, cuenta, a lo reducido y lo cerrado del mercado, y a los sucesivos engaños a que estuvo expuesto, dada la extrema informalidad que caracteriza este mundo. Es un trabajo para el

⁴⁷ “Me acuerdo en un concierto que estaba arriba haciendo un cañón, se rompió el intercomunicador por el que yo hablaba con el técnico de sonido, subió un chico que estaba completamente puesto pues se suponía que ya estaba hecho todo, todo puesto, iba tan pedo que intento arreglarlo y no lo pudo arreglar y se cayó para abajo, desde 17 metros de altura. Y era por eso: porque se ponían ciegos completamente. Que eso era un poquito por la forma de trabajo. [...] Luego yo siempre he sido..., -todavía a esas edades era muy antidrogas- y bueno pues allí, como era de los que venía con estudios, y eso era normalmente gente que no tenía otra cosa, me hacían la vida imposible. El jefe, al poquito tiempo, me propuso que me metiera más tipo encargado y a la gente que llevaba allí muchos años, le sentó mal. Y te empiezan a putear, y encima como eres completamente diferente en la forma de comportarte pues no encajé en ese mundillo. Estuve un año con el tema de la iluminación y lo dejé”.

cuál, afirma, hace falta “ser algo mafioso”⁴⁸. Por eso, se lamenta, tuvo que dedicarse a más al “trabajo alimenticio”⁴⁹, es decir, a los reportajes de boda. Estos trabajos, aunque sí le daban dinero, no mejoraban en nada las oscuras relaciones que gobiernan el trabajo de fotógrafo (desde el pago de exclusivas a las iglesias y los restaurantes, hasta la subcontratación informal de este tipo de trabajos a personas nada profesionales)⁵⁰. En definitiva, —“una mafia. Ya te digo, en el tema de la fotografía todo funciona por mafias. Luego, también tenía que trabajar para empresas que me subcontrataban. Aunque yo hacía el trabajo -

⁴⁸ “Fue una etapa que nos tomaron mucho el pelo porque, bueno, hicimos muchas cosas para cierta gente que no llegaron a nada, se perdieron, nunca ganabas un duro, a veces incluso tenías que poner dinero y nada, también [...] Digamos que es un poco... no sé, por ejemplo, si no publicas en una revista, si no trabajas para una firma importante pues prácticamente no te contratan. Entonces, a veces, para que te contraten tienes que pagar tú las producciones o tienes que... que pagar bajo cuerda para tener un currículum importante”.

⁴⁹ “Trabajo alimenticio. Yo sé que a mi me encantaría hacer lo que realmente me gusta todo el día pero sé que tengo que dedicar más horas de trabajo a cosas que hago para comer ¿no?, no porque realmente me gusten. Lo que pasa es que mi trabajo es un poco extraño en ese sentido porque yo lo hago un poco por vocación entonces... es lo que hablábamos antes: yo no sé realmente cotizar ni... ni valorar mi trabajo. Yo, pues calculo el dinero que me gustaría ganar por trabajo y, a lo mejor, veo lo que está cobrando otra gente y digo ‘Joder voy a subir los precios y tal’ pero vamos que me cuesta mucho..., intentar que para empezar a trabajar hay que cobrar”.

⁵⁰ “El problema de los fotógrafos de boda es que el noventa por cien de los sitios de las exclusivas no contratan a fotógrafos, contratan a gente les enseña un poquito a hacer el trabajo y lo único que les interesa es ganar el máximo dinero y olvidarse de la calidad, el hacer bien el trabajo. Normalmente, lo que sí que he visto mucho en España era eso, lo que valía eran los que tenían los contactos y el dinero. Sin embargo, por ejemplo en Inglaterra, lo que más o menos he visto, es que valían los que solamente valían. [...] Por otra parte, el mundo de las bodas está lleno de exclusivas. Algo de lo que también he estado completamente en contra. Nunca he pagado dinero por hacer una boda ni a la iglesia, ni a algún restaurante, ni a nadie. Y por eso tampoco me ha gustado contratar bodas en plan cantidad, que es lo que debía haber hecho. Lo hice en algún momento y tuve malas experiencias: la gente que contraté no daba los requisitos que yo pedía y lo pasé... lo pasaba muy mal... si no estaba el trabajo como yo quería. Por ejemplo, si yo tenía otras bodas ese día, pues contrataba a otra gente, y como no me gustaba eso, pues también lo dejé. O sea, que nunca he sido un comerciante o un empresario digamos... [normal], porque siempre he ido más que nada a hacer el trabajo bien en vez preocuparme de ganar dinero. Esa yo creo que ha sido mi gran equivocación”.

bueno a mí me daba igual-, lo cobraba y luego ellos lo vendían al cliente por lo que querían. O sea, que es un mundo muy, muy asqueroso [...] La fotografía para revistas, sobre todo del corazón, es todavía mucho peor”.

Finalmente, hace dos años, sufrió una fuerte crisis profesional y personal, que le llevó a dejarlo todo y volver a empezar de nuevo: —“Yo sabía que no quería seguir haciendo lo que estaba haciendo, y decidí, tras un año que me tomé sabático, empezar con un nuevo local, un nuevo estudio, buscar un tipo de clientes que me puedan interesar y hacer más este tipo de trabajo, volver un poco a lo del principio: a hacer un poco trabajos más profesionales. Más creativos. En vez de solamente trabajos de beneficio. Y, de esa forma también, es una forma de ganarte la vida: que puedas exponer y que puedas vender trabajo y tal. Me llena más. Aunque, por un lado siempre tienes la circunstancia de que tienes que pagarte el préstamo, tu seguro de autónomo, tus cuentas, y es mucho dinero, el alquiler de un nuevo sitio, o sea, que son muchas cosas que no puedes dejar del todo de meter dinero, entonces tienes que hacer ciertos trabajos, pero lo que no quiero hacer es dejar todo otra vez”.

Es esta última necesidad la que le hace ver el futuro con pesimismo. Echa la vista atrás y se da cuenta de que ha trabajado mucho y en muchos casos no ha cotizado, que tampoco le ha servido para construir una carrera profesional, que no tiene ninguna seguridad de poder seguir trabajando en ello en el futuro y que ha realizado una gran inversión en tecnología sin ninguna seguridad de poder amortizarla.

De forma que el ejemplo de Miguel nos da las claves para interpretar y conocer el trabajo de otros muchos jóvenes profesionales: las nuevas formas contractuales -el contrato por obra y servicio, los contratos

temporales, por horas, etcétera-, a menudo intermediados por Empresas de Trabajo Temporal, han transformado de forma sustancial las relaciones laborales. El “adelgazamiento” de las empresas, o más exactamente, la eliminación de la práctica totalidad personal de plantilla (hoy existen grandes y conocidas productoras de cine que sólo tienen tres empleados en plantilla) les permite protegerse de los vaivenes de la demanda de determinados servicios y despreocuparse de la búsqueda de nuevos mercados para amortizar sus inversiones -alquilando la tecnología y contratando temporalmente al personal necesario-, cargando esta responsabilidad sobre el propio trabajador, que, cual empresario de sí mismo, circula por diversas empresas adecuándose a la demanda de trabajo para conseguir completar un salario mínimo, aunque variable, a lo largo de los meses, y en ocasiones, teniendo que comprar él mismo los caros medios de producción que se utilizan en este tipo de trabajos.

A nivel cotidiano, uno de los síntomas en que se manifiesta esta transformación es el recurso a la cocaína como revolucionario “estímulo a la producción” que permite al trabajador concentrar el tiempo de trabajo objetivo o normal para realizar un servicio en menos tiempo, y permite al empresario pagar sólo este tiempo real que se tarda en realizarlo, ahorrándose, además, lo que otrora se llamaron los “poros del trabajo”, es decir, pagando sólo el tiempo de trabajo realmente efectivo (eliminando desde los pequeños descansos hasta las enfermedades) ⁵¹.

⁵¹ “Ahora, ahora eh... han mejorado un poquito lo que es la atención de los autónomos. Antes no trabajabas porque tenías 40 de fiebre y tenías que pagar igual y no comías porque no trabajabas y no te daban ni un duro. Pero todavía hay muchísimo camino por mejorar, o sea, no es ninguna panacea el ser autónomo.”

De manera que estas nuevas relaciones salariales encubiertas permiten a las empresas desvincularse de la tarea de adecuar sus inversiones a las variaciones en la demanda de servicios, sin perder el control de la gestión y la perpetuación del obrero colectivo como tal. Un obrero colectivo necesario para la producción de plusvalor, pero con quien la empresa negocia ahora individualmente⁵².

Miguel se encuentra muy desprotegido, sobre todo sindicalmente, debido a esa ambigua situación que hoy viven muchos falsos autónomos: —“En cuanto a mí, directamente no he tenido ninguna relación con sindicatos. Y, luego, así en cuanto a autónomo, los sindicatos nunca se han preocupado por los parados y por los autónomos. Para mí los sindicatos no es algo que me afecte o que, o sea, a nivel político, de ideas, de pensamiento, me parece muy bien que existan los sindicatos, pero lo que me parece muy mal es que no ayuden a los parados ni a los autónomos. Porque tampoco los autónomos son gente que gane mucho dinero, normalmente los autónomos son muy pequeñas empresas. [...] Si eres un empresario que trabajas para tí mismo, y no tienes gente trabajando para tí, los sindicatos no actúan de ninguna manera. Y en el campo de los autónomos, al ser un trabajador, hay muchas posibilidades de hacer cosas. [...] En este sentido, me he sentido siempre muy desprotegido a nivel laboral cuando trabajaba para mí mismo. Y si yo mañana, después de haber estado varios años cotizando como autónomo, me quedo en paro, no tengo subsidio y estoy pagando una pasta. Por eso, ya te digo, que lo que es a nivel personal estoy muy quemado con la situación de los

⁵² “En una empresa que estuve de fotografía no nos dejaban sindicarse. Alguna vez se hablaba de alguna cosa, pero te ponían pegas para poder sindicarte (...) y cuando había alguna persona que tenía alguna idea de este tipo hacían todo lo posible por echarla fuera”.

autónomos. Para resumir, los sindicatos es que no han hecho nada por nosotros. ¿Esto lo pondrás en la investigación no?”.

5.2. Trabajar gratis:

Las ambivalencias que rodean al concepto de empleo, el tener que comprar un empleo con trabajo, se han reconocido e institucionalizado de tal forma en los últimos veinte años que hoy nadie se escandaliza por la existencia de negocios como las Empresas de Trabajo Temporal. Con ello, no sólo se ha normalizado la empleabilidad como un valor y una cualificación en sí misma, sino también el emplearse gratis (o por menos dinero del que se paga normalmente en una determinada actividad) como parte del empleo en un sentido amplio. Es decir, el reconocimiento social que trajo el Estado de Bienestar del ‘estar buscando empleo’ como una actividad normal y retribuida públicamente, que contribuye, al mismo tiempo, a la generación de plus-valor social, se ha extendido, con las mismas características, al trabajo gratuito o voluntario.

El trabajo voluntario, una seña de identidad, se dirá, de la juventud actual, ha llegado al punto de convertirse en una suerte de inversión curricular para muchos de ellos (compra de un empleo trabajando gratis por un tiempo), revestido del valor en alza de la “experiencia” y considerando la “satisfacción personal” como una retribución en sí misma⁵³. Ese parece

⁵³ En la actualidad existen escasas investigaciones empíricas sobre el importante fenómeno del trabajo voluntario. Las afirmaciones que aquí se vuelcan se basan en nuestras propias entrevistas, y en conversaciones con Josefina Piñón, componente de nuestro equipo de investigación, que realiza su tesis doctoral sobre este fenómeno y que actualmente trabaja en una conocida ONG hispano-argentina. El trabajo voluntario es, a raíz de su propuesta, uno de los diez casos que componen

haber sido el resultado del chantaje moral que afamados autores como Jeremy Rifkin o Dominique Medá comenzaban a lanzar a principios de los noventa como una de las soluciones a de lo que denominaron el “Fin de la Sociedad del Trabajo”.

Al hilo de este discurso, los países “desarrollados” han seguido un paradójico proceso de reconocimiento formal de las llamadas Organizaciones No Gubernamentales, tanto a través de subvenciones (principal recurso financiero de muchas de ellas) o de exenciones fiscales a las empresas que colaboran con ellas. De forma que las contradicciones estructurales de un modelo de desarrollo global basado en el intercambio desigual entre países y en el intercambio desigual entre clases dentro de los países, es decir, en la producción de pobreza en los países subdesarrollados y de desempleo en los ricos, se han resuelto momentáneamente mediante la gestión organizada de la pobreza y el desempleo: jóvenes desempleados del primer mundo y los pobres excluidos del tercer mundo ayudándose mutuamente.

Este tipo de actividades: el trabajo voluntario, el trabajo en prácticas, las colaboraciones, no son trabajos estrictamente considerados, pero tampoco entran dentro del ámbito de lo que se entiende por actividades de formación –inactivos-. Para integrar y reconocer estas nuevas actividades, es decir, para que las empresas puedan tener a empleados trabajando sin pagarles o pagándoles menos, han debido revisarse profundamente algunas categorías clave del acervo teórico y legal de la llamada sociedad del trabajo: de una parte, fue necesario descubrir cómo

nuestro nuevo proyecto ya citado del Plan Nacional de Investigación: “Escenarios de vida y trabajo en la *sociedad de la información*: jóvenes, mujeres e inmigrantes (TRABINDOS)”.

el trabajo puede producir otros beneficios a la persona que el valor esencialmente económico, mediado por el dinero como equivalente general, que se le podía atribuir para conseguir una perfecta ordenabilidad social (articulada por el mercado, con unos límites o reglas mínimos regulados por el Estado). El trabajo, se dirá, forma, integra, reconoce socialmente más allá de la mera retribución salarial. De otra parte, y para ello, al desvincular el trabajo de lo puramente numerario, se hubo de llegar a la conclusión de que el trabajo es un hecho social antes que económico (que esa ordenabilidad era orgánica antes que mecánica), que no toda actividad económica era trabajo y que hay trabajos que no son exactamente actividades económicas. Hay actividades útiles a la sociedad y al individuo sin retribución económica (por ejemplo, el trabajo voluntario) y hay actividades inútiles a ambos que, sin embargo, retribuyen económicamente. [éstas últimas, no olvidemos, deben ser perseguidas: la mendicidad por ejemplo, o todas las formas actuales de ganarse la vida ilegalmente].

En el curso de este proceso, el papel del Estado ha ido tomando un protagonismo esencial en el reconocimiento de lo que es trabajo, tanto fuera del mercado de trabajo (regulación del trabajo voluntario) o dentro de él (legalizar el trabajo sin retribución). Es decir, la aparente necesidad de integración de determinados grupos sociales, a través de medidas de discriminación positiva, se convierte en el pago por parte de esos grupos, en forma de pérdida de derechos monetarios, del plus de integración –no numeraria- que ganan con el trabajo que realizan. Porque de otra manera, sin un reconocimiento legal específico que las excluya de la negociación colectiva que articula los derechos de los trabajadores

normales, estas demandas deberían ser cubiertas por el propio salario. La paradoja de este modo de razonar es evidente: no hay nada que haga suponer que, antes de ese reconocimiento legal, no existieran esas utilidades para la sociedad y el individuo. O que el trabajador no incluyera ese supuesto beneficio personal (adquisición de experiencia, formación, satisfacción personal, etc.) en la negociación de las condiciones de su empleo. De forma que lo único que se ha hecho con estas medidas ha sido fragmentar la capacidad de resistencia del obrero colectivo, excluyendo de los derechos conseguidos por éste a una parte de la población. Curiosamente la más necesitada de trabajo (jóvenes, mujeres e inmigrantes).

5.3 Centros especiales de empleo y Talleres ocupacionales.

En los centros especiales de empleo, las escuelas taller, y por extensión, en las prácticas no remuneradas en las empresas, se realiza un trabajo productivo (el producto del trabajo no sólo se vende como una mercancía más, sino que se fabrica mediante la cesión de la capacidad de trabajo de los trabajadores por un tiempo determinado), pero su retribución no viene determinada por la utilidad que ellos incorporan al producto, sino por la utilidad, legalmente determinada, que el trabajar les reporta a ellos. No encontrar empleo, lo veíamos más arriba, no se ve como un problema de escasez de puestos de trabajo decentes, sino como una tara individual sobre la cuál hay que aplicar medidas de formación o reinserción. Y la

principal medida terapéutica y de reinserción es el trabajo mismo (de nuevo a vueltas con la experiencia)⁵⁴.

El caso de **Juan Carlos** ilustra, a modo de síntoma, muchas de las características apuntadas de este tipo de actividades. Un joven de 35 años que vive en un piso tutelado en Pozuelo, perteneciente a una conocida asociación de disminuidos psíquicos, la cuál también dispone de un centro en dicha localidad dotado de una residencia, un centro de formación y un taller acogido al sistema de centros ocupacionales.

El centro ahora está subvencionado por la Comunidad de Madrid debido a que su nueva función es la de “Centro de recuperación”. Antes se llamaba de “Educación especial” y estaba financiado por el MEC. En él los alumnos, dependiendo del grado de minusvalía, van pasando por distintas etapas de independencia o autonomía hasta conseguir el último nivel, que es supuestamente la plena integración al mercado de trabajo y la independencia económica: “nosotros somos el primer escalón. Dentro de lo que se llaman ahora los centros ocupacionales, que es donde más o menos te enseñan un poco, luego pasas a los centros especiales de empleo y de ahí tienes que dar el salto al mundo laboral ordinario. Hay un problema muy gordo, claro: que a lo mejor desde uno al otro pueden

⁵⁴ El número de participantes en España en las escuelas taller pasó de los 5.000 trabajadores en 1986 a los 70.000 en 1997, todos menores de 24 años, y en su gran mayoría dedicados a la construcción de obras públicas. Las Escuelas Taller son “unidades de carácter temporal en las que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo”. Estos trabajadores cobran una beca de formación el primer año de 6 euros al día y un salario correspondiente a la categoría de “contrato para la formación” el segundo (el 75% del salario mínimo), subvencionando públicamente al empleador los gastos de Seguridad Social. Instituto Nacional del Empleo: *Escuelas Taller y Casas de Oficio*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Oficiales, España, 1997. En el año 1999 se crean los Talleres de Empleo, con parecidas condiciones que las escuelas taller pero para mayores de 25 años y con salarios del 150% del salario mínimo (el salario mínimo es de 460 euros al mes en el 2004).

pasar 20 años y claro cuando quieres saltar al último escalón, ya te jubilas, o estás en el primero todavía. Eso es lo malo que hay” [hoy en el centro viven todavía personas con más de setenta años].

A diferencia de los centros ocupacionales como éste, en los centros especiales de empleo, los trabajadores, aunque sólo cobran el salario mínimo interprofesional, “tienen su convenio, sus contratos y su todo”⁵⁵. En los centros ocupacionales, por el contrario, “los horarios son de ocho horas, pero los sueldos no son como los de un trabajador normal, vamos, que los puedes dividir por ocho, y eso es lo que cobramos [...] Date cuenta de que el dinero te lo dan como si fuera una gratificación. No se considera trabajo normal. Se considera que estás aprendiendo”.

En este centro trabajan ciento cuarenta personas haciendo tareas de todo tipo, tanto para empresas privadas -como el montaje final de un conocido fabricante de juguetes-, como para fundaciones sin ánimo de lucro, como la propia UNICEF. Los salarios, además de ser prácticamente simbólicos, varían en función del puesto que ocupe cada trabajador: —“Según en lo que estés metido te pagan un poco más o te pagan un poco menos [...] Una persona que esté con una troqueladora le pagan más que un chico que esté doblando tarjetas”.

El trabajo, por otra parte, no parece ser nada formativo o cualificante, ya que la mayoría de las veces consiste en montar juguetes sencillos en cadena: —“El juguete viene todo desensamblado y tienes que montarlo

⁵⁵ En algunos centros especiales de empleo, tal y como descubrimos de primera mano en investigaciones anteriores (*Los obreros del polo*), estas personas realizan trabajos completamente productivos, como el montaje final de los aparatos eléctricos para los automóviles de Volkswagen Navarra en TASUBINSA y ASPACE. [Castillo y López Calle, 2002]

pieza a pieza [...] por ejemplo, el tablero de cuatro caras, el tablero viene despegado y uno se tiene que encargar de meterlo en la máquina para pegarlo, mientras que otros cuantos están contando las fichas para meterlas en la bolsita, para que luego llegue otro y meter; coger el tablero y la bolsa y...”. O bien simplemente en doblar las miles de tarjetas de navidad que produce UNICEF anualmente: —“Todo el empaquetamiento de las tarjetas de UNICEF lo hacemos nosotros... Son muchos millones de pesetas, claro. Ese es un trabajo de tres o cuatro meses [a tres turnos]. Eso es sencillísimo, es muy sencillo”. [*¿El trabajo es monótono?*] “Sí. Últimamente tenemos un trabajo monótono y la gente se aburre. Hay un momento que dices... Estás pendiente del cambio, de hacer algo distinto, siempre hacemos lo mismo”.

Además es un trabajo fundamentalmente manual: —“Nosotros trabajamos mucho a mano. Las herramientas y la máquina es como si dijéramos una cosa de apoyo. Es cuando ya se termina todo, pero lo demás es todo a mano. Las piezas se juntan a mano, la bolsa de las piezas de los tableros llevan como una grapa que no son eléctricas, sino que es una grapadora normal, y acabas algunos días con los dedos que... ¡que vamos!. Hay veces que si ves que te duele la mano, coges y dices: ‘oye, que voy a parar cinco minutos, que me está doliendo la mano’ y te dicen ‘venga, para’. O se cambia; claro, se cambia a hacer otra cosa: ‘oye, mira, vete haciendo esto para que la mano te duela menos’. Así andamos todos”.

Unido a las pocas oportunidades de cualificación real que ofrece el trabajo, tampoco los trabajos disponibles en Pozuelo, se lamenta Juan Carlos, son muy llamativos. Algo que explica también Juan Carlos con su particular clarividencia: —“La industria se la están llevando de aquí,

porque el terreno ahora aquí es una mina de oro. La industria se está yendo porque lo que es un solar que en los años 50 valió 10 millones de pesetas, ahora esos 10 millones los multiplicas por 10: 100 millones. Y se están yendo a Toledo. Aquí ya sólo hay pues para limpieza y cosas así”⁵⁶.

Así las cosas, Juan Carlos lleva mucho tiempo intentando conseguir que la asociación permita la existencia de un representante de los trabajadores, tal y como ha observado que hay en los centros especiales. Sus quejas son muchas y variadas y el problema que percibe es que nadie se atreve a exponerlas individualmente, “Y eso que no son nada del otro mundo”: desde disponer de algunos días propios de vacaciones, como tienen los profesionales que los tutelan; un salario algo mayor que les permita hacer frente a sus gastos personales; cobrar las horas extras⁵⁷; o participar en la organización y distribución del trabajo. Por ejemplo, en el problema del espacio: “El espacio es muy pequeño para la cantidad de gente que somos. Tenemos uno de dos plantas, que en metros cuadrados es pequeño y necesitamos uno de dos plantas pero el doble de grande, para trabajar en condiciones y tener un poco espacio”.

⁵⁶ “Aquí teníamos el matadero, matadero de carne de... ahora ya no, pero yo he llegado a contar hasta 58 trailers, de cerdo, de toda España, venir de Salamanca, de León... Vamos yo lo veo por la matrícula, que yo no sé de donde vienen exactamente, pero por la matrícula del vehículo te haces una idea y, por ejemplo, he visto hasta salir carne con trailers de matrícula inglesa, o sea que viene gente inglesa aquí a buscar carne, entonces para mandarlo allí y claro, ahora están desmontando el matadero. En Pozuelo llegaron a trabajar miles y miles de personas... Así... Industria gorda... Ortiz. Pero una imprenta que tenía 250 empleados... a tres turnos. Era... Con sucursales en toda España. Y la empresa se la han llevado a Toledo. Ahora está el solar que van a hacer oficinas. ¡Cago en la mar, si es que esto es...!”

⁵⁷ “Te dicen ‘Hay que quedarnos a hacer horas extras porque este trabajo corre mucha prisa y... Por ejemplo, con UNICEF, te tienes que quedar a hacer horas extras, porque ‘oye, hay que preparar 70.000 tarjetas porque lo tienen que mandar mañana con un trailer a Coruña’ y hay que poner el turbo. Claro, vale, a partir de las 5 son horas extras; chínchalas, a ver cómo las chinchas [¿Que no os las pagan?]. Sí, sí te las pagan, pero te las pagan a cuatro perras”.

Pero lo tienen difícil, tanto por su escasa capacidad de negociación, como porque, como él dice, están “fuera del derecho laboral”. Al ser un centro de formación no están “en un sector determinado. [...] Como mucho seríamos de educación, pero no encajamos ahí tampoco”. Ello contrasta, piensa él, con la labor formativa que se le supone al centro, dado que si se pretende que se preparen para el mundo del trabajo ello debería incluir también la capacidad de negociación y la defensa y conocimiento de sus derechos.

Al final de la entrevista Juan Carlos, que algunas veces ha hecho tareas de oficina, nos da la clave de cómo la asociación (subvencionada públicamente) zanja estas discusiones cuando las cosas se tensan. El trabajo en el centro no sólo se concibe como un medio de formación, sino también como un importante medio de autofinanciación: —“Claro, te dicen que con eso pagan todas las facturas, porque esto cuesta mucho dinero. Y claro, es como si estuviéramos pagando con el trabajo lo que cuesta mantenernos”.

5.4. Trabajo en prácticas y contratos de formación.

Pero esta idea del trabajo como un bien en sí mismo, tanto para conseguir un empleo como para la propia capacitación de la persona, llega a otros rincones de esa ambigua zona franca que bordea el núcleo, cada vez más reducido, del asalariado convencional. Para la mayoría de los jóvenes cada vez se hace más largo ese estadio llamado de transición al mundo del trabajo en el que, tanto formal como informalmente, deben

soportar peores salarios y peores condiciones de trabajo, bajo el supuesto de que se están formando y no trabajando.

En las famosas prácticas de determinadas carreras universitarias, en muchos casos, “sólo te pagan el abono transporte”, como nos comentaba otra estudiante de psicología: —“Con veinticinco años, tú, que te has pedido el crédito del coche, que tienes que pagar la gasolina, -bueno, si vas en el transporte público, no pasa nada;- ¡con ocho mil pelas la mes!; y claro, media jornada -si estás estudiando es media de estudio y media del curro, porque si estás haciendo prácticas tiene que ser media jornada-, ¿qué haces? No te puedes meter a trabajar en otra cosa para realmente... No sé, yo no lo veo.... Y luego claro, la gente se suele pegar porque, ya no es que sea bueno, mejor, peor el sitio, si no que te toque cerca; porque claro, yo que vivo en Galapagar y que me toque en Moratalaz, ¡me da algo!, o en Alcorcón ¡me muerdo! Porque es que tardo en llegar ¡hora y media!. *¡Es que al final te cuesta dinero trabajar!*”. [E23]

Como decíamos más arriba, la lógica que trata de diferenciar y sumar a los beneficios numerarios (salario y condiciones) beneficios no numerarios (léase formación) sólo actúa cuando esta diferencia se hace socialmente efectiva, es decir, cuando, tanto legal como socialmente, se asume como cierta. Porque, en general, para la mayor parte de los jóvenes que se incorporan a puestos que se supone cualificados, para los cuáles ya han superado un período de formación explícitamente destinado a recibir esa cualificación, deben pasar todavía por distintos estatus laborales tales como el contrato en prácticas, las becas, los

contratos de formación, los contratos de reinserción, etc⁵⁸. Pero estos trabajos ni son cualificados ni sirven para construir carreras profesionales⁵⁹.

En el caso de La Comunidad de Madrid, donde existe una numerosa población joven universitaria, junto a un sistema productivo que tiende a la externalización y especialización en actividades de menor valor añadido (poco cualificadas), los jóvenes licenciados, por regla general, ni siquiera tienen sitios para realizar tareas cualificantes durante sus prácticas: — “No me dejaban casi estar en la terapia, o sea en la terapia está el psicólogo y el paciente ¿no? y a mí no me dejaban, y ahí es cuando aprendes realmente, viendo las cosas, ¿no?... y lo único que hacía era pasar informes. Toma, pásame un informe, ¡y a pasar informes! Eso es trabajo burocrático realmente, y así no aprendes; o sea, yo creo

⁵⁸ El *contrato en prácticas* permite pagar un salario hasta un 60% menor para el mismo puesto durante dos años. La mayor parte del trabajo de investigación realizado en nuestro país [véase el *Informe del Estado de la Investigación en España 2002*, elaborado por Precarios España (www.nodo50.precarios.org)], como la *beca de investigación* por la que ha sido contratado quien les habla para realizar esta investigación, no se considera trabajo sino formación (excluyendo al trabajador de derecho al desempleo y a la seguridad social e impidiéndole buscar o realizar otro trabajo). Los *contratos para la formación*, en principio sólo para menores de 21 años, pero con muchas excepciones, no estipulan condiciones salariales desventajosas por hora trabajada, el problema es que no puede durar más de dos años, con lo que muchas empresas sólo utilizan estos contratos para acceder a esas ventajas fiscales y rescinden la relación laboral terminado ese plazo. Los *contratos de inserción*, para gente desempleada, sólo realizable por entidades públicas y sin ánimo de lucro, no están limitados por el salario mínimo.

⁵⁹ Los alumnos de FP que hacen prácticas en las empresas sólo tienen derecho a una póliza de seguros (sin retribución), por el contrario, las empresas son subvencionadas con 11 euros por alumno y día de prácticas. Sin embargo: “Son demasiado frecuentes las situaciones en que los alumnos realizan en las empresas actividades que no se corresponden exactamente con el contenido o con el nivel de cualificación de la profesión para la que se preparan. En el caso de la Informática, por ejemplo, son pocos los jóvenes que realmente participan en tareas de programación y de desarrollo de aplicaciones informáticas, que es lo suyo. Y algo similar ocurre a menudo con los alumnos de Administración y finanzas, que, en lugar de formarse en actividades de gestión, realizan muchas veces tareas propias de auxiliares administrativos”. [De Pablo, 1997:137-161].

que aprendes, pues eso, estando ahí en esa sesión y sin hablar, -eso sí-, pero escuchando y viendo cómo se interactúa con una persona. [...] Y claro, yo creo que el día de mañana, con cinco años de mucho servicio práctico y tal, pero que yo no veo que salgas capacitada para coger una persona y tratarla” [E23].

Fernando es un joven argentino de treinta años, de familia acomodada, que vino a Madrid a realizar un master de economía después de haber finalizado la carrera con muy buen expediente en su país. Cuenta que para la mayoría de sus compañeros de master que carecen de “relaciones”, las oportunidades para estos jóvenes altamente preparados, consisten en “meterte en una gran consultoría, como Arthur Andersen, y estar allí de uno a dos años haciendo currículum hasta que te salga otra cosa”.

Estas grandes compañías han conseguido hacerse con una especie de marca en el sector de la consultoría financiera y han logrado también crear un sofisticado sistema de racionalización del trabajo que les permite fragmentar enormemente los procesos productivos y dividir el trabajo en una suerte de pirámide, donde un pequeño grupo de trabajadores fijos, adultos, con buenos salarios, gestiona y organiza todo el proceso -y, lo más importante, la relación con los clientes-, mientras un gran grupo de jóvenes becarios, en prácticas y con muy bajos salarios, hace cada uno una pequeña y única parte del proceso de trabajo repetidamente, del cuál a veces no saben “ni para qué cliente estás llevando una subcuenta de determinada cuenta. No sabes ni para quién estás trabajando realmente.

Tú tienes tu jefe tus datos y ya está. Luego te enteras de que tu trabajo lo están cobrando siete veces más de lo que a ti te pagan”.

Fernando tiene un contrato en prácticas, cobra un salario de *seiscientos euros al mes*, y su empresa factura a las empresas que envía a Fernando *tres mil ochocientos euros*. Un salario que le obliga a compartir un pequeño apartamento en el centro de Madrid con otros tres compañeros, pero a mantener, por otra parte, una costosa imagen de profesional que él define como la del “*trajeado muerto de hambre*”. Esto lo revela jugándose literalmente el puesto si la empresa descubre que los trabajadores hablan de sus condiciones de trabajo, algo que tienen explícitamente prohibido en el contrato.

Por otra parte, las condiciones de trabajo de Fernando tampoco son, ni mucho menos, las que muchos analistas identifican con ese trabajo de *servicios a las empresas* que ha supuesto la mayor parte del crecimiento del empleo en la Comunidad de Madrid en los últimos años: es decir, trabajo cualificado, creativo y tecnológicamente avanzado⁶⁰. Más allá de las cualificaciones exigidas para ocupar estos puestos, que es lo que tienden a tomar por válido estos estudios, las condiciones reales de trabajo se acercan cada vez más a un tipo de trabajo repetitivo y monótono, fácilmente medible, y con métodos disciplinarios más

⁶⁰ “Las actividades de servicios a empresas e inmobiliarias, catalogadas como actividades tecnológicamente avanzadas, que necesitan para su desarrollo una gran cantidad de recursos tecnológicos, y por tanto mantienen una mayor conexión con el conocimiento y la información, han sido las actividades que en mayor medida han aumentado el empleo dentro de la Comunidad de Madrid”. [Toharia, 2000: 55]. Este es uno de los “errores” más evidentes, hay que decirlo así por sus consecuencias, en que pueden incurrir los estudios elaborados en un despacho, a partir de la Encuesta de Población Activa, y confundiendo el trabajo teórico exigido en los puestos y la cualificación acumulada de las personas que los ocupan, con el trabajo realmente realizado en esos puestos.

cercanos a la organización taylorista de comienzos del siglo XX que a toda la panoplia de nuevas técnicas de gestión participativa que proclama el actual discurso managerial: —“Estás todo el día pegado al ordenador, con el jefe delante, que es buena persona, pero como a él también le presionan, pues no te deja ya ni salirte a echar un cigarro [...] luego, a pesar de que los horarios cada vez los controlan más, como mucha gente se queda [al terminar la jornada], pues si no te quedas tú, pues te miran mal. Y eso, claro, tampoco te lo pagan”.

Respecto al aprendizaje, que supuestamente justifica esta situación temporal de Fernando, tampoco parece que este trabajo provea de una mayor formación o experiencia. Antes al contrario: —“Se supone que estás allí para aprender y no aprendes nada, es siempre lo mismo, te dan los peores trabajos y los más fáciles... meter datos a una cuenta, pasar informes, y no te enteras realmente de todo el proceso. [...] Al revés, a mí se me están olvidando cosas del master por no utilizarlas, o sea que... Lo único que aprendes es a vender el producto, en eso es en lo que son buenos, -aunque luego el trabajo no valga para nada, Claro-”.

En definitiva, esta situación genera un efecto opuesto al que propugna la filosofía de los contratos de aprendizaje y en prácticas, es decir, dos años de salario reducido para que el trabajador adquiriera experiencia y poder iniciar así a los jóvenes en una carrera profesional dentro de la empresas. La idea de Fernando, como la del resto de sus compañeros, es marcharse cuanto antes: —“La mayoría aguantan ocho o diez meses

hasta que pueden irse”. Aunque de momento, y quizás por algún tiempo, le sea difícil encontrar otra cosa⁶¹.

Más bien, como ya había observado Rose hace algún tiempo, estos trabajos son “cualificantes en el sentido de que aseguran una mejor socialización de la mano de obra. Realmente la mayor parte de estas acciones no ofrecen más que una formación técnica limitada y no permiten verdaderamente, adquirir técnicas nuevas. Pero son cualificantes en sentido amplio, en la medida en que estas nuevas formas de inserción-formación hacen adquirir ‘cualificaciones’ nuevas de integración en el colectivo de trabajo”. [Rose 1987] Es decir, acostumbrar a la nueva fuerza de trabajo unas condiciones de disponibilidad, adaptabilidad y presencia que está estrechamente relacionada con la imposibilidad de actuar colectivamente dentro de la empresa: —“Aquí cada uno va a su rollo, como la gente no espera quedarse y como sólo conoces a los que trabajan contigo, pues eso es imposible. Luego, claro, a ver quién dice algo, en seguida te crucifican”.

5.6. Las ETTs, Empresas usuarias y empresas *usurarias*.

Las empresas de Trabajo Temporal se regularon por la Ley 14/1994 de 1 de junio. El elemento más importante, que trastoca toda la filosofía del derecho del trabajo vigente hasta la fecha, lo encontramos en el Capítulo II, donde se regula un curioso y novedoso tipo de contrato: *El contrato de*

⁶¹ Las últimas noticias que tenemos de Fernando nos hablan de que ni siquiera ha esperado a tener otra oferta de trabajo para marcharse: ha dejado el trabajo para iniciar un curso de doctorado en Cooperación y Desarrollo en la Facultad de Económicas de la Universidad Complutense de Madrid. Mientras, busca un trabajo a tiempo parcial “de cualquier cosa” que se lo permita: “total, no creo que vaya a ganar menos dinero del que ganaba aquí”.

Puesta a Disposición. Dice así: “El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél”⁶².

Este tipo de contrato ha tenido, al menos, dos graves consecuencias para los jóvenes, en este caso, madrileños. En primer lugar, reconoce formalmente algo que apuntábamos líneas arriba y que contradice el presupuesto del derecho al trabajo como un derecho o propiedad inalienable: el empleo es un bien en sí mismo que hay que comprar con trabajo. Dicho de otra manera, el salario viene determinado por la necesidad de trabajar y no por el trabajo entregado. En segundo lugar, contempla una situación inédita hasta la fecha, en la que el trabajador arrienda su trabajo a la ETT pero quien determina la cantidad, las condiciones y la organización del trabajo es la empresa usuaria.

Los jóvenes que acuden a las empresas de trabajo temporal no pueden, por definición, negociar las condiciones de trabajo reales en las que van a trabajar, porque no saben siquiera el tipo de trabajo que van a realizar, el tiempo que va a durar el trabajo, ni el lugar en el que van a hacerlo⁶³.

⁶² Según las estadísticas del Anuario de 2002 del Ministerio de Trabajo sabemos que en Madrid se realizan una media de 340.000 contratos de puesta a disposición anuales de los cuáles más de un 90% se hacen a jóvenes menores de 35 años, tienen menos de un mes de duración y pertenecen al sector servicios, siendo los más comunes los de 1 a 5 días (para no pagar, por supuesto, los fines de semana). Entre 1994 y 2004 las empresas de trabajo temporal en la Comunidad de Madrid, pasaron de 49 a 132.

⁶³ A este respecto el lector recordará la triste noticia del accidente de muerte que sufrieron dos jóvenes trabajadores de la construcción en el año 2001 al manipular una elevadora. Uno de ellos contratado a través de una ETT: “EL GOBIERNO CIERRA UNA ETT POR CEDER A UN OBRERO PARA UN PUESTO DE RIESGO DONDE MURIÓ [...] El trabajador, José Antonio Herranz, de 32 años, murió en mayo de 2001 al caer desde una altura de 25 metros en la obra donde había sido contratado. [...] Herranz había sido contratado, teóricamente, para desempeñar

Juanma, aquél joven de Argüelles que nos comentaba que Ranstad, una gran empresa de trabajo temporal, cobraba a las empresas usuarias *quince euros la hora* y a ellos les pagaban sólo *cuatro y medio*, nos comenta brevemente su experiencia:

—“Entonces tú te apuntas en Ranstad, te llaman un día desde la empresa [usuaria] y te dicen: ‘¿puedes trabajar este día?’, si dices que sí, vas y allí. Y entonces, *como ellos están pagando bastante por ti, te exigen todo lo que sea, ¿sabes?*. Te dan un trabajo, lo que pasa es que no te pagan casi nada lo que es la hora, pero vamos, si vas varios días y no te importa, si tienes libertad de horario, si tienes las tardes libres y eso, vas, te apuntas y te llaman, pero no sabes lo que te vas a encontrar. Yo creo que también depende del Ranstad al que vas. Yo he ido a dos, hay una en la que te ponen a cargar y eso y se van a eliminar ellos mismos a la gente, porque te dicen "carga eso" y al final dices, pues ya no voy, porque total tienes una tarde libre, te llaman, dices que vas y te encuentras al día siguiente que estás con agujetas o con arañazos o cosas”.

[*¿Qué tipo de gente va a Randstad?*] —De todo, yo he visto inmigrantes, chicos a partir de 18, porque menos de 18 no van. Normalmente van descualificados, o sea, lo que yo he visto es sobre todo mozos. Normalmente, les piden un perfil especial: gente joven. Supongo que nadie aceptaría tan poco dinero por trabajar. Eso, gente joven y algún inmigrante. En alguna empresa me han contratado hasta a mí para mudanzas. Algún universitario he visto, pero también parados, por

labores de limpieza y para vigilar que ningún coche aparcara a la entrada de la obra, pero estaba realizando trabajos propios del sector de la construcción”. *EL PAÍS*, Madrid Viernes, 8 de marzo de 2002.



ejemplo, gente que necesita el dinero [...] La persona esa inmigrante, que estuve hablando con él tiempo, estaba para que le llamasen todos los días y el tío lo necesitaba y le llamaban ahí para trabajar en varias cosas. Claro, si no estaba en casa todo el día, entonces le llamaban, le llamaban, y si no le dejaban un mensaje, ‘¿mañana puedes venir a trabajar?’, y para cuando llegaba a casa, les llamaba y a lo mejor le decían que ya no”.

Están practicando Randstad

nunca se paran

María y Luis
trabajadores de Randstad

Para informarse sobre nuestras oficinas llámenos

 902 14 00 00
www.randstad.es

 **randstad**
Una forma diferente de trabajar

Anuncio de Ranstad en la contraportada de las *Páginas Amarillas* de Madrid.

6. Las consecuencias: una generación esquilmada.

Hace veinte años el principal problema social de los jóvenes madrileños era el desempleo. Hoy, habiéndose reducido el desempleo en los jóvenes, aunque no tanto como en los adultos, hablamos de subempleo e infraempleo. Se puede estar ocupado sin que ello signifique tener un trabajo (todas las formas de trabajo precario), o se puede estar desempleado sin que ello signifique no trabajar (trabajo informal o trabajo voluntario).

Según el último informe de la fundación Foessa sobre *Las condiciones de vida de la población pobre en España*, [EDIS 1998], en los últimos años ha aumentado alarmantemente el número de jóvenes que viven en la pobreza en España (menos del 50% de la Renta Media Disponible Neta): el 44.1% del total de los pobres tienen menos de 25 años. En la pobreza extrema más del 65% de ese colectivo tienen menos de 25 años. En el conjunto de los pobres severos el 53.2% son jóvenes o niños:—“Este aspecto es tan grave [dice el informe] que merecería conocer más en profundidad lo que está sucediendo con la juventud y la infancia en España, y sobre todo con el pronóstico del futuro de este sector no sólo para denunciar el hecho sino para arbitrar actuaciones y políticas sociales que mejoren, al menos en parte, esta situación”.

Pero una valoración exacta de la situación actual de los jóvenes implica no sólo dimensionar qué condiciones de trabajo y de vida se esconden bajo las cifras de desempleo, (entre otras cosas, la fuerte caída, real y artificial, de la tasa de actividad) sino integrar en esa valoración sus

posibilidades de futuro a medio y largo plazo. Por que los efectos de esta transformación, que llamamos de esquilmación de una generación, están suponiendo, además, la hipoteca de las posibilidades de futuro para muchos de ellos. Gran parte de los jóvenes de mañana no van a pasar a ser los adultos de hoy.

Los fatales efectos de la precariedad del empleo entre los jóvenes madrileños en los centros de trabajo se revelan en tasas de temporalidad cercanas al 80%, e índices de siniestralidad laboral que superan el 96 por mil (frente a una media ya de por sí alta del 55 por mil). Existiendo, por otra parte, una relación estadísticamente muy significativa entre sectores diríamos que especializados en la contratación de jóvenes, como la construcción o los servicios, y los altos índices de accidentalidad que ostentan, lo cuál quiere decir que, como ocurre al interior de grandes empresas, como las dedicadas a la fabricación del automóvil, los jóvenes pertenecientes a estratos medios y bajos de la fuerza de trabajo, débiles en el empleo y fuertes en el trabajo [Castillo, 1989], son utilizados para trabajos que requieren mayor esfuerzo físico y mayor grado de intensidad, constatándose cómo, en muchos casos, deben dejar este tipo de sectores a una determinada edad⁶⁴.

Además, los accidentes de trabajo han aumentado de forma alarmante en los últimos años, concentrándose en empresas de menos de 50 trabajadores, sobre trabajadores que llevan menos de un año en sus

⁶⁴ La estructura de edades se convierte así en una especie de indicador de la intensidad del trabajo. Ya a finales de los ochenta Catherine Teiger había observado que “en ciertos empleos la imposibilidad de continuar trabajando ocurre muy precozmente: entre 25 y 30 años en la confección, entre 30 y 35 años en el montaje electrónico, entre 50 y 55 años en el montaje de carrocerías de automóvil” [Teiger, 1982:50]

empresas y cuadruplicando su incidencia en los contratados temporalmente, sino que, analizando la edad del trabajador vemos cómo la mayor incidencia, a distancia, se produce en los trabajadores menores de 19 años, que ha venido incrementándose desde 1995 (212 jóvenes menores de 19 años por mil trabajadores se accidentaron en el año 2000, frente a los 138 en el año 1995). Por cada trabajador mayor de 50 años, 4,8 jóvenes se accidentan. Le siguen los trabajadores de 20 a 29 años (92 por mil). A mayor edad de los trabajadores, el índice de incidencia se va reduciendo⁶⁵.

En otro trabajo realizado también para UGT-Madrid sobre la relación entre los accidentes de trabajo y *los estragos de la subcontratación* nos hemos ocupado, en extenso, de este asunto [Castillo: 2003]. Pero existen otro tipo de consecuencias sobre la salud de los jóvenes que hemos detectado en nuestra investigación y que se pueden sumar a estos, ya de por sí, alarmantes resultados.

6.1. “LA DEPRESIÓN ACECHA A LOS JÓVENES...”

Son numerosos los datos, como el título esta noticia de *El País* 26-6-01, que apuntan a un fuerte incremento de la depresión en los jóvenes en las últimas décadas. Según los expertos la sufren cerca del 8% de los jóvenes; afecta más a ellas que a ellos; y más a los jóvenes de familias con menor nivel de renta. Todo apunta a que irá incrementándose en los

⁶⁵ Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid: *Plan Director en prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid 2002-2003*. UGT-MADRID 2002

próximos años, a la vista de lo que está ocurriendo en países que nos preceden en la llamada vía del desarrollo⁶⁶.

Como ya sabe el lector, en nuestra investigación, varios de los jóvenes entrevistados, principalmente mujeres de 25 a 30 años, de origen social medio o bajo, declaraban haber pasado por problemas psicológicos en los últimos años. Esta sorpresiva frecuencia de casos nos llevó a descubrir, por otros estudios, cómo una enfermedad que hasta la fecha era marginal y exclusiva de la población adulta, se ha convertido en un rasgo característico de la juventud del siglo que comienza. Los efectos de la depresión en la juventud, dicen algunos estudios, perduran de una u otra forma a lo largo de toda la vida.

Por otra parte, y hasta el momento, el enfoque psicológico desde el que se diagnosticaban este tipo de enfermedades era de corte marcadamente positivista: se consideraba que los “trastornos del comportamiento” bien eran directamente un problema “endógeno” (biológico), o bien que, aún originados en el exterior, tenían más que ver con problemas afectivos y personales familiares que con factores económicos y sociales⁶⁷. De allí

⁶⁶ Dos botones más: “El suicidio por depresión es la primera causa de muerte en la población adolescente de Europa. En España es la segunda, tras los accidentes de carreteras. La depresión será en el nuevo siglo la primera causa de morbilidad (complicaciones patológicas) en los países desarrollados” *El País* 26 de Junio de 2001. “El riesgo de que los jóvenes padezcan depresión es diez veces mayor en nuestros días que a principios de siglo”. Son palabras del profesor Juan Godoy García en una entrevista al *Diario Médico*. 15/9/99, p. 16

⁶⁷ “A nivel mundial el trastorno psíquico con mayor incidencia es la depresión. De cada cuatro personas que nacen, una va a ser afectada en algún momento de su vida por un estado depresivo. Deberíamos hablar realmente del síndrome depresivo porque existen varias enfermedades depresivas. Se pueden enumerar cuatro diferentes con arreglo a sus causas: depresión endógena (de índole hereditaria), la situativa (originada por situaciones de estrés, soledad...), la neurótica (originada por conflictos personales, sobre todo por ansiedad) y la somatógena (originada por enfermedades corporales de todo tipo)”. Francisco Alonso-Fernández, psiquiatra, catedrático emérito de Psiquiatría y Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, y miembro de la

que el tratamiento más utilizado fuera de naturaleza farmacológica e individualizada; paliativo.

Sin embargo, el drástico incremento de la depresión en los jóvenes en los últimos años, y las pistas que nos ofrecen las historias que veremos a continuación, permiten sostener que existen otra serie de factores sociales detrás de estos síntomas, aunque éstos se manifiesten, experimenten y vivencien de forma individual. Lo cuál también nos parece significativo, puesto que podría explicar la tendencia al alza de este tipo de respuestas individuales y psicologizadas, por llamarlas de alguna manera, a medida que se ve limitada, por diversos mecanismos, la capacidad de respuesta colectiva.

Nuestra hipótesis es, por supuesto, que el repunte de estas nuevas enfermedades juveniles es también la punta del iceberg de una realidad más amplia, pero más invisible, y por tanto, un medio para deducir determinadas dinámicas generalizables, teniendo en cuenta que el límite entre lo normal y lo patológico es difuso y que muchos de estos problemas consisten también en la renuencia a manifestarlos públicamente por parte de quien los sufre.

Ya vimos cómo la depresión fue exactamente el coste que supuso a Alicia la decisión de empezar a preparar oposiciones después de haber acumulado un currículum ejemplar y haber mantenido, durante más cinco años después de terminar la carrera, el sueño de convertirse en una

Real Academia de Medicina. En *Europa Press* “Estamos viviendo la era de la depresión”, 20 de Julio de 2004.

profesional de la medicina⁶⁸. Para otros jóvenes más jóvenes todo apunta, al escuchar sus expectativas, a que tarde o temprano tendrán que pasar por esa dramática reinención de sí mismos que impone la disonancia entre las promesas sobre las que tradicionalmente se ha sustentado la disciplina en las aulas y la realidad que ofrece del mercado de trabajo. Entre ellos, quizás el caso de Verónica sea el que más nos llamó la atención.

Verónica es una joven de dieciséis años que vive en un bajo del barrio de Salamanca, con sus tres hermanos pequeños y sus padres. Está cursando primero de bachillerato, quiere estudiar Ciencias Políticas y “llegar a ser algo importante: embajadora o algo así”. Desde muchos puntos de vista parece sentirse algo descolocada en una de las zonas más caras de Madrid. Su madre, hija de un trabajador de la Peugeot y actual conserje del edificio, es sobrina de los antiguos porteros, que vivían en esa misma casa. Allí han estado alquilados mucho tiempo hasta que pudieron comprarla hace dos o tres años. Su padre vivía también en el barrio, pero es hijo de un peletero de la calle Alcalá⁶⁹. Asiste a uno de los

⁶⁸ Escribiendo estas líneas nos enterábamos por el periódico de la aparición de varios brotes psicóticos con ocasión precisamente de las oposiciones de auxiliar administrativo para Comunidad de Madrid del año 2004, entre ellos el de una conocida nuestra. Se presentaban diez y ocho mil personas para trescientas plazas. Después de la oposición se descubrió que había habido una filtración de las preguntas del examen, y se determinó repetirlo varios meses después. Unas oposiciones que para gente como nuestra informante significaban “no sólo un trabajo estable, sino poder tener hijos y una vivienda; todo mi futuro”. El país 7-7-2004, “ESCÁNDALO EN LAS OPOSICIONES DE LA COMUNIDAD DE MADRID”.

⁶⁹ Este diferente origen de clase parece haber determinado en gran medida el carácter de cada uno de sus padres: —“Durante un tiempo tuvieron una tienda de frutos secos por el barrio de Bilbao. Pero yo creo que a mi padre, la idea de trabajar así fijo y tener un horario fijo, no... [le gustaba]. Hombre, a veces trabaja más que ninguno, porque a veces viene a casa a las dos de la mañana; pero yo creo que es lo que le gusta a mi padre. Mi madre, a lo mejor, autónoma no, creo que mi madre necesita más tener un plan, un horario y tal”. [Su padre trabaja como autónomo de técnico informático].

colegios privados de su barrio, pero no le gusta nada el ambiente; “son todos muy pijos” afirma, y por eso quiere hacer el COU en el Ramiro de Maeztu, que “es público y hay otro rollo”. Normalmente suele salir con los amigos que tiene en Moratalaz porque donde vive “es todo más caro y no hay sitios para estar en la calle o en un parque”. Tampoco puede invitar a sus amigas del colegio a su casa porque “no es una casa normal”: —“Con tanta gente, una niña de éstas que te digo, la traigo a mi casa y empieza a decir ‘pues vaya mierda de casa que tienes’”. Lo mismo le pasa en el colegio, donde también se siente un “bicho raro” porque se suele “juntar con la pandilla de los más macarrillas”, pero sin embargo, saca las mejores notas de su clase. Cuando realizan debates, ella, que se define “de derechas” –al igual que su padre-, debe enfrentarse a sus mejores amigos y ponerse del lado de otros que, aún coincidiendo en orientación, no suelen, según ella, argumentar mucho sus posiciones.

Como apuntábamos, a Verónica le atrae mucho la política y le gustaría ser alguien que “destacase; no que gane mucho dinero, sino ser alguien, dirigir, organizar cosas”. Su lema es: “el que se esfuerza y el que lo busca, siempre va a encontrar algo”. Cuando sus amigos le dicen que “eso es muy difícil, que las cosas están fatal”, ella sospecha que lo dicen por que son “unos vagos”, y reitera: “El que tiene fuerza de voluntad, y se molesta en hacer las cosas y buscarlas, al final lo encuentra”. Aún cuando sus propios profesores, sabedores de esas dificultades, le han recomendado que, de momento y por si acaso, no escoja la rama de letras en tercero, que ella “vale para las ciencias” y que ya tendría tiempo de arrepentirse. Pero ella, empeñada, afirma que “aunque tenga más salidas”, no piensa “estudiar una carrera que no le guste nada”. Antes

bien, no quiere hacer sólo una carrera, sino varias: —“Quiero hacer varias. Yo creo que las Ciencias Políticas, es la que voy a coger la primera. Pero no quiero quedarme ahí. Quise estudiar Historia del Arte, pero dije: ‘esa, en lugar de carrera, luego la estudio yo por mi cuenta, me hago cursillos o lo que sea’. Y no sé; no dejar de estudiar, eso no me gustaría nunca. Y hacer cursillos, historias, para arriba, para abajo; ¡Estar hasta aquí! de cosas que hacer. [...] Me dice mi madre que tengo mucho estrés, que no se qué, y es verdad, porque hay veces que, el estómago, los nervios, y lo paso mal, pero, es que me gusta verme atosigada”.

Su propósito es esforzarse por conseguir un buen currículum y compaginarlo, además, con las academias de idiomas a las que asiste, el gimnasio y su trabajo dando clases particulares a niños de EGB de inglés y matemáticas. Quiere, además, irse “de casa lo antes posible”: — “no porque me lleve mal con mis padres, sino porque quiero hacer yo mi vida, pensar que valgo, empezar a hacer las cosas por mí misma. ¡Pensar que voy a estar hasta los treinta metida en mi casa con mis padres!- No, no me gusta nada la idea”.

El relato y las expectativas de Verónica, sin embargo, nos llevan inmediatamente a contrastarlos con el caso de **Sofía**, estudiante de cuarto de psicología, que vive en Galapagar con su hermana y sus padres, dueños de una ferretería, y que, con diez años más que Verónica –veinticinco-, precisamente comenzaba su discurso lamentándose de su candidez al iniciar la carrera: —“Pues yo cuando empecé me decían que había mucho trabajo: ‘¡buah, psicología! Vas a conseguir trabajo nada

más salir'. Pero era mentira. Te vas dando cuenta de que el currículum que necesitas para obtener un buen puesto de trabajo es imposible: idiomas, cursos, prácticas..., o sea, yo he visto currículos que te mueres. Porque he estado haciendo prácticas [en una empresa de recursos humanos], -¡por enchufe!, no porque me las hayan ofrecido-, y los he visto. Si es que es lo que te digo, o sea, hoy en día o tienes un enchufe no consigues trabajo”.

El primer gran desengaño lo tuvo en selectividad. Hizo EGB en un colegio público, y el Bachillerato en uno privado. Siempre ha sacado muy buenas notas, pero en COU tuvo “mala suerte” y ello le hizo bajar la nota de acceso a la universidad: —“Pedí muchas carreras, yo quería hacer enfermería, pero al final me dieron psicología. Esto fue en junio, y tú sabes que hay que echar la inscripción en junio y todo eso, pero yo pasé, dije que no la echaba, porque estaba enfadada, porque como no había sacado lo que quería. Entonces en septiembre dije: -¡que me quedo sin estudiar!- y me fui al CEU”⁷⁰.

El tener que entrar en una universidad privada, debido a este contratiempo y a su renuncia a coger definitivamente en el negocio familiar (hoy ya cerrado) como quería su padre, le llevaron a ponerse a trabajar a tiempo parcial, para justificarse, mientras estudiaba la carrera⁷¹.

⁷⁰ Como es sabido el CEU es una famosa universidad privada de Madrid que tiene un convenio con la Universidad Complutense, y al que suelen acudir estudiantes con recursos que no pueden acceder a la carrera que les gustaría en la Universidad Pública.

⁷¹ “¿Sabes lo que pasa? Que mi padre es de los de: ‘hay que trabajar y llevar el pan a casa’, y yo creo que mucho tiene que ver para que no me deje estudiar. O sea si yo le digo: ‘mira, estoy trabajando y estudiando, ya no me puedes decir nada, estoy haciendo las dos cosas, ahora ya, no me tienes por donde pillar’. Porque antes era... es como una incoherencia total, porque si estudias, no trabajas, y si trabajas no estudias, entonces mira: ‘para que no me digáis nada, hago las dos cosas y ya está’ .



El periplo laboral de estos tres años nos lo describe ella misma: —“Pues mira, empecé trabajando en una fotocopiadora [nueve meses, sin contrato], luego me metí en una especie de cafetería; luego he estado dando clases a niños, que eso yo pensé que no ocupaba tiempo y ocupa también un montón... Y ahora estoy en una tienda de decoración”, donde lleva año y medio.

Pero no pudo con todo: —“Claro, a mis padres les engañaba, les decía que iba a ser capaz de sacarme todo, ¡y estoy viendo las estrellas!. O sea, es que no me da tiempo, ¡no me da tiempo a nada!. Te levantas, vienes a Madrid, claro, yo entro a trabajar a las cinco, ¡pero allí! [en Galapagar]. A las tres ya estás pendiente: ‘como me pille un atasco no llego’. Luego claro, llegas a las cinco y diez y ¡una cara la jefa!, y yo: ‘oye que salgo todos los días a las ocho’ -mi hora de salida es a las ocho y yo me voy a las ocho y veinte-, y hay días que me voy a las nueve y pico si hay mucha gente. ¡Eso no lo hace cualquier trabajador!, no se queda ni media hora más, ni una hora más. Y no sé, no me da tiempo a nada. Me tengo que organizar más, o algo tengo que hacer para empezar a tener una vida. Te pones a estudiar, y cuando estás ya concentrada que ves que te está cundiendo y que realmente estás aprovechando, te tienes que ir. Venga, a comer rápido que te tienes que largar. Y a lo mejor te gustaría ampliar la asignatura. Pues eso, con libros, tal, no se qué, y no, no puedes. Porque es que de verdad, salgo molida. De aquí ¡salgo agotada! Nunca me había agotado, pero claro, también si te toca colocar algo con mucho peso, coger no se qué, o sea, al final se nota, a la larga...”.

Al final, explica Sofía, se agobió mucho: —“Estuve con ansiedad, muy nerviosa, no podía con todo. A los dos años descubrí que tenía aquí un

nódulo, en la tiroides, entonces, ya estamos en lo de siempre, no sabemos si lo psicológico produce lo orgánico, o lo orgánico produce lo psicológico; según mi doctora fue por la ansiedad, o sea, perdona, fue el nódulo el que me provocó la ansiedad; y si yo hablo con mi profesora de psicología me va a decir que no, que fue al contrario. Entonces, no sé si a lo mejor fue eso, porque claro cuando descubrimos que tenía un nódulo, me hice un análisis hormonal ¡y tenía las hormonas! O sea, eso era ¡vamos! ¡Un tío vivo! Entonces... tengo que llevar un tratamiento, y ahora me lo estoy tomando más tranquila. Al final dije: venga dejo de estudiar un año, entonces ese año lo echo mucho de menos. [...] O sea que al final acabé yo peor que...[los casos que estudiaba en la carrera]. Yo es que llegaba, me sentaba en clase y... ‘que si tienes esto, que si tal, que si cuál’. Y yo: ‘claro yo soy narcisista con desdoblamiento de la personalidad’. ¡Yo tenía todo tío! O sea, todo lo que veía todo lo tenía yo, y al final decidí tomarme unas pequeñas vacaciones porque al final iba acabar muy mal”.

En el Anexo II de este trabajo reproducimos parcialmente otro caso muy parecido al de Sofía, aunque sin duda más dramático. Se trata de la historia de **Mari Carmen**, una psicóloga de treinta y dos años que también ha sufrido una fuerte depresión cinco años después de terminar la carrera. Durante esos años ha pasado por un *Via crucis* de situaciones de trabajo y desempleo, terminando también por claudicar en la preparación de oposiciones.

Pero conozcamos ahora la historia de **Justa**. Una chica de veintisiete años a la que la huella del trabajo le hace parecer diez años mayor. Su

caso nos mostrará cómo los procesos de intensificación del trabajo y la degradación de las condiciones de empleo, supone para algunos jóvenes de procedencia social más humilde tales cargas físicas y psíquicas que su respuesta ante esas condiciones no puede ir ya más allá de la mera indolencia y el fatalismo.

6.2. Jóvenes envejecidos antes de tiempo

Justa vive en Fuenlabrada, pero nació en Logroño, donde vivió hasta los doce años. De Logroño se fue a vivir con su familia a Zaragoza, cuando trasladaron a su padre -“Un sargento chapado a la antigua”- a su base militar. Allí estuvo otros doce años. Su madre ha trabajado toda su vida en el sector de la limpieza, menos cuando estuvo criando a Justa y a sus tres hermanos, dos chicos y una chica. Finalmente, hace tres años, se vino a vivir a Madrid con su novio, donde se casaron hace dos. Éste también era militar, pero un accidente le dañó la visión y ahora es conductor del Metro de Madrid, después de haber aprobado las oposiciones el año pasado.

En Zaragoza Justa, tras acabar EGB, hizo un módulo de FPI de auxiliar de clínica y estuvo trabajando seis años en residencias de ancianos. Habría querido ser peluquera, pero su padre pensaba que “había más peluqueras que cabezas que peinar”. Con lo cuál decidió hacer enfermería. Dentro de enfermería quería haber estudiado pediatría y especializarse en neonatología, pero también le desilusionó su padre, esta vez le dijo que “si se te moría un niño chiquitito lo sentías más que si se moría una persona mayor. Al final me decanté por geriatría y he estado un montón de años hasta que lo he podido dejar”. Y dice bien: “hasta que

lo ha podido dejar”. Ya que no piensa volver a trabajar en una residencia de ancianos a menos que le haga “falta para comer”. El porqué de esta aversión y cómo la formula constituyen las líneas que siguen.

En primer lugar, la carga de trabajo en este tipo de residencias privadas suele ser particularmente intensa: —“Estaba en una empresa privada. Era una residencia muy grande, una sociedad que tenía residencias por toda España, y resulta que teníamos ochenta abuelos y estábamos cuatro personas por la mañana, cuatro por la tarde y dos de noche. Entonces, las que estaban de noche, que salían a las ocho de la mañana, tenían que dejar levantadas y bañadas a veinte personas, con lo cuál, a las cinco y media o seis de la mañana tenías que empezar a bañar gente -y luego hay mucha gente que la tienes que bañar entre dos porque pesan mucho y tú no las puedes mover-. O sea que es que no dabas a basto”.

[*¿Es un trabajo cualificado, se necesita una formación especial?*] —“Más que por la formación, había que tener estómago, para trabajar en una residencia hay que tener estómago, porque ves úlceras, ves a la gente que está muy mal, que vomita, tienes que limpiar culos... O sea, hay que tener estómago, pero por lo demás es querer. Si quieres.... yo creo que la persona que quiere trabajar, trabaja. Yo ahora estoy en el paro. Hombre, no voy a decir que porque quiero, pero sí. Porque yo podría estar trabajando, y yo he estado trabajando en un colegio de cuidadora infantil. Este año me ofrecían lo mismo y decidí no cogerlo, es que por treinta y ocho mil pesetas no me merece la pena estar todos los días”.

Sin embargo, como suele ocurrir en los centros donde el trabajo -no especializado y fundamentalmente manual- se organiza en grupos más o menos autogestionados, esas altas cargas de trabajo se achacan más

bien al egoísmo de las propias compañeras: —“Y ya había gente que le empezaba a dar igual: ‘ah, bueno, la que venga dentro de dos horas que lo haga’”. O a la inversa; como un problema personal de falta de capacidad para hacerse valer: —“Y yo no soy así, es que son personas, no son objetos que puedas decir ‘ahí se quedan y ya está, que venga quien sea’”.

El trabajo con personas constituye además una especie de chantaje emocional sobre el trabajador: —“Lo pasé muy mal porque vi cosas que no me gustaron. Por ejemplo, a dos personas de la residencia en la que estuve, tuvieron que cortarles una pierna porque la enfermera no les había curado una úlcera, y así era todo”. En definitiva, que, como cuenta ella misma, la situación día a día se iba haciendo más insoportable: —“Esas cosas te las vas tragando, te las vas tragando y llega un momento que el cuerpo no puede. Me cogí una depresión muy grande y estuve año y medio de baja, no me quisieron despedir y me despedí yo: antes estaba mi salud que el trabajo. Hubiera preferido que me hubieran echado, porque al menos me hubiera quedado paro, pero al final me he ido yo porque en esas circunstancias yo no podía trabajar. Cada vez que iba allí a llevar nóminas me daban unos bajones que me ponía malísima y era de ver el estado en el que estaba la gente, no podía. Es muy duro”.

Cuando llegó a Madrid hizo un curso del INEM de cuidadora infantil, su vocación inicial, y ha estado trabajando en esa actividad con contratos de prácticas en varios colegios, pero no le renovaron más cuando hubieron de hacerle un contrato normal. Sólo le ofrecían ayudas de dos horas al día por muy poco dinero. Y en cuanto a geriátricos públicos tampoco ha encontrado nada: —“Residencias privadas ya no quiero, y la seguridad

social, vamos lo que es aquí, entrar en un hospital, es también por oposiciones, es también muy complicado, vamos, que para que abran una bolsa de trabajo... El año pasado estuve todo el año esperando y nada, no salió nada en todo el año. Estuve llamando a la Comunidad de Madrid constantemente y nada, todos los meses y nada y el año anterior nadie sabía tampoco nada, entonces...”.

El día de la entrevista venía de consultar la nota de unas oposiciones que acababa de hacer para taquillera del Metro de Madrid. Había setenta y cinco plazas, se habían presentado dos mil doscientas personas y había quedado la número quinientos —”bien, dentro de lo que cabe”. Les habían hecho cinco test, de matemáticas, psicotécnico, otro sobre las estaciones de Metro, otro de tipos de tarifas y otro de personalidad. En total más de quinientas preguntas. Ella sacó cuarenta y un puntos y alguna décima, pero había gente con cuarenta puntos que había quedado en el puesto trescientos: —“como hay mucha gente pues una décima menos igual son diez o veinte números menos. Tres preguntas que no te sepas bien, porque restan, pues ya son los setenta y cinco que van a entrar”. El problema añadido, afirma, es que había muchos universitarios y mucha gente que se “dedica a presentarse a oposiciones... gente que te decía: ‘pues yo me he presentado en enero a las de correos, en diciembre para conserje, en marzo para no se qué... y claro, es muy difícil”.

De modo que su situación actual, económica y emocional, es delicada: —“Tengo que trabajar. Por lo menos... hombre, iré aguantando, si tengo que limpiar casas mientras que me sale algo que me gusta no me importa, pero tengo que trabajar. Yo es que en casa encerrada no puedo estar, me deprimó mucho, ¡me dan unos bajones que no puedo! Y ahora,

bueno, a ver lo que estoy [en paro], espero no estar mucho tiempo, si no hago una cosa hago otra, pero yo sin estar haciendo algo no puedo estar, es que me hundo, porque para limpiar mi casa con que le dé dos días a la semana, con media hora o una hora vale. Bueno, pegas una pasada y ya está, pero todos los días allí y toda la mañana sin hacer nada, me da algo, vamos”.

6.3. La imposibilidad de tener hijos⁷²

[¿Y el tema de los hijos, lo habéis pensado?] —”Sí, pero hasta que no encuentre yo un trabajo más o menos estable...[nada]. Porque la verdad es que él [su marido] no tiene mal sueldo, pero para pagar piso, coche y todo pues... Los hijos hoy en día no vienen con un pan debajo del brazo precisamente. Es que los pañales, los biberones, todo es carísimo. Yo he escuchado en la televisión las estadísticas y los estudios, y el primer año te salen por un millón de pesetas. ¡El primer año! Entre pañales, biberones, chupete, ropita. Es una barbaridad, y un millón de pesetas hoy en día a ver quién lo tiene así para decir: ‘venga un hijo, dos’”⁷³.

⁷² En los últimos veinticinco años (1975-2000) en la Comunidad de Madrid la tasa de fecundidad ha caído del 2,8 al 1,2; (uno de los índices sintéticos de fecundidad más bajos del mundo). La edad media de la madre al tener el primer hijo ha subido de los 25 a los 32 años. La edad media al matrimonio ha pasado de los 26 años a los 32. Y el crecimiento natural de la población se ha reducido de los 63.921 de 1975 a los 11.148 del año 2000. Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. *Boletín de Demografía y Salud*. Nº 65, Junio, 2004.

⁷³ Da la impresión de que Justa sabe de lo que habla y que ha hecho sus cálculos en más de una ocasión: — “Es que ahora un paquete de veinte pañales te cuesta dieciocho euros y te dura dos días, porque a un niño pequeño tienes que estar cambiándole el pañal cada tres horas como mucho. Gastas ocho pañales al día y te vienen veinte en el paquete y te cuestan tres mil pesetas, es que no. Echas cuentas y dices: ‘es que a la semana en pañales me estoy gastando quince mil pesetas. Entonces eso, la gente que gana doscientas cincuenta mil pesetas con un solo sueldo, si paga cien o ciento veinte de piso, con lo que le queda, justo para comer, para pagar agua, luz, si tiene que pagar el seguro de coche, -o el mes que no te viene el seguro, te viene la contribución-, todos los

A lo costoso del asunto se le une la percepción de la falta de estabilidad a medio plazo, especialmente para las mujeres: —“La mujer de un compañero que estaba en el ejército con mi marido está embarazada. Está de cinco meses y la han despedido por estar embarazada. Me dijo ‘es que aquí a todas las mujeres que se quedan embarazadas las despiden y luego cuando el hijo tiene uno o dos años, si quieren, te cogen’. Dice que estaba yendo media jornada por la tarde pero sin seguridad social y le han dicho: ‘si quieres lo coges y si no nada’. Y claro, como ahora ella tiene que mantener a su hijo... Es que dices, vamos, hoy en día te pones a tener un hijo y te quedas sin trabajo, con esas ayudas, cómo vas a tener hijos en España, no me extraña que baje la natalidad. Hay que tener un trabajo muy bueno y estar muy seguro para poder tener hijos.[...] A otra amiga, que tiene dos niños, están reduciendo plantilla en su empresa, y han echado a tres de su planta y a más gente de otras plantas. Y ella ya está buscando otra cosa, porque es de las más antiguas y lleva doce años. Y a ellos les interesa quitarse a la gente más antigua porque les tienen que pagar pluses, de antigüedad, de no sé qué... Entonces les interesa quitárselas de en medio cuanto antes y coger a gente nueva que no tiene estudios, que les contratan en prácticas, que les cuestan cuatro duros, y cuando no les interese, las mandan a la calle. Está muy mal, ya te digo. A otra pareja les han echado a los dos, han reducido plantilla y les han echado a los dos, que dices ¡madre mía!”, porque si te pilla joven... pero a esta le ha pillado con cuarenta años y al

meses te viene algo y cuando no se te avería la caldera. Y luego con las bodas, comuniones y demás es que no te llega para mucho ¡como para tener hijos vamos! ¡yo no sé cómo se mete la gente!. Y luego dice el Estado que hay que tener más hijos ¡que nos den más ayudas! cien euros que dan a las mujeres que están trabajando y sólo hasta los tres años”.

marido también y es más difícil encontrar trabajo. Es imposible. En muchos sitios es que es eso, cogen a gente en prácticas, porque yo en la última empresa que estuve [una guardería], nos cogían en prácticas, estábamos dos años en prácticas y luego a muchas las mandaban a la calle, porque así cobraban una subvención de medio millón de pesetas por persona” [por contratar a otra persona, claro está].

El tener que trabajar los dos miembros de la pareja para poder costear los hijos, genera otra serie de problemas, tanto emocionales: —“Vives para trabajar, no puedes disfrutar. Yo es que para tener un hijo y no poder criarlo, no poder estar con él y no poder disfrutar de él, prefiero no tenerlo de momento, es que no te merece la pena tener un hijo y no disfrutar de él, es una pena”, como materiales: — “Y luego las guarderías lo que cuestan. Si el Ayuntamiento o la Comunidad te da cien euros por niño - muy poquito- y la guardería te está costando setenta mil pesetas por los dos. Te sale casi más caro trabajar”.

Esta nueva contradicción que supone tener que conseguir un empleo para poder tener hijos, por muchas razones, pero no poder hacerlo por las condiciones que ofrece [Puy Cabetas, 2000], se presenta en otras formas mucho más evidentes, como el caso de **Ana**, quien pasa ahora a contarnos su experiencia: —“Además como es tan difícil encontrar un trabajo, cuando lo encuentras lo tienes que coger, da igual lo que te paguen, no puedes decir: ‘pues da igual no lo cojo’, porque te pagan poco. Lo coges porque sabes que llevas meses buscando trabajo y que lo tienes que encontrar como sea. Cuando me ofrecieron este otro trabajo estaba tan desesperada que fue como una salvación. Al principio me ofrecía ochenta mil pesetas al mes, pero fui a la mujer y le dije: ‘es que si

me tengo que ir a Talamanca, pagar la guardería y la gasolina, -realmente lo cogería porque me apetece trabajar-, pero es que no puedo, porque no voy a poder pagarme la gasolina y la guardería del niño. O sea que, gano mas dinero quedándome en casa y sin cobrar”.

Ana, de treinta años, nació en Hortaleza, donde vivió, de pequeña, con su abuela y su madre. No conoce a su padre. Su madre es peluquera, y cuando Ana tenía diez años, puso una peluquería en el barrio de Prosperidad, donde se trasladaron a vivir. Allí Ana estudió el Bachillerato en el Ramiro de Maeztu, y tras repetir COU dos veces, inició un módulo de Formación Profesional en La Paloma, mientras realizaba distintos trabajos:

—”Empecé a trabajar cuidando niños. En el Pizza World estuve un montón de años de repartidora, con moto, y luego en locales nocturnos, en bares y tal, de camarera también mogollón: en la Farmacia, luego estuve en el Max que es un antro que no te quiero ni contar, un *after hours* horrible. Mientras estaba en el Max había pedido una beca en la Autónoma. Unas becas que se llamaban *Innova*, que eran de Investigación para gente de Formación Profesional, y me la dieron. Entonces ya dejé eso y estuve en la Autónoma con una beca para investigar en efectoluminiscencia. No nos daban mucho dinero pero en esa época todavía no estaban tan altos los alquileres y estaba muy animada. O sea, que me fui de casa con veinticuatro años. Me fui a vivir con mi ex pareja a Hortaleza. Pensaba que me iba a ir bien y estaba contenta. Estaba muy animada porque después de meterme a FP sin gustarme mucho estudiar, me empezó a gustar la química y el trabajo que hacía allí.



Pero al acabar la beca, como ya estaba fuera de casa, no me dio tiempo a encontrar algo relacionado con lo que estaba haciendo, y tuvo que ser: salir de ahí y entrar a un bar, porque había que pagar el alquiler, así que me fui a un pub irlandés. Ahí trabajaba hasta las siete de la mañana, pero bueno, sólo de jueves a domingo. Y nada, pues ahí estuve seis meses. A los seis meses me llamaron del paro y entré en un laboratorio de control de calidad.

Me hicieron un contrato en prácticas, me pagaban ochenta mil pesetas al mes, y curraba, a veces, doce horas al día. Estaba haciendo un muestreo, o sea, no estaba en un laboratorio trabajando, estaba con un coche con unas neveras y hacía controles de alimentación en aguas residuales, en mataderos, en vertederos..., o sea, muy desagradable. Pero bueno, yo estaba contenta por que pensaba que iba a empezar a centrarme en esa historia, en lo que había estudiado. Qué pasó, que a los veintiséis años me quedé embarazada”.

El inesperado hijo de Ana supuso para ella cambios radicales en su vida. Es decir, perdió su trabajo y se separó de su pareja: — “Entonces, como estaba embarazada, pues se me acabó el contrato y ya, -como yo tenía un móvil, a mí me llamaban: ‘tienes que ir a las cinco de la mañana a tal sitio de Madrid a coger no sé qué’-, pero como ya vieron que con el niño no iba a poder dar tanto de sí, pues me despidieron. Al mismo tiempo me separé de mi anterior pareja, entre otras cosas, por lo del niño. Total, que me separé y volví aquí, a Prosperidad, con mi madre. Después estuve sin trabajo un año entero. Tuve paro unos meses, pero ya estaba ahí un poco mal, con ganas de salir de casa y tenía que trabajar. Así que me fui al proyecto Isla, a la Seguridad Social, y me recomendaron una cosa que

había salido para mujeres maltratadas. O sea, era como una especie de ayuda para que pudieran sobrevivir un año, y de paso, como un poco de terapia o algo así. Era un taller de jardinería, en el vivero de a la Casa de Campo. Y entonces me hice jardinera, empecé a trabajar por libre en un vivero [falsa autónoma] donde he estado un año y medio. Muy bonito sitio, pero vamos...en Régimen Agrario: cobraba setecientos veintiún euros, a los que había que restarle sesenta y tres de la seguridad social, que me la pagaba yo misma en la situación de agrario, y no tenía días libres ni días de convenio ni...[...]

El trabajo es duro, ahora mismo tengo abiertas las dos muñecas y una contractura en un hombro. O sea, estoy hecha un asco, necesitaría unas vacaciones en realidad y un quiropráctico o así. Eso en el ayuntamiento no me pasaba porque no es lo mismo trabajar cuatro horas que trabajar ocho, y además, 'a saco'. Porque estaba yo sola encima sacando cepellones. Si estás con más gente se hace mejor. Sacas un cepellón de un árbol y no puedes con él y llamas al de lado, y entre dos lo haces. Pero cuando estas sólo... O sea, que estoy hecha un asco. Y aquí además no hacen ni reconocimientos médicos ni nada... Están los cursos estos de prevención de riesgos laborales y de maneras de ponerse: hay posturas, hay una serie de cosas, que si pones en práctica no hay que hacerse daño. Yo ahora me estaba haciendo daño porque estaba sola, totalmente sola, porque había prisa y porque tengo unas circunstancias que... ahora mismo estoy lesionada pero no tienes porqué lesionarte.

[¿y sigues trabajando?] —Sí, Pero bueno, no obstante, a pesar de la precariedad y a pesar de que con mi jefa me llevaba un poco mal, tampoco estaba a disgusto. Lo único que, da un poco de rabia: no llego a

fin de mes y llego a casa con el cuerpo tan machacado que no me apetece ni estar con mi hijo, y algunas veces le gritas y él no tiene la culpa de nada”.

[*¿Te arrepientes de haber tenido un hijo tan joven?*]: —“Es que claro, me quedé embarazada así, no me lo planifiqué: ‘voy a tener un hijo qué bien que soy muy feliz’. Me quedé embarazada y pensé, pues tengo veinticinco, tengo trabajo, tengo un hijo, vivo con mi pareja en esta casa que no es muy cara y no veo porqué no lo voy a tener. Es decir, no tenía ningún motivo para abortar, así que seguí adelante ¿qué paso? Que me despidieron, me separé, en fin, todo se precipitó.

[...] Tener un hijo lo complica todo. O no, o sea, yo soy muy feliz ¿eh?, no me arrepiento de nada. Pero claro, tener un hijo, estudiar una carrera y vivir solo, no puede ser. Si tienes un hijo tienes que trabajar, hay que mantenerlo, tienes que mantener tu casa -los alquileres son caros-. Una sola persona no puede hacerlo, tienen que ser dos y si encima rompes con tu pareja ya todo se complica el triple.

[*¿Quieres tener más hijos?*] — Esa pregunta es...En un mundo idílico en el que yo no tuviera que volver a plantearme otra vez como con éste. Lo de: ‘ahora tengo que buscarme una canguro porque no hay plazas en la guardería pública, ¡dios mío!, ¿cuanto cuesta la guardería privada? sesenta mil pesetas al mes, ¡hay!, no puedo pagarlo, ¡socorro!’. O sea si todo eso no existiera y todo estuviera estable pues a lo mejor. Pero hoy por hoy, con lo que me esta constando sacar adelante este, no. No es que no quiera tener mas hijos es que no puedo ni pensar en ello”.

7. Concluyendo. Crisis de un modelo de reproducción

A lo largo de las páginas precedentes, hemos recorrido un conjunto de situaciones, a través de un completo abanico de perfiles de los jóvenes madrileños, que apuntan, fundamentalmente, a la imposibilidad de la reproducción y el desarrollo de toda una generación, y con ello, del modelo clásico de reproducción de las sociedades modernas⁷⁴.

Uno de los síntomas que avalan esta afirmación, es el hecho de que muchos jóvenes deban seguir dependiendo del salario de los padres aunque ya estén trabajando. El momento de la emancipación, básico el modelo de reproducción citado, ya no identifica trabajo y autonomía, principalmente debido al precio de la vivienda (cuatro de cada cinco jóvenes menores de 25 años siguen viviendo hoy en casa de los padres)⁷⁵. Un joven madrileño que quiera emanciparse y vivir solo, deberá dedicar el 88% de sus ingresos a pagar la hipoteca.

De cualquier forma, y más allá de los fríos datos estadísticos, una de las entrevistadas nos ofrece un cálculo bastante aproximado de la dimensión del problema: —“Tú miras alquileres de pisos, entonces, para

⁷⁴ “La cuestión de la juventud como fenómeno social debe ser considerada en su contexto propio, que es la ‘reproducción social’. Toda sociedad, para reproducirse, es decir, para continuar existiendo como sociedad y como una determinada sociedad histórica, ha de reproducir continuamente sus miembros, no sólo como seres humanos, sino específicamente como ‘agentes sociales’: como miembros de esa sociedad histórica determinada, integrados en sus estructuras y participando de su funcionamiento” [Zárraga, 1984:13]

⁷⁵ Según datos aportados por el Observatorio de Vivienda en España del Consejo de la Juventud del primer trimestre del año 2003 las características definitorias de la población menor de 35 años son el bajo porcentaje de hogares jóvenes (12'0%) y la baja tasa de emancipación (31'7%) [UGT, 2003:3].

independizarte, con mi sueldo yo no me puedo ir sola, o sea, yo no me puedo coger un piso sola, porque el precio de un piso, son seiscientos euros, yo no me puedo poner a trabajar a jornada completa, y aunque trabajara jornada completa, voy a ganar eso, es que no voy a ganar más. Porque, *a no ser que encuentres algo de tu trabajo*, de tu carrera, vamos, y creo que te van a dar a lo mejor, no sé, ciento veinte mil pesetas, no te van a dar más, ¡pues cuéntame tú! Si te lleva seiscientos sólo el alquiler. [...] Sin contar luego eso, paga agua, luz, ya no pongo teléfono. Entonces, llegas al punto que dices: ‘bueno, pues oye, busco dos compañeras de piso, y compartes’. Vale, muy bien, son seiscientos euros, seiscientos o setecientos -porque claro si buscas a dos necesitas tres dormitorios-. Vale, setecientos euros; divides, y vamos a poner que vivir nos va a salir en unas cuarenta mil, con el agua y la luz, cuarenta. ¿qué te queda para vivir?. Sin contar comida, ¿Qué vives, del aire?”. [E4]

Lo escaso de los salarios, hace imposible, además, el ahorro, con lo cuál los préstamos bancarios para los que menos capacidad de ahorro tienen son mayores, y consiguientemente, a modo de un impuesto regresivo, las viviendas salen relativamente más caras para los que menos capacidad económica tienen: —“¡Ahorrar! Imposible ahorrar, dónde ahorras si es imposible ¡si no llegas a fin de mes! Cómo vas a ahorrar”. [E12]

Pero el problema no es sólo que los salarios puedan permitir pagar un alquiler o una hipoteca, sino que la extrema volatilidad del empleo disponible para los jóvenes hace prácticamente imposible asegurar plazos de hasta diez, veinte y treinta años: —“Y es que luego esa es otra. Porque tú dices ‘vale, me meto...no digo en una casa, me meto a comprar un coche’, que son... pues eso, dos millones ¿no? si tú no estás seguro en

ese trabajo, el día de mañana te echan ¿Qué haces?. El crédito lo tienes que pagar, por narices, o sea, ahí tú has firmado, tú lo pagas, o sea, es que te toca, entonces, no lo sé. Que no hay contratos...[duraderos]" [E23].

En definitiva, el estadio de dependencia familiar, que antes se legitimaba por el hecho de estar estudiando, hoy se produce también con lo que otrora permitía la independencia. El que haya jóvenes trabajando y manteniéndose con el salario de los padres, significa devengar una parte del presupuesto familiar, destinado a reproducir una nueva generación, para pagar o completar el salario necesario para reproducir la fuerza de trabajo ocupada. El resultado no puede ser otro que la sobreexplotación, por una u otra vía, de la fuerza de trabajo en general, o dicho de otra manera, la intensificación del trabajo por encima de sus posibilidades de reproducción.

Se hace necesaria, por tanto, una seria reflexión no sólo sobre las condiciones de vida y trabajo actuales de la mayor parte de los jóvenes madrileños, sino también sobre el futuro de toda una generación. Para andar más pegados al terreno, esta reflexión podría ir encaminada, en primer lugar, y al hilo de los argumentos que exponíamos al inicio de este informe, a evaluar y analizar el impacto de las dos grandes reformas laborales, en dos ejes fundamentales: las consecuencias económicas, sociales y psicológicas de una desregulación parcial del mercado de trabajo y los efectos sobre las posibilidades de participación política en la transformación de los modelos de producción actuales.

Para ello no basta con preguntarse, al modo tradicional, si la alarmante caída de las tasas de fecundidad en los últimos años; el creciente número de jóvenes viviendo en casa de sus padres por más años; la imposibilidad

de construirse carreras profesionales, y de acceder de forma continuada al mercado de trabajo, se debe, bien a que los jóvenes no pueden realizar esos objetivos (una orientación crítica), o bien a que no quieren hacerlo (una orientación conservadora). Hay que preguntarse más bien si los jóvenes podrían tener hijos, irse de casa o formarse profesionalmente, si quisieran hacerlo. Hay que preguntarse, por tanto, si los jóvenes tienen actualmente alguna capacidad de participación sindical y política y las formas que puede asumir ésta, más allá del tradicional modo de culpar a la juventud de su propio destino⁷⁶.

—“¡Vale, sí! No tenemos ideología, pero es que... Mira, con lo de la guerra, yo vi a los jóvenes muy bien, con lo de la LOU, sí, pero no tanto. O sea, cuando tú luchas por algo, y te matas y berreas, como en la manifestación, ¡Madrid entero! Que mirabas tío, y oías el eco, y se te ponían los pelos de punta; entonces, todos luchando por una causa. Y pasan de ti, porque eres joven, no tienes ni voz ni voto ¡eres una mierda!. Y como te pases, te doy ¡es así! O sea, te mandan a los antidisturbios y te dan para el pelo ¿entonces? ¡Si no tenemos ni voz ni voto!”

⁷⁶ “La ideología socialmente dominante adscribe la responsabilidad de la situación en que se encuentra una persona a esa misma persona (‘culpabilización de la víctima vs. Víctima social’). [...] Una ideología tan individualista encontraría su expresión en tendencias que consideran que una búsqueda exitosa de un puesto de trabajo depende exclusivamente del esfuerzo individual realizado por los propios desempleados. Tanto por su contenido como por su programa, ciertos tipos de medidas centradas en el individuo pueden evocar o reforzar, de forma implícita, tales autoatribuciones de responsabilidad individual”. Kieselbach, Thomas: “El desempleo Juvenil: consecuencias en la salud y recomendaciones para las intervenciones psicosociales”. [Torregrosa et al., 1989: 522-555, p. 524].

Sólo participa el que se encuentra entre iguales [Moscoso, 2002]. Según este principio, a medida que decae o se retrasa la posibilidad de ser reconocido trabajador o ciudadano con plenos derechos, parece decaer también el interés por ejercerlos, como dos caras de una misma moneda. Incrementándose, por otra parte, el esfuerzo por resolver los problemas estructurales del sistema de forma individualizada. A menudo, sabemos, con graves costes para la salud mental las personas.

A lo largo del texto hemos dejado algunas trazas de los principales factores que podrían haber contribuido a formar este fenómeno. La universalización del sistema de selección meritocrático implicaba que el reconocimiento del éxito basado en el esfuerzo personal era directamente proporcional a la responsabilización individual del fracaso. Mientras, la realidad nos indicaba que dicho éxito académico y profesional estaba fuertemente mediatizado por el origen de clase.

Por ejemplo, son demasiado comunes posturas como la de Justa cuando afirmaba que tanto sus hermanos como ella fracasaron en el sistema educativo porque eran “muy cabezones: no somos de estudiar ninguno, no hemos salido de decir estudiosos”, momentos antes de darnos la clave de esa aparente incapacidad: “—Yo me lo saqué [el módulo de FP1] trabajando, trabajaba de noche, empecé con dieciséis años a trabajar en la primera residencia. Salí del instituto, me apunté a auxiliar y llevaba medio curso cuando empecé a trabajar. Trabajaba de noche, de diez de la noche a siete de la mañana, y así me saqué el primero y el segundo. Me quedó una asignatura de primero y luego dos de segundo que me las saqué por libre aquí en Madrid. Mi hermana se lo sacó en nocturno.

Empezó por la mañana y luego se puso a trabajar en una farmacia y al final se lo sacó por nocturno, nos ha costado pero nos lo hemos sacado”.

Valorar *lo que el alumno ha conseguido con lo que es*. Este es, en esencia, el principio general que inspiraba cada frase del *Libro Blanco para la Reforma de las Enseñanzas Medias de 1989*, y que todo profesor de secundaria debería tener presente a la hora de aplicar los nuevos métodos personalizados de “evaluación continua” y de “orientación curricular” en las aulas. Un sutil silogismo que, al asumir, por evidente, la desigualdad de recursos vinculados a la distinta procedencia social de los jóvenes, y por tanto, al reproducirla, abre una puerta falsa al probable inconformismo de los más desfavorecidos, concentrando sus energías en una eterna lucha consigo mismos, antes de iniciar acciones colectivas que pongan en cuestión esas diferencias.

El moderno concepto de “transición a la vida activa” que posibilita la excepcionalidad sobre la que se gestiona institucionalmente el período de juventud, designa exactamente, como critica Rose, “*un período de paso entre un estado dado y un estado adquirido*” [Rose, 1987:27]. Se trata de una nebulosa mezcla entre un límite y un estadio, ruptura y proceso, que no sólo viene a cubrir con el nuevo velo de ignorancia rawlsiano [Rawls: 1986] las determinaciones de un origen histórico y social *dado*, sino que estas diferencias se olvidan y resignifican como estatus sociales *adquiridos* individualmente. De modo que el momento de la emancipación responsable no consiste en otra cosa que en la libre voluntad de asumir lo que cada uno es, por que allí comienza la posibilidad de medir lo que puede *llegar a ser*. El período de educación, *público*, que ofrece las mismas oportunidades para todos, es un proceso de “formación de la

personalidad” en el que, paradójicamente, el joven está decidiendo ya, de forma irreversible y responsable, su futuro estatus en el mundo *privado* del trabajo.

Formas de normalizar la desigualdad que se verían reforzadas por una densa realidad pública construida de determinantes estadísticos. Una realidad [re]presentada en medias, esto es, en igualdades de desigualdades medias. Y que sitúa a los individuos, en éste caso a los jóvenes, en la necesidad de hacerse cargo de su posición desplazada respecto de una normalidad a la que, sin embargo, contribuyen a dar forma⁷⁷: —“Dicen eso, que la media son trescientas mil pesetas, no conozco a nadie que gane eso, yo personalmente mis primas que han estudiado su carrera y trabajan, mi prima Isabel que es enfermera y trabaja en un hospital, o sea, aprobó una oposición y tal, ni siquiera ella, que se supone que le va bien, gana eso. O sea que esa media se la han sacado de la manga. O se la han sacado de los cargos directivos que ganarán yo que sé, o de los pilotos. [*Es que a lo mejor hay cuatro que cobran un millón...*] Claro, es que hay muchos que cobran bastante y hay muchos también que cobramos muy poco, y claro la media de todo esto son trescientas mil, que es como irreal, que es irreal totalmente” [E6]

⁷⁷ Algunas de las preguntas de los *Estudios de Opinión* anuales sobre los jóvenes del propio Centro de Investigaciones Sociológicas son del siguiente corte: “Remuneración o prestigio: ¿Cuál de estas dos opciones prefieres? 1. Un empleo bien pagado pero con poco prestigio entre tus amigos. 2. Un empleo peor pagado pero bien visto por los que te rodean./Remuneración o tiempo libre: ¿Cuál de estas alternativas prefieres?: 1. Un trabajo decente que me diera para vivir y que me deje tiempo libre. 2. Un trabajo bien pagado y con buen porvenir que absorba todo mi tiempo libre”. Al margen de que los resultados obviamente cumplen la conocida norma de los dos tercios (70-30%) donde cada uno puede ser un privilegiado en algo pero estar todos mal en general, dando la impresión de que sólo existe una minoría de desfavorecidos, lo más grave es la capacidad de estas preguntas para in-formar (dar forma) una realidad en la que la elección de cualquier respuesta implica la renuncia personal a uno de los valores de cada pareja propuesta. Pares de valores que, juntas, podrían definir lo que consideramos un trabajo auténticamente decente.

Por otra parte, las situaciones de desempleo y precariedad, vividas de forma dramática por muchos jóvenes, remiten a un estado pasajero y temporal cuando se cuantifican y pasan a constituir un fenómeno general, estructural y necesario. De modo que es esta naturalización o normalización de una situación temporalmente anormal, por la que necesariamente han de pasar una cantidad fija de individuos -nunca los mismos-, la que permite o invita a confiar en que el esfuerzo personal permitirá pasar al grupo de los estables.

Nuestra investigación ha tratado de profundizar en estos problemas a través de métodos más cualitativos, biográficos, también representativos en otros sentidos⁷⁸. Método que, tomando como referencia aquella demanda de la Secretaría de Juventud de UGT-Madrid (promover una *“política con, y para, los jóvenes”*), ha tratado de llenar de contenido y vivencias concretas, cifras y categorías cuya maleable interpretación lleva, en numerosas ocasiones, a fijarse únicamente en el cristal desde el que mira cada cual.

Porque a los jóvenes les interesa explicar(se) su situación en las claves de las políticas sociales, económicas y laborales recientes, y saber que son reversibles. Pero a todos, mayores, medianos y chicos, nos importa igualmente ver que los jóvenes son sólo el ejemplo más duro de lo que nos espera si no defendemos, juntos, que, realmente, otro mundo es posible.

⁷⁸ Véase Vallés Martínez, Miguel: “Experiencias laborales precarias de jóvenes urbanos, a través del prisma de la biografía”. En Torregrosa et al. 1989: 297-3006.

—“Yo creo somos una generación que vamos a pasar inadvertida, que no hemos hecho nada, ¡es que no hemos hecho nada! Porque los de Almodóvar ahí están, la movida tal, los setenta, ¿Y los de los ochenta? ¿Qué hemos hecho nosotros? Nada, o sea, a lo mejor sí, pero no lo sé. ¡El botellón! Se nos conocerá como eso, como la generación del botellón” [E13].

—“Es lo que te digo, que es como que se están perdiendo... no sé, no sé como explicarlo, pero es así. La gente va a lo suyo y... y no sé, y luego es que es eso: ¿depresión?. ¿Por qué? Porque la gente también se siente muy sola. La gente está muy sola, pero muchísimo, ya no sólo los ancianos ¡eh!. Los chavales; pero aunque tú veas a un chico que está rodeado de veinte personas, y que se está todo el día riendo, ese tío a lo mejor está... necesita a alguien que realmente sea un apoyo, alguien que le ayude, y eso se está perdiendo, no sé por qué; la tele a lo mejor, la frialdad con la que se cuentan las cosas. ¡Los sentimientos, coño!” [E23].

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bourdieu, P; Passeron, J.C.: *La reproducción. Elementos para una teoría de los sistemas de enseñanza*, Barcelona, Laia, 1977

Cachón, Lorenzo (dir.). *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Instituto de la Juventud, 2000, 254 pp.

Castillo Alonso, Juan José:

- *Los estragos de la subcontratación. (La organización del trabajo como factor de riesgo laboral)*. Informe realizado para la Secretaría de Salud Laboral de la Unión General de Trabajadores de Madrid. Contrato de Investigación UCM-UGT n. 256/03. Secretaría de Comunicación e Imagen de UGT-Madrid, Madrid, 2003, 180 pp

- *Los obreros del Polo: una cadena de montaje en el territorio*, Madrid, Editorial Complutense, 2002, 156 p. [coautor con López Calle, Pablo]

- “Mujeres al final de la cadena: el entorno productivo de VW Navarra” en *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 47, invierno 2002-2003, pp. 340 [Coautor con López Calle, Pablo].

- “El trabajo invisible en España. Proyecto TRABIN” en D. Lacalle (editor): *Sobre la democracia económica. Los modelos organizativos y el papel del trabajo*, España, el Viejo Topo, 2002, pp. 23-59 [Coautor con Lahera, Arturo y López Calle, Pablo]

- “Accidentes de trabajo en España: la construcción social de la normalidad”, en *Sociología del Trabajo*, nueva época, n. 44, invierno 2002, pp. 145-155.

- “De aquellos polvos vienen estos lodos: el trabajo en España veinte años después del Estatuto”, en *Arxius*,(Valencia), n. 6, junio de 2002, pp. 17-32.

- “División del trabajo, cualificación, competencias. Una guía para el análisis de las necesidades de formación pro los trabajadores” Juan José CASTILLO, Andrés DE LAS ALAS-PUMARIÑO, Andrea DEL BONO, Julio FERNÁNDEZ, Aurora GALÁN y Maximiano SANTOS. En *Sociología del Trabajo*, número 40, otoño de 2000, pp. 3-50.

- *El trabajo del futuro*, Madrid, Editorial Complutense, 1999, 198 p.
- *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y S.S., 1991, Segunda edición, pp. 261-336. [editor]
- "La cualificación en los sistemas de empresas", en *Economía Industrial* (Madrid), n. 287, septiembre-octubre de 1992, pp. 25-26.
- "¿Nuevas formas de trabajo o precarización del empleo?", en F. Valdés Dal-Ré (editor): *Sindicalismo y cambios sociales*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1994, pp. 59-74.
- "La cualificación del trabajo y los distritos industriales", en *Economía y Sociología del Trabajo*, n. 22-23, 1994, pp.51-61. [co-autor, con Maximiano Santos].
- *Proprietarios muy pobres: sobre la subordinación política del pequeño campesino en España: (La Confederación Nacional Catolico-Agraria, 1917-1942)*. Servicio de publicaciones Agrarias, Madrid : 1979 552 pp.

Carabaña, Julio: "¿Se devaluaron los títulos?", *REIS*, 75, 1996, 173-213.

CIS: "La actividad de los jóvenes Madrileños. Estudio, trabajo y paro". *REIS* 26, 1984, pp. 273-308.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. *Economía, Trabajo y Sociedad, España 2002. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. CES, 2003, 733 pp.

Del Bono, Andrea: "Telefónica. Trabajo degradado en la era de la información", Miño y Dávila, 2002, 319 pp.

De Pablo, Antonio: "La nueva formación profesional: dificultades de una construcción". *REIS*, 77-78/97 pp. 137-161

Fernández Enguita, Mariano: *La escuela a examen: un análisis sociológico para educadores y otras personas interesadas* Madrid: Pirámide, 1997, 222 p.

Gil Calvo, Enrique: La estructura de edades y el ocio de los jóvenes: cifras españolas. *REIS*, 35/86 pp. 179-209

INJUVE, *JUVENTUD ESPAÑOLA, 2000, Estudio cuatrianual de la juventud española*. INJUVE, 2001, 33 pp.

Instituto Nacional del Empleo: *Escuelas Taller y Casas de Oficio*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Oficiales, España, 1997.

Lara Rodríguez, Ángel Luis: “El telemarketing en España: materiales para una cartografía del mundo del trabajo contemporáneo”, *Sociología del Trabajo*, 49, 2003, pp. 27-61.

Leal Maldonado, Jesús: “El análisis sociológico del problema de la vivienda”. *REIS*, 8, 1979, 89-102.

Lope, Andreu; Lozares, Carlos y Míguelez, Faustino: “Perspectivas de análisis y primeros resultados de una investigación sobre la relación entre formación y empleo”. *REIS*, 77-78, 1997, 283-305.

MEC (1989): *Libro Blanco para la reforma del sistema educativo*, Madrid.

- *Formación en centros de trabajo (FCT)*, Madrid. 1994

- *Informe sobre la experimentación de Módulos Profesionales. Curso 1993-94*, Madrid. 1995

Moscoso, Leopoldo A.: “Seguridad Política y Seguridad Social: Domesticación de la Ciudadanía y Democracia para el Telespectador”. Conferencia Pronunciada en los Encuentros de Estudios sobre *Cittadinanza e Rappresentanza del Lavoro* en la Universidad de Urbino, Italia, abril, 2002 [xerocopiado] 60 pp.

Osterman, Karen F. *Reflective practice for educators : Improving schooling through professional development* [coautor Robert B. Kottkamp], Newbury Park, Corwin, 1993

Pries, Ludger: “Calificación, relaciones laborales y mercado de trabajo: el concepto de ‘estrechez del ámbito empresarial en España’”. *REIS*, 41, 1988, 81-144



Puy Cabetas, Jimena: "Fecundidad y actividad femenina en España: 1980-1995", *REIS*, 92, 2000, 141-167.

Rawls, John, *Justicia como equidad: materiales para una teoría de la justicia*. Tecnos, Madrid, 1986, 217 p.

Ritzer George. *La macdonalización de la sociedad*. Ariel. Barcelona, 1996.

Rose, José: *En busca de Empleo. Formación, paro, empleo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (1ª ed. En Francés, 1984), Madrid, 1987, 231 pp.

Teiger, Catherine: "Las huellas del trabajo", *Sociología del Trabajo*, 7/8, 1982, pp. 33-64.

Toharia Cortés, Luis: *El empleo en la Comunidad de Madrid: cambio sectorial y ocupacional*. Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, 214 pp.

Torregrosa, José Ramón; Berguere Dezaphi, Joelle y Alavaro Estramiana, José Luis (Eds.). *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, Madrid, 567pp.

UGT-MADRID:

- *El Compromiso de la Unión General de trabajadores con la sociedad madrileña*, 2003, UGT-Madrid, 110 pp

- *Programa de acción de UGT-MADRID*. X Congreso Regional, Abril 2002, (Xerocopiado)

- *Informe sobre la situación de la prevención de riesgos laborales entre los jóvenes de Madrid*, UGT-Madrid, Madrid, 2002, 7 pp.

Willis, Paul E. *Aprendiendo a trabajar: cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*, Akal, Madrid, 1988, 230 p.

Zárraga, José Luis de: *Informe juventud en España. La inserción de los jóvenes en la sociedad*. Ministerio de Cultura. Instituto de la Juventud, 1985, 403 pp.

ANEXOS

ANEXO I ALGUNOS DATOS ESTADÍSTICOS COMENTADOS

1. El significado de la terciarización de la economía Madrileña.

Madrid se ha especializado, frente a otras comunidades, en el sector servicios, lo cuál también afecta al trabajo de los jóvenes: El 73% del empleo madrileño está en el sector servicios (1999), el 17% en industria y el 9% en la construcción. Las actividades primarias ocupan sólo al 1% de los empleados, mientras que en 1987 la distribución era de 69, 24, 6 y 1'4 por cien respectivamente. Las 7 ramas que superan el 5% del peso en el empleo y que componen el 53% del empleo total son Administración pública, Comercio al por menor, Construcción, Educación, Sanidad, Hostelería, Otras actividades empresariales y especialmente los Servicios a las empresas (9% del empleo) que explica el 24% del crecimiento del empleo en el sector servicios en los últimos años. En esta rama, así como en la construcción, se produce, por tanto, el mayor número de incorporaciones de los jóvenes al mercado de trabajo. Los bajos salarios relativos en estas actividades, de nuevo, están fuertemente relacionados con los bajos salarios relativos de los jóvenes.

Ganancia por trabajador y año, edad y sectores de actividad en Madrid

	Total	Industria	Construcción	Servicios
Todas	3425,2	3546,1	3051,4	3437,7
Menos de 20	811,3	861,2	1015,2	750,3
20 a 29	1964,9	2122,9	1900,7	1922,5
30 a 39	3455,3	3499,7	2767,1	3537,4
40 a 49	4209,3	4051,7	3548,4	4452,7
50 a 59	4280,8	4242,7	4049,8	4372,2
60 y más	4153,6	3880,5	3506,8	4469,2

Fuente: INE, Encuesta de Hogares de la UE, 1995

Estrategias productivas, Externalización y Subcontratación. En líneas generales, "el sector industrial en Madrid ha destruido empleo a pesar de aumentar su producción". "Los servicios crearon empleo a pesar de registrar importantes ganancias en productividad" [Toharia, 2000: 114]. De modo que, si el incremento de la productividad, como sostienen algunos autores, se debiera a la innovación tecnológica, el sector servicios debería haber incrementado su tasa de desempleo al igual que la industria.

Parece más plausible pensar que la externalización de tareas industriales de baja productividad, o intensivas en trabajo, a sectores con salarios más bajos como los servicios, pero que tradicionalmente han tenido menores tasas de productividad, disfraza un proceso de intensificación del trabajo (mayor carga de trabajo para conseguir igual salario) bajo un aparente crecimiento de la productividad en todos los sectores.

El primer indicio sólido para sospechar de esta “aparente” terciarización de la economía son las diferencias salariales entre sectores. A nivel nacional, mientras la ganancia media por hora trabajada de un obrero en el sector industrial son 1.577 pts. (2.617 los empleados), en la construcción es de 1.338 pts. (2.243 los empleados) y en los servicios de 1.241 (2.105 los empleados).. En Madrid estas cantidades son 1.522, 1.467 y 1.308 respectivamente (incluyendo horas extraordinarias)⁷⁹.

Pero hay más pruebas. La productividad de los servicios ahora es relativamente mayor que antes (al incorporar tareas típicamente industriales), mientras la producción del sector industrial crece respecto al empleo industrial (al externalizar procesos a otros sectores que forman parte del producto industrial final). Es decir, en general, tendríamos más productos por trabajador por que éste trabajaría más por menos salario o habría más trabajadores por el mismo coste.

De hecho, en España ha decrecido la productividad total [medida en tiempo y no en salario] respecto a la Unión Europea y respecto a la misma tasa hace veinte años. En términos de producción por hora trabajada, si la Unión Europea alcanzase un ratio 100, España tendría un 84, lejos de países como Francia (123), Alemania (104) o Estados Unidos (116). Este diferencial no ha dejado de ensancharse: hace diez años, la productividad española era un 87% de la media comunitaria, es decir, cuatro puntos por encima del valor actual.

⁷⁹ Hay que aclarar, no obstante, que el mayor nivel salarial nominal en Madrid sobre la media española se convierte en un menor salario real por el alto coste de la vida, principalmente la vivienda. Mientras el gasto medio por persona es un 18% mayor en Madrid que en el resto de España, el salario sólo es un 5% superior. [Encuesta de Salarios INE, 2000].

En definitiva, el hecho de que Madrid se haya convertido fundamentalmente en una ciudad de servicios, puede explicarse porque muchas actividades externalizadas de las industrias, como los llamados Servicios a las empresas, que antes pagaban salarios adscritos a convenios del sector industrial, han cambiado de sector y de lugar geográfico, realizando la misma actividad pero rebajando más de un 20% el coste de la mano de obra.

Trabajo de servicios, precario y barato para los jóvenes madrileños. Según datos de empleo de la EPA correspondientes al segundo trimestre de 2.003 en la Comunidad de Madrid existen 2.349.000 ocupados, de los cuáles algo más del 9% son jóvenes menores de 25 años. En cuanto al **desempleo juvenil** existen 39.200 jóvenes menores de 25 años en situación de desempleo, lo que representa una tasa de paro del 17'50%, frente a la tasa de paro general del 7'01%, y frente a la tasa de paro para la misma cohorte en 1984 (13%). De modo que el crecimiento del paro de los menores de 25 años en la Comunidad de Madrid ha seguido un ritmo del 7% durante los últimos años. Ello a pesar de haber disminuido la **tasa de actividad** (situada en el 38'55%, mientras que para los que tienen entre 25 y 54 años es del 81,58%). Lo cuál se explica por la drástica caída de la **tasa de ocupación**, que para los menores de 25 años es del 32'53%, 20 puntos menos que la tasa de ocupación media.

Más del 80% de los contratos entre los jóvenes menores de 30 años son **temporales**, cifra que llega al 92% entre los menores de 25. La mayoría de los jóvenes (el 72%) tiene la experiencia de haber realizado algún trabajo remunerado. La gran rotación laboral y la poca duración de esos trabajos se ponen de manifiesto en el hecho de que el 50% de los jóvenes que tienen experiencia laboral, ha conocido tres o más trabajos remunerados [INJUVE, 2000: 5].

Si la **Ganancia media anual** en Madrid de los trabajadores contratados por tiempo indefinido son 3.888.000 pesetas al año, la de los contratados por duración determinada es de 1.662.6000 [Encuesta de Salarios, INE, 2001]

Ganancia por trabajador y año, edad y tipo de contrato en Madrid			
	Total	Duración Indefinida	Duración Determinada
Todas	3425	3888	1663
Menos de 20	811	1375	723
20 a 29	1965	2447	1445
30 a 39	3455	3754	1905
40 a 49	4209	4408	2111
50 a 59	4281	4469	2209
60 y más	4154	4281	2310

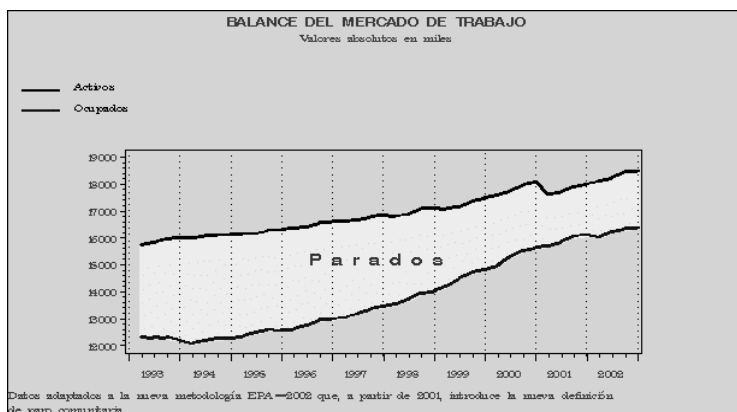
Fuente: INE, Encuesta de Hogares de la UE, 1995

Por último cabe destacar que la temporalidad, a nivel nacional, y según la Encuesta de Población Activa de 2003, se concentra en trabajos **descualificados**. Por ejemplo, las empresas de trabajo temporal realizan el 35% de sus contratos bajo la rúbrica de trabajador no cualificado.

2. Empleo, Vivienda y Formación

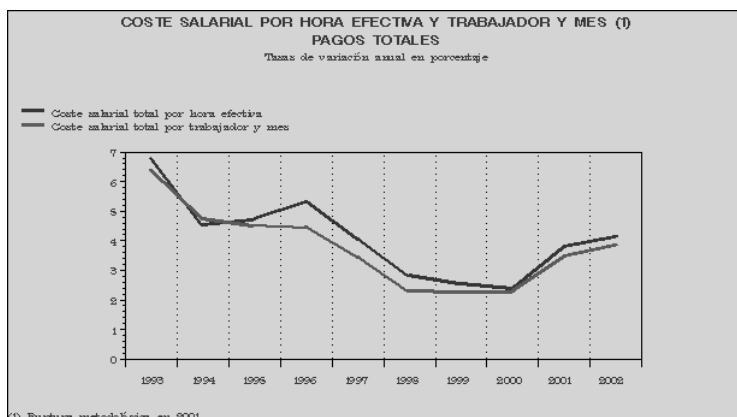
A. El Paro y los Salarios. En primer lugar, el cúmulo de cambios en la forma de recogida de los datos estadísticos que se vienen sucediendo en los últimos años hacen difícil un análisis, serial o estructural, del paro en España [vg: la espectacular caída del paro entre 2000 y 2001 se debe a la redefinición del concepto de parado advertida en la leyenda, que hace descender enormemente la tasa de actividad en años sucesivos].

Cuadro 1



De modo que, si la tasa de paro, salvadas esas dificultades, parece mantenerse constante, y la población ocupada crece a un ritmo mayor que la población activa, ello quiere decir, como se muestra en el cuadro 2, que el crecimiento de la ocupación se debe a la fuerte disminución de los costes laborales.

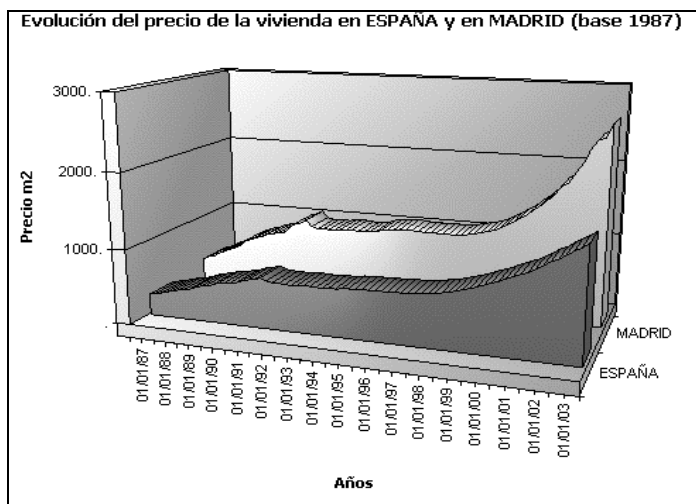
Cuadro 2



Fuente Cuadros 1 y 2: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales *ANUARIO DE ESTADÍSTICAS LABORALES Y DE ASUNTOS SOCIALES 2002*

B. Vivienda, Salarios y Educación. En España, el precio de la vivienda creció tres veces más que los salarios medios brutos durante los últimos quince años (1987-2002). En concreto, el encarecimiento acumulado de los pisos en dicho periodo fue de un 284,1 por ciento, mientras que los salarios se incrementaron en un 97,8 por ciento.

Cuadro 3



Así, mientras que en 1988 la financiación de la compra de una vivienda era equivalente a 2,6 salarios medios anuales, en 2002 este ratio ascendió a 5,1 veces la percepción salarial⁸⁰.

Un coste que no discrimina entre niveles salariales, a menos que distingamos por **zonas geográficas** o barrios. Lo cuál incide también en las diferencias geográficas en el acceso a la **educación y el fracaso escolar**:

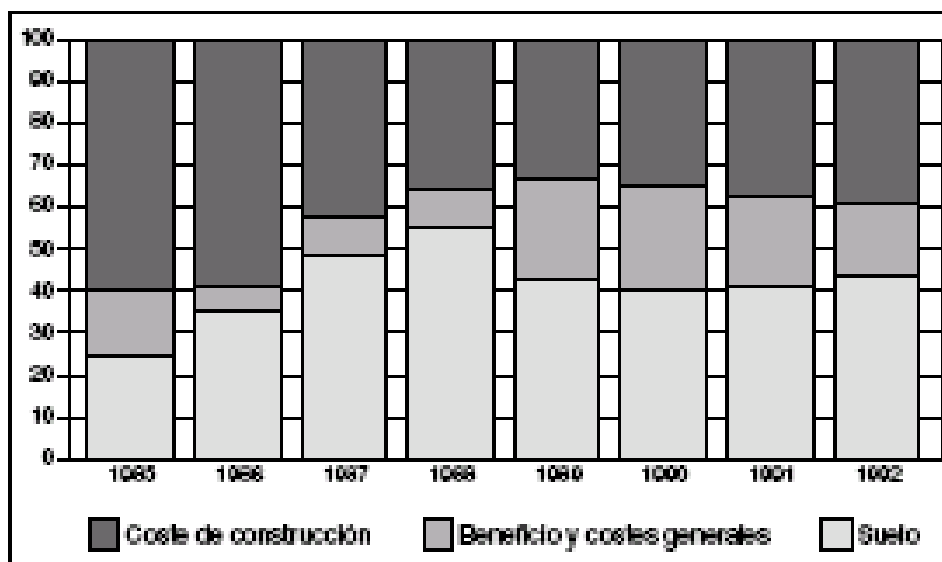
	Población de 16 y más años Sexo/ Nivel de estudios/ Zonas geog. [EPA 2º TRIM. 2003]						
	Total	Municipio de Madrid			Resto de municipios		
		Centro/ Oeste	Sur	Norte/ Este	Sur	Norte/ Este	Oeste
Hombres y Mujeres							
<2º ciclo secundaria	54.2	35.0	56.4	53.2	65.3	66.2	40.6
2º ciclo secundaria (1)	20.5	22.9	19.9	20.9	19.7	16.4	24.2
Enseñanza superior	25.3	42.1	23.7	25.8	15.0	17.4	35.2

⁸⁰ Fuente, Europa Press, 16 de septiembre de 2003.

C. Cerrando el círculo: el precio de la vivienda en Madrid y la intensificación del trabajo.

Sólo entre 1985 y 1992 el peso de los costes de construcción (salarios y materias primas) en el precio de la vivienda, pasó del 60% al 40%, mientras que el peso del precio del suelo pasó del 25% al 40% y los beneficios del 15% al 20%. Hoy se ha intensificado esta dinámica no superando los costes de construcción el 25% del precio total de la vivienda.

Cuadro 4. Componentes de precio medio de repercusión en vivienda nueva en Madrid



Fuente: Dirección General de Política Territorial y Urbanismo.

La caída de los costes salariales en la construcción corresponde, y así se constata, con la caída general de las subidas salariales. Mientras, sube el precio de la vivienda. La diferencia ha ido a parar a manos de los promotores y especuladores del suelo.

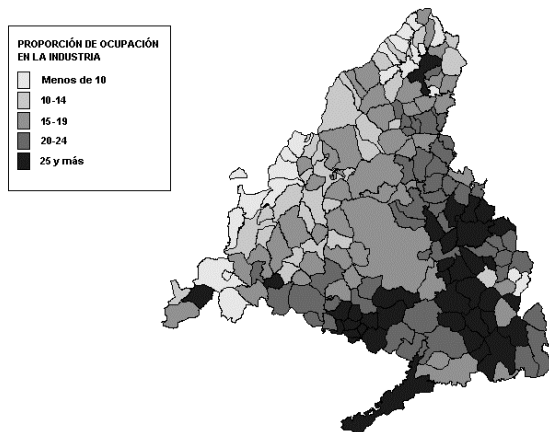
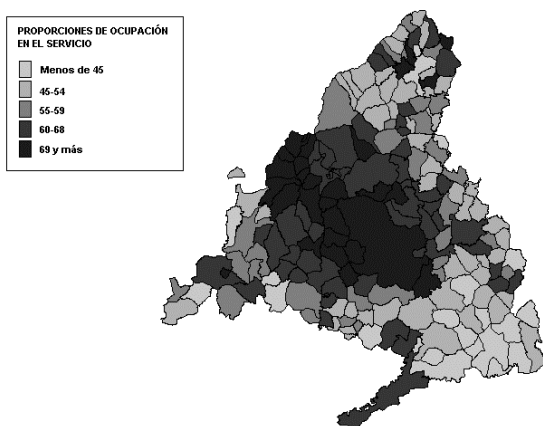
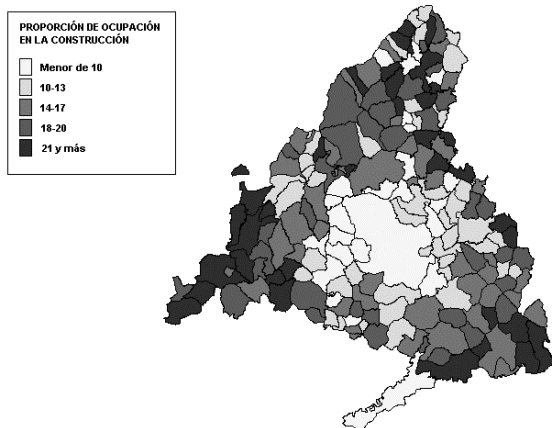
En resumen, el descenso de los salarios en general no ha generado un menor estímulo al trabajo o al consumo y un reequilibrio de los salarios en relación al coste de la vida, o un descenso en el precio de la vivienda, puesto que la demanda cautiva de vivienda (sobre todo en los jóvenes), en tanto que bien de primera necesidad, intensifica el

estímulo al trabajo aunque sea por menos salario. Es decir, es un instrumento para la intensificación del trabajo, tanto en el lado de la producción (sobreexplotación por el capital industrial) como del lado de la distribución (sobreexplotación por el capital financiero).

Lo productivo y lo reproductivo están conectados a través del capital financiero. Y el corte que permite la explotación en estos dos frentes son dos tipos de monopolio relacionados con el espacio (monopolio de los empleos en Madrid -Madrid presenta las tasas más bajas de paro de España) y monopolio de la vivienda (El precio de la vivienda nueva en Madrid es de 311.000 pts/m² frente a las 240.000 del resto de capitales). La amplitud del mercado de los productos, cada vez más inmateriales, sin embargo, es de ámbito nacional e internacional. En la construcción por ejemplo, ocurre a la inversa, el producto está cautivo en Madrid, pero los trabajadores (los llamados conmuters de la construcción), viven fuera.

Se dibuja así una clara geografía social madrileña, que segrega espacialmente a la población, donde podemos descubrir una estrecha relación entre los sectores productivos preponderantes -caracterizados cada vez más por un determinado modelo productivo y no tanto por el tipo de producto-, las determinadas características de la fuerza de trabajo (edad, cualificación, salarios, etc.), el precio de la vivienda y, por último, la calidad de la enseñanza. Geografía social que hemos utilizado para construir la muestra de nuestro estudio, de acuerdo con las tres zonas geográficas que se muestran a continuación.

Los hijos de las reformas laborales



ANEXO II. NOTAS METODOLÓGICAS

La investigación se ha llevado a cabo, fundamentalmente, mediante la elaboración de 27 entrevistas en profundidad a partir del diseño de una muestra estratégica de jóvenes de distintos perfiles en función de:

1 La edad, por la distinta experiencia acumulada, situaciones estructurales vividas.

- 1.A) Nacidos en torno a 1970, con unos 34 años.
- 1.B) Nacidos en torno a 1980, con unos 24 años.
- 1.C) Nacidos en torno a 1988, con unos 16 años hoy.

2 De la zona geográfica, en función de eventuales "cuencas de empleo", pero también de tradición histórica en relación al trabajo y las oportunidades: la quiebra de modelos productivos.

- 2.A) Periferia de Tradición industrial. (La gran fábrica del Sur, el ex-distrito industrial de Fuenlabrada)
- 2.B) Periferia de Tradición agrícola, de "Introducción turística", transformación urbanística y construcción. (Aranjuez, El Escorial...)
- 2.C) Madrid centro, administración, servicios, ocio, etc.

3 Del origen familiar, según ocupación de los padres [clase].

- 3.A) Trabajadores industriales.
- 3.B) Clases medias: profesionales y directivos.
- 3.C) Trabajadores autónomos (no asalariados). Pequeños empresarios, tiendas, bares, comerciantes.

CUADRO DE PERFILES DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Zona Edad	A. Periferia de Tradición Industrial (Fuenlabrada, Getafe, Leganés)	B. Periferia de Tradición Agrícola. Hoy turismo y construcción (Aranjuez, El Escorial, etc)	C. Madrid Centro. Servicios	Origen Familiar
En torno a 16 años	1 Pedro	10 Marina	19 David	I. Trabajadores industriales
	2 Marta	11 Ramón	20 Juanma	II. Clases Medias (profesionales y directivos)
	3 Roberto	12 Luis	21 Verónica	III. Autónomos (comercio,...)
En torno a 24 años	4 Justa	13 Fran	22 Manolo	I. Trabajadores industriales
	5 Nuria	14 Izaskun	23 Sofía	II. Clases Medias (profesionales y directivos)
	6 Ana	15 Isabel	24 Rafa	III. Autónomos (comercio,...)
En torno a 34 años	7 Mar	16 Juan Carlos	25 José Luis	I. Trabajadores industriales
	8 Carla	17 Eva	26 Fernando	II. Clases Medias (profesionales y directivos)
	9 Alicia	18 Mari Carmen	27 Miguel	III. Autónomos (comercio,...)

ANEXO III

Una entrevista con Mari Carmen

A continuación reproducimos la anunciada entrevista a Mari Carmen. Debido a su extensión hemos suprimido algunas referencias infantiles y familiares que pasamos a resumir muy brevemente para situar al lector: el padre de Mari Carmen es cocinero, autónomo, tiene una contrata en un gran concesionario de coches en el barrio donde viven, en Canillas. Él Nació en un pueblo de Segovia y su madre, que es ama de casa, en un pueblo de Burgos. Mari Carmen, de veintinueve años, tiene un hermano menor de veinticuatro. La entrevista fue realizada en Canillas el 19 de Abril de 2004 [PLC]:

Estamos eligiendo distintos perfiles, de distintas edades, desde dieciocho a treinta y tres años, y distintas zonas geográficas de Madrid, con distintas trayectorias, para que sea lo más representativo posible de la realidad que viven los jóvenes madrileños. Y las entrevistas consisten en contar un poco la trayectoria de tu vida, los estudios que elegiste, el por qué, el trabajo, las dificultades...

-Bueno, pues yo estudié psicología. Estudié psicología porque, en principio mi vocación o mi interés era estudiar biología, pero no me dio la nota de selectividad. Es que llegué a una situación un poco..., que tenías que estudiar ¿sabes?. Y yo no sabía qué hacer, no sabía... yo tenía que estudiar una carrera, o sea yo, no pensaba ni en ponerme a trabajar, ni en... ni pensé siquiera en hacer FP. Cuando te dan la oportunidad de hacer FP o elegir BUP, corriendo a hacer BUP, lo del FP, por lo menos cuando me tocó a mí elegirlo era como... no sé... que no estaba muy bien visto.

Sí, era para los que fracasaban...

-Sí, algo así. Entonces, como que tenías que estudiar una carrera porque era lo que tenía futuro, y era como ibas a ganar dinero y cosas de esas. Entonces eso, bueno yo elegí BUP. Al terminar COU quería estudiar biología, pero no me dio la nota de selectividad, y entonces dije, -"jolín" ¿qué hago?- y empecé a poner biología, geología... -todo un poco así relacionado-, algo de naturaleza o medio-ambiente, y la última opción que puse fue psicología, pero la puse casi ya cuando había cerrado la hoja, que dije 'bueno, pues pongo también psicología'. Como pedían una nota muy baja, un cinco con



ocho, que era justo lo que yo había sacado de media en selectividad, me cogieron para hacer psicología. Y, hombre, el primer año, la verdad que yo cuando entré, entré un poco para ver, a ver que me parecía, un poco de prueba, la intención era evaluar un poco ese primer año, si me gustaba la carrera pues seguía y si no, pues me tenía que plantear a ver que hacía. Y la verdad es que sí que me gustó. El primer año me pareció muy interesante todo lo que nos explicaron, se veían cosas de animales, lo que era etología, era comportamiento animal, y luego, ya en las optativas se podía elegir primatología, cosas así relacionadas con..., con los bichos, o sea con animales, y dije bueno, pues tampoco esta tan mal. Y terminé la carrera. Pero de trabajo de psicóloga no encuentro, ja, ja.

¿Hace cuanto la terminaste?

-Pues en, en el dos mil. O sea, yo no me arrepiento de haber estudiado la carrera, pero, lo que es para trabajar y eso, la verdad, o es que estoy muy perdida o... Cuando preguntas -cuando te vas a un sitio oficial a preguntar-, siempre te dicen lo mismo, que opositas a psicólogo, para colegios o para hospitales o eso, y lo veo muy difícil, si el futuro del psicólogo está solamente en poder opositar pues.... O luego, si tienes ya mucha vocación, en lo que es terapia, hacer terapia, o psicopatología y eso, pues montarte tú una clínica.

¿Lo ves complicado? Lo de...

-Sí, la gente me dice, '¿por qué no montas una clínica?' digo, 'sí es que, a ver, si es que a mí me entra por la puerta un hombre, me empieza a contar ahí un problema que tiene gordísimo, y no sé que le voy a decir', que sé que a lo mejor es un miedo así... porque realmente el psicólogo no le dice nada más llegar lo que tiene que hacer. La primera vez es una entrevista, tomas datos, y cuando se va el señor, te pones a mirar los libros a ver qué le puede pasar a ese hombre. Y yo que sé, que tampoco tengo un sitio donde montar una clínica, no sé. Y que yo también luego me especialicé más en infantil, en la rama educativa, para estar con niños, y las prácticas las hice con niños, y es lo que estoy mandando ahora, currículum a colegios, para ver si me pueden coger de orientadora escolar, que es en lo que yo más formación tengo. Entonces me ofrezco como orientadora escolar, que yo sé que en muchos sitios, cuando abran el currículum, van a

decir: 'ésta... ¿y eso qué es?- Porque, yo creo que no saben ni lo que es eso, pero bueno, por probar y no quedarte con la incertidumbre, pues lo haces, mandar currículum a los colegios y... a esperar

¿Has trabajado en algo de...?

-Sí bueno, trabajé, pero... Nada más terminar la carrera entré a trabajar en el VIPS, en un VIPS de éstos, de dependienta. Horrorosa la experiencia por cierto. Muy mal, porque me cogieron y, o sea, me echaron al mes o así porque se suponía que no había pasado el mes de prueba. Pero fue un poco raro todo... no sé, me sentí, dije 'pero bueno, parece que lo hacen aquí todo a escondidas', no me lo dijeron a la cara ¿sabes? Me dieron una carta, que claro, era mi primer trabajo, y cuando terminó el mes, me dieron una carta que ponía, finalización de contrato, pero todo así como con palabras que no ponía claramente que no había superado el mes de prueba, me ponía, a finalizado su periodo de prueba, pásese por las oficinas de no se qué, no se cuantos. Entonces yo pensaba, pues que había finalizado mi mes de prueba, pero que yo seguía trabajando. Y fui a trabajar, y el día que aparecí para trabajar, y me dijeron: 'pero si tú no estas aquí trabajando ya ¿no te dieron la carta el otro día?'. Digo: 'ah, ¿eso era una carta de... finiquito?'. O sea, de finalización de contrato, porque yo no lo entendí así y a mí nadie me lo dijo de palabra. Fue muy raro, me fui muy enfadada, me quedé muy disgustada, porque, no sé, la primera experiencia y que fuese así

¿Pero el mes de prueba cobrando, con contrato...?

-Sí, sí, era cobrando y eso, pero que, claro, yo, fui a hablar ya con el encargado, - después de que me dijeran que no estaba trabajando allí-, y no estaba el encargado ese día. Y dije: 'bueno ¿Cuándo está el encargado, el supervisor? que quiero hablar con él'. Y el día que estaba fui a hablar con él y le dije que, que bueno, que yo en el mes que estuve trabajando con ellos, en ningún momento me dijeron que lo estaba haciendo mal. Digo: 'porque si a mí me decís: Oye Ana, lo estas haciendo mal o... los libros no se colocan así o...', pues yo lo hago de otra forma ¿sabes?. Yo entré con otra chica, entramos dos, pero se tenían que quedar con una, me tocó a mí el irme, se quedaron con la otra chavala, digo: 'si a mi me decís como tengo que hacer las cosas, yo las hago como me digáis, pero a mí no habéis dicho nunca nada'. O sea, yo suponía que lo



estaba haciendo todo bien. Yo no sé qué tipo de... no sé como explicarlo, no sé que política tiene la empresa, el supervisor ese tampoco tenía nada que ver, en el sentido de que a él seguramente le meten a dos chicas a trabajar y él tiene que elegir a una, aunque las dos lo hagamos muy bien, tendrán esa política de meter a dos personas o a tres, y elegir a una, entonces, aunque tú lo hagas muy bien, si te toca irte, te toca irte

Y se vive mal, o sea se vive como si uno no valiera, además un trabajo así ¿no?.

-Sí claro, es que dices: 'es de lo más simple, un trabajo de lo más simple, es atender una caja y colocar las cosas en la tienda y atender a la gente'. O sea, si me estás diciendo que no valgo para hacer eso, pues me parece un poco deprimente. El hombre me decía 'no te preocupes que vas a volver a encontrar trabajo, no se qué'. Digo 'si yo trabajo sé que voy a encontrar, pero no creo que sea forma de tratar a la gente que está aquí trabajando, lo que estáis haciendo vosotros, o como me habéis tratado a mí'. Y me dijo 'Jo, es que yo pensaba que el último día, la persona que se quedaba de supervisor, te lo explicó'. Digo, 'pues mira a mí lo que me explicó fue: me dio la carta, me dijo firma aquí, yo lo leí, y como no entendí lo que era...' -o sea yo entendí que era fin de contrato de, o sea fin de periodo de prueba, que es lo que ponía, fin de periodo de prueba, pero yo no lo entendí como que yo no seguía trabajando, digo, luego, la chica que estaba de supervisora lo único que me dijo es, '¿Cuál es tu taquilla?'. Y le dije, 'pues esa' y me dice, 'y me das tu uniforme', y yo la di el uniforme, y pensé: es que cada mes lo llevan a la tintorería' ja, ja.

El uniforme y todo te lo daba la...

-Sí, sí, sí, claro yo pensaba, ¿para que me pedirá el uniforme? Yo me quede muy sorprendida, pero dije, digo pues lo llevaran a lavar a algún sitio, no se fiaran de que lo lavemos nosotras. Y no me dijo más la chica, o sea no me dijo, -pues es que no has pasado el período de prueba porque esto, por lo otro- no, me dio la hoja, directamente me dijo, firma aquí, ¿Dónde está tu taquilla? y dame el uniforme, es lo que me dijo. -Jo, pues hablaré yo con ella, porque claro, te tenía que haber explicado- digo, pues sí habla con ella, porque ¡vamos!.

Y el período de prueba... luego pasabas a... ¿a un contrato de seis meses?

-Creo que eran seis meses, el contrato, ya no me acuerdo

¿Y te pagaban más luego?

-No, no

Era igual

-Era todo igual, sí. Muy mal. De todas formas ya luego, pues eso, la experiencia te va dando más tablas, y ya, yo reconozco que he cambiado, no por ese trabajo, sino por el que tuve después. Yo creo que ahora sí que haría valer un poco más mis derechos, por así decirlo ¿no? Porque en el sitio éste, el primer día, en el VIPS, me pusieron a trabajar cuando estaba la feria del libro, me pusieron fuera con los libros, con todo el sol, me daba todo el sol. Después de comer me empecé a marear, entonces entré y le dije al chico 'oye mira yo es que me estoy mareando ¿puedo entrar un momento a descansar?', y me puso un careto, como diciendo... o sea, que seguramente ya el primer día, ellos ya dijeron, '¡Jo! esta tía, si el primer día ya está mareada', y claro, yo cuando vi la cara que puso, te quedas así diciendo, como que tienes que darle explicaciones de..., ¡pues no!. Es que yo le veo, me hace eso ahora, me pone esa cara y le digo '¡mira tío, yo me meto dentro porque me estoy mareando! ¡lo que no puede ser es que me tengas ahí al sol!, ¡en verano!'. Pero bueno, te metes ahí, un poco como diciendo, ¡jolín! ¿Qué va a pensar éste? No se qué. Luego, por las noches llegaban, había mucha gente, estaba en el VIPS que hay en O'Donnell, e iba mucha gente de emisoras de radios por la noche, a coger los periódicos, y se llevaban, pues diez Mundos, diez Países, diez ABCS, se llevaban un montón de periódicos por la noche, y yo me acuerdo el primer día que, jolín. Además el aparato de los códigos de barras no funcionaba, entonces todos los números los tenía que meter yo a mano, que yo no tenía habilidad entonces con la caja. Me decía el supervisor: '¡más rápido!'. Igual. Yo ahí súper preocupada. Pues yo estoy segura de que ahora me lo dice, -'¡más rápido!-', y le digo 'mira, en vez de estarte ahí hablando con el vigilante, te vienes tú aquí y me ayudas a pasar los periódicos por caja, porque lo que no es normal es que esté yo aquí sola en la caja, con unos montones así de periódicos, y metiendo yo sola los códigos y los precios. Como tú comprenderás, si se hace cola no es mi problema, será problema tuyo, venir aquí a ayudarme'. Pues igual, sí, sí, sí, así, toda como muy sumisa, sí, sí más rápido, que yo más rápido no podía ir, porque era el primer día y no, yo no manejaba todavía bien la caja.



¿Cuántas horas?

-Pues, eran... yo tenía contrato de veinte horas a la semana. Era: dos días hacía ocho horas, que tenía media hora de descanso, y otro día hacía cinco, porque las dos medias horas de descanso, las tenía que recuperar, -¡que me parecía súper cutre!-. Pero bueno, o sea, media hora para cenar, que yo, igual decía, 'yo es que no puedo cenar en media hora, yo necesito más tiempo'.

¿Y era de noche?

-Sí, bueno había veces que entraba de noche, y a veces de día, eso el supervisor si que nos lo dijo, que él intentaba que no entrásemos siempre a la misma hora, porque... o que no siempre nos tocase en fin de semana, porque él entendía que, pues que siempre si tienes dos fines de semana al mes libre pues es mejor, porque luego vas a estar más animada, más contenta, que si estás todos los fines de semana trabajando, y no puedes ni salir ni estar con tus amigos, y...

¿ cuánto cobrabais?

-¿Cuánto cobré? Si es que ahora mismo no me acuerdo, no se si eran sesenta mil pelas, no me acuerdo ya, o setenta, puede ser setenta, sí, pero porque te metían ahí nocturnidad, los pluses estos de nocturnidad y yo que sé, el plus de transporte o no se qué. Y eso, pero bueno que...

¿ cómo conseguiste ese trabajo?

-Pues me, pues creo que lo miré en el teletexto, esto de las ofertas de empleo, y venía las siglas del VIPS y eso, y llamé o les escribí

¿ te hacían una entrevista?

-Sí, ¡bueno!, había un montón de gente, claro. Es un edificio que está en Avenida de América y... sí, te hacen como una entrevista, o sea, tienes que rellenar un papel, un papel de por qué quieres trabajar y tus datos y eso. Me llamaron y nada, por la tarde, muy pronto, o sea que necesitaban gente, si es que....

¿ qué pasó después?

Fui a UGT, por cierto, cuando me echaron

¿A sí?

-Fui a UGT, ahí a la Avenida de América, a preguntar si eso que habían hecho así, sin avisarme y sin nada ¿sabes?, Si era normal. Y me dijeron que sí, que lo hacen constantemente, en esos sitios, en los Telepizzas, en los Burger King y eso, que meten a un montón de gente, la tienen un mes de prueba, se supone, y luego la echan

¿Estabas afiliada a UGT, o algo?

-No, no, fui... era, me pusieron la pegatina esa de visitante o algo así, ja, ja. Sí, yo fui, y dije... -nada más entrar sí que me lo preguntaron, si estaba afiliada-, y dije que no. Y digo: 'No, es que vengo a hacer una consulta, si se puede'. Y sí, que me dijeron que sí, se puede, o sea que eso. Y después de este trabajo, entré a trabajar en una empresa de éstas de telemarketing, que se llama CAPSA, que es la atención telefónica de Canal Plus y Canal Satélite, y ahí he estado hasta julio del año pasado, y ahí sí que ya... ¡ahí sí que me cambió el carácter! Ja, ja.

¿Qué era, atender a clientes?

-No, no era atender a clientes, yo atendía a los distribuidores, a los que ponen las antenas en las casas. Cuando se estropean los aparatos de Canal Plus los tienen que ir a cambiar, los abonados a las tiendas, y nos llamaban los de las tiendas: 'que ha venido un abonado a cambiar el aparato; que se le ha estropeado', y yo, como van con un código de serie los aparatos, yo metía el aparato que dejaba el cliente y el nuevo, era una tarea muy mecánica.

Muy repetitiva ¿no?

-Sí bueno, era de lo más repetitivo, o sea, pero siempre te entraba alguna cosa, bueno siempre; que yo, de los casi tres años que he estado, pues no estaba segura de todo lo que me entraba, porque por el teléfono te llaman de todos lados, y tenía que levantarme a preguntar a veces. Y bueno, el trabajo no estaba mal, porque bueno, el ambiente, al principio, era bueno, ya luego dejó de serlo, ja, ja. Y bueno, yo que sé, lo que pasa es que pagan muy mal, claro, te pagan... eran ¡siete euros la hora!

¿Siete euros la hora?



-Sí, yo tenía un contrato de treinta y cinco horas, nos pagaban en semanas, cuando entré nos pagaban cada semana, porque no era seguro, o sea era de treinta y cinco a treinta y nueve horas, creo, o algo así, creo que sí, que en el contrato ponía eso, de treinta y cinco a treinta y nueve horas, entonces dependía del volumen de llamadas, pues a lo mejor te decían que tenías que hacer treinta y nueve horas, y te pagaban a la semana. Entonces ahí ya, hubo una huelga, en toda la empresa.

Queríamos que se nos diese una nómina con el sueldo, porque la nómina que nos entregaban era una nómina muy rara, -las tengo por ahí, luego si las quieres ver-... Entonces en la nómina aparecía que cobrabas veinticinco mil pesetas o treinta mil ¿sabes?. Pero te habían pagado las otras tres semanas antes, y venían como anticipo y no se qué, venía una cosa muy rara. Y parece ser que eso, si vas a pedir un préstamo al banco, pues ven esa nómina, y dicen: 'o sea tú no trabajas unas horas fijas, o sea, que no tienes un sueldo fijo', por así decirlo. Entonces se quería eso, que se pagase al mes, con un sueldo base y...

Con contratos...

-Sí, y no por semanas, sino al mes. Y eso, pues las horas que tuvieras en tu contrato, no: ahora treinta y cinco, ahora treinta y nueve, ahora ochenta, o sea, no. Y eso se consiguió, sí que nos empezaron a pagar cada mes, entonces ya, lo que ponía en el contrato, que era de treinta y cinco a treinta y nueve se quedaba fijo. Entonces hoy ya se hace treinta y cinco horas a la semana, en principio. Yo tenía un turno de tarde, que era de cuatro de la tarde a diez, entonces yo tenía que trabajar los sábados para cubrir las treinta y cinco horas, tenía que trabajar los sábados, y aguanté dos meses, yo dije, no puedo más. Y entonces fui a personal, les dije que quería que me bajasen el contrato a treinta horas, para trabajar de lunes a viernes, bueno, para librar dos días en semana. A mí me daba lo mismo que fuera domingo-lunes, domingo-martes, o el fin de semana, pues mejor. Entonces sí que me lo hicieron, y me bajaron el contrato a treinta horas, y ahí he estado, estuve, yo que sé, pues eso, dos años más.

¿Erais mucha gente?

-Sí, éramos... yo que sé, es que, es una empresa muy grande, y entonces tampoco te puedo decir, pero yo creo que éramos, donde estábamos, en un edificio que hay en Albarán, yo creo que ahí éramos unos ochocientos

¿Ochocientos haciendo lo mismo?

-No, no estábamos todos ahí, porque la empresa trata de..., a parte de llevar lo de Canal Satélite, que es la línea de atención de El País y de Santillana, que también tienen alguna línea, es atención telefónica, y luego abonados, atención a los abonados de Canal Plus también está ahí, que ahí es donde más había, donde más gente había trabajando, en la línea de abonados.

Y los problemas empezaron a venir porque abrieron otra plataforma en Málaga, no sé si es que tienen subvenciones o porque les sale más barato, no se porqué. Que empezaron a contratar a gente allí, y claro, cada vez entraban menos llamadas aquí en Madrid, menos llamadas... o sea, había tardes que estábamos sin hacer nada. O sea, te entraba una llamada cada hora o así, y muy mal, muy mal porque no te dejaban leer en el puesto, jugar al ordenador tampoco, aunque había juegos por ahí instalados, ja, ja, pero bueno, eso yo lo entiendo, yo lo de los juegos lo entendía, pero lo de que no te dejaran leer. Llegaba la supervisora y le decíamos, 'pero vamos a ver, es que estoy aquí seis horas metida, mirando al techo', digo 'porque a mí no me apetece ahora ponerme a hablar, además ya nos conocemos todos y hay días que no te apetece hablar con nadie, ¿qué problema hay en que nos pongamos a leer?'. Y ella '¡es que es una norma de la empresa y no se qué y no se cuantos!'. Digo, 'que sí, si será una norma de la empresa, pero es una norma absurda'. Había veces, que bueno, lo dejaban pasar, y la gente estaba con el periódico, con libros, y no te decían nada, pero había días que estaban mal ellas o yo que sé y venían a decirte que cerraras el libro, o sea que, en ese sentido muy mal.

Bueno, y como había una plataforma en Málaga, y aquí cada vez entraban menos llamadas, pues no sabíamos qué iba a pasar, no sabíamos qué iba pasar con nosotros. Había muchos rumores. Decían que iban a cerrar la plataforma de aquí de Madrid, que se iban a quedar sólo con lo de Málaga, y... pues eso, cada vez menos llamadas, o sea es que era una situación muy absurda, entonces luego ya cuando hubo la fusión entre



Vía Digital y Canal Satélite, pues a la gente que estaba fija -yo no estaba fija, yo estaba con contrato de obra y servicio- [durante tres años], a la gente que estaba fija veíamos, los que estábamos con obra y servicio, que les daban cursos, cursos de Vía digital y no se qué. Porque como se iba a fusionar, pues iban a tener que atender las dos líneas, la de Vía Digital y la de Canal Satélite. Y los de obra y servicio, nada, ahí sentados como pasmarotes, sin llamadas. Y preguntamos a la supervisora, 'bueno ¿qué va a pasar con nosotros? porque estamos viendo que a los fijos les están dando cursos porque les van a meter en la línea de Vía digital'. Y ella: 'no, ya os dirán lo que sea'.

Luego ya empezaron a decir en prensa que si la fusión era el veinte de junio o de julio, o no sé. Bueno, daban ya una fecha, una fecha para empezar a emitir las dos plataformas juntas, que se iba a llamar el Digital Plus. Y nada, y nosotras '¡bueno, que a ver, que la semana que viene va a empezar ya...! O sea, ya va a empezar la fusión a funcionar y a nosotros no nos han dicho nada'. Y ellos: 'no, esperaros a que venga alguien de recursos humanos, y no se qué'. Y para arriba, para abajo..., Digo, 'bueno vale, es que queda una semana'.

Los últimos quince días no estuvimos haciendo nada, tareas administrativas, pero porque no sabían qué ponernos a hacer. Y bueno, ya llega la fecha de la fusión y nosotras llegamos a trabajar a nuestro sitio como todos los días, y vemos que toda la gente que hay en la plataforma son gente distinta, o sea ¡es gente distinta! -son compañeros porque les conocía de haberles visto en otro edificio, (es que hay dos edificios)-. Y digo, '¿Qué hace esta gente aquí?' y veo que las aulas de formación están llenas de gente, ahí como muy revolucionada la gente, y veía que la gente de mi contrato, con el mismo tipo de contrato que el mío, estaban todos por ahí, hablando con una chica.

Y claro, ya, como ha llegado el día de la fusión ahora ya es cuando todo va rápido y todo deprisa ¿no?. 'A ver qué me cuentan aquí'. Pues nada, nos metemos en el aula de formación, y nos dicen que nos van a dar un curso rápido porque hay muchas llamadas, claro con el tema de la fusión ha habido, hay gente que dejó de ver canales, otros que veían canales raros, entonces la gente empezó a llamar -los de Vía Digital y los de Canal Satélite-, y debían estar las líneas que explotaban, las de aquí, las de Málaga, todas. Y decían:, 'os vamos a dar un curso rápido, para meteros en línea en seguida, porque es

que hay muchas llamadas y no se qué'. Y le dije 'mira, yo no voy a conectar en línea, porque vamos a ver, habéis estado dando cursos que han durado quince días y ¿A mí me vas a dar un curso de cuatro horas. Y pretendes que me coja, que me siente, me ponga a coger llamadas de gente histérica?. ¿No sabíais que iba a pasar esto?'. Pero si yo mandé un e-mail a los de recursos humanos y se lo dije -al director de recursos humanos-: 'bueno a ver: ¿Qué va a pasar con nosotros el día de la fusión?' y no me contestaba nadie. 'Yo no me voy a conectar'. Y bueno, empezamos a dar el curso y era - como se trabaja con ordenador y eso-, era ver todas las aplicaciones que usaban los de Vía Digital. Totalmente distintas a las que habíamos usado nosotros, o sea, las pantallas para acceder a las fichas de clientes, para ver si tenían deudas que no habían pagado y cosas de esas, todo distinto. Yo decía, 'y pretende que yo me aprenda esto en cuatro horas', ¡si no sabíamos ni como se busca al abonado!.

Bueno, el caso es que vino el de recursos humanos por la tarde, y nos empezó a decir que bueno, que el contrato que teníamos, que iba a finalizar, y que nos tenían que hacer uno nuevo, porque claro, Canal Satélite dejaba de funcionar y ya no se llamaba así, se llamaba Digital Plus, entonces nosotros ya no trabajábamos para Canal Satélite, trabajábamos para Digital Plus, y entonces ese contrato se rompía. Bueno, se rompía, se firmaba una baja y un alta nuevo.

Y yo, como estaba tan enfadada, le dije, 'y si yo no quiero firmar el contrato ese ¿Qué pasa?', y me dijeron, 'pues nada, te vas de la empresa, se te firma el finiquito, la liquidación, y no se qué'. Digo 'vale, vale'. Dice '¡pero eso me lo tenéis que decir ya, porque no se qué!'. Digo, bueno '¡ahora te vas a esperar tú a que yo te conteste! ¡No te digo!'. Y nada, ya dije que no quería el contrato ese, que yo me quería ir, porque también quería salir ya de allí, porque estaba muy cansada del trabajo, ya no iba a atender la línea que estaba atendiendo, que era distribuidores, que es una línea más tranquila, por así decirlo, porque hablabas... es como más de colegas, te llamaba la gente, no sé, los chicos de las tiendas, y era más informal ¿sabes? Y si firmaba luego el contrato, me iba a tocar atender a clientes.



Claro, con el cambio de empresa se encubre una degradación del trabajo. Por que lo de clientes es más duro ¿no?

-Claro, sobre todo cuando ves que no, que tú no puedes hacer nada, porque es que, a mí lo que me fastidiaba era que yo no podía hacer nada, a mí me echaban broncas por teléfono, porque incluso en la línea esta que atendía, me entraban a veces abonados, cogían el teléfono y te llamaban, entonces claro, y no podías colgar ninguna llamada..., ah bueno, a no ser que te insultasen, entonces sí, pero si no, no podías colgar

¿Ah, sí? ¿Tenías una...?

-Sí, sí, si te insultaba, pero le tenías que avisar, le tenías que decir, 'si sigue usted hablándome en ese tono le voy a colgar la llamada', ja, ja '¡hija de puta, no se qué!', y ya le colgabas. Pero le tenías que avisar a ver si se tranquilizaba..., Pero claro, a veces no te insultaban pero te daban ganas de colgar porque... porque es que no, no había forma de razonar. Había veces que sí, que razonabas con la gente y bien, y podías arreglarle ese problema ¿sabes? Pero había veces que es que no, que no podía hacer nada; entonces claro, tú estás ahí con los cascos puestos aguantando la bronca, y no puedes hacer nada; claro, porque ellos se pensaban que nosotros estábamos ahí con los instaladores, o algo así, o que yo tenía ahí la furgoneta con la antena, y que me montaba y me iba a instalarle la antena; pues nada, así: '¡quiero que vengan ya y no se qué!'- Y le decías: 'no, es que aquí no están los instaladores'; '¡como que ahí no están los instaladores, entonces éste teléfono de que es!, ¡Pues deme el teléfono del instalador!', digo: 'no, es que el teléfono del instalador... espere a ver si se lo puedo dar'.

Sí, que eres un poco la cara de la empresa ¿no? o sea la que aguanta...

-Sí, sí, era eso; pero claro había cosas que no las podías arreglar, entonces ¿qué haces? O sea, estás tú ahí delante. Luego en las promociones, había unos líos ahí alucinantes con el dinero, porque en la tele, claro, en la tele te sale un anuncio que parece que todo es fantástico, y que no vas a pagar nada; y cuando llamaban y ya les contabas lo que iban a pagar después de la promoción, había gente que se quedaba..., así muy cortada, ¿sabes? así como diciendo ¡jolin!

¿Cuántos erais al final?

-Pues ya al final, es que quedábamos muy poquitos, seríamos unos sesenta o así, pero vamos, seguíamos siendo bastantes.

O sea, que el cambio de empresa también se aprovechó para reducir la plantilla de Madrid

- Claro, claro.

¿Y había algún tipo de organización? ¿Había representante sindical?

-Sí, sí que había. Sí que había, lo que pasa que, también te digo, que el ambiente allí era muy... que veían un poco, como que el comité no, no había hecho mucho por la empresa ¿sabes? Que no había presionado lo suficiente para que se consiguieran...entonces, muchas veces cuando venían para decirnos que si firmas o... o que se quería hacer un paro, para no sé qué, pues había mucha gente que decía que no, que no paraba. Luego claro, había mucha separación entre los técnicos y nosotros, porque parecía que solo defendían a unos; entonces, sobre todo los que entraron conmigo, que éramos de los últimos, como que éramos ahí los olvidados ¿sabes? No nos decían nada en concreto.

Claro, porque las condiciones también de salario y eso, serían muy distintas ¿no? entre los técnicos y vosotros

-Sí claro, los técnicos tenían el plus de técnico, tenían más pluses y más cosas. Entonces, justo cuando lo de la fusión, lo que se quería, porque ahí se juntaron los del comité de empresa de CAPSA, que llevaba Canal Satélite, y luego Vía Digital tenía también su comité, porque tenía su empresa de tele marketing; que esa empresa no sé si ha desaparecido, o qué paso al final. Entonces, como se iban a fusionar, esa empresa de Vía Digital iba a desaparecer y a la gente de allí, de Vía Digital, la iban a meter en CAPSA, pero con las condiciones de CAPSA.

Que eran peores

-Eran peores, sí. Los de Vía Digital, por lo que me contaban, tenían más pluses, tampoco te puedo decir de qué, pero por lo que me contaban y eso, sí, más pluses de antigüedad, de no sé qué, no sé cuantos. Y aquí, por ejemplo, el plus de gestor, de técnico, se lo



podían quitar, y no sé cuántas cosas más; y les querían bajar el contrato a menos horas. O sea, que iban a ganar bastante menos dinero.

Entonces, los dos comités se juntaron, y estaban un poco, intentando defender a la gente de Vía Digital, que a mí me parecía bien, ¿sabes? Es que, era lógico, entonces estaban intentando pues eso, que toda esa gente que iba a entrar de Vía Digital, que mantuviese las condiciones que tenía en la otra empresa.

Es una estrategia de muchas empresas ¿no?, dividir a los trabajadores y que se peleen entre ellos. Luego además eso, obligarte a rebajar las condiciones con la amenaza de quitarte el trabajo y llevárselo a Málaga...

Luego encima eso, había piques, en el sentido de que si se metían los de Vía Digital con las condiciones de Vía Digital, los de CAPSA se iban a mosquear. Bueno, había gente que se mosqueaba, claro; porque claro, -¡van a entrar los otros, que van a hacer lo mismo que yo, y van a ganar más dinero, y no se qué!- O sea, ese tipo de rencillas absurdas, porque.... Y claro, en la reunión del comité, que yo sí que fui, eso se lo decía, digo: -Es que a ver, yo lo que veo es que estáis defendiendo mucho a los de CAPSA, para intentar equipar a las condiciones a las de Vía Digital, y a los de Vía Digital, para que no pierdan, sus beneficios que han tenido durante estos años allí, pero es que... aquí hay- éramos, me parece que con obra y servicio que quedábamos quince, de mi línea, digo: '¿Qué va a pasar con nosotros? Porque todavía no nos ha dicho nadie nada' -esto fue antes de que pasara todo, de que ya se hiciese la fusión, y de que ya, yo dijese que no continuaba trabajando allí-. Entonces, ellos me decían que sí, que ellos entendían lo que yo les decía, que iban a intentar, -como todavía no nos habían dicho si nos iban a echar o no- que iban a intentar que nos hicieran un contrato nuevo -que es lo que al final se hizo, claro- para incluirnos en Digital Plus, y atender lo que fuera, distribuidores, clientes, o lo que sea; que había gente que prefería eso que irse a la calle. Claro, y decía yo 'vale, a mí eso me parece bien, pero yo realmente prefiero seguir haciendo lo que estaba haciendo'. Digo 'en mi contrato además pone que yo solo atendía a distribuidores de Canal Plus', yo no podía atender a abonados ni nada. Y en el comité me dijeron que ese contrato me lo iban a dar la baja, porque ya distribuidores, ya no estaba en Madrid, se había quedado en Málaga completamente, y aquí en Madrid estaba solo atención a los abonados. Ellos lo que querían era defender el puesto de

trabajo. Dice 'si tú quieres atender solo distribuidores, yo lo entiendo, porque es una línea más tranquila, pero también tienes que ver si quieres mantener el puesto de trabajo, o no'. Y yo me quedé un poco conforme ¿sabes? Dije 'bueno, sí', pero porque yo pensaba que todo eso se iba a hacer mejor, y no justo el día de la fusión. Llego ahí y me dicen que me van a dar un curso rápido para no se qué. Y ya dije 'mira, ya está bien, o sea llevan aquí un mes dando la vara, no, no, yo aquí...'

¿Y te fuiste?

-Bueno me fui. Como fue finalización de contrato, mi contrato con distribuidores terminó, entonces...

Y tenías derecho a paro...

-Sí, sí que tenía derecho a paro, claro. Se fue otra chica conmigo, nos fuimos dos, y esa chica me decía que a ver si íbamos a tener problemas, porque decía: 'a ver qué finiquito nos dan, o qué carta de despido'. Bueno claro, no era carta de despido, es que ponía finalización de contrato, pone: "motivo de la baja, finalización de contrato". Entonces se supone que ahí no teníamos ningún problema, porque claro, dice 'es que como lo entiendan ellos, como que te has ido voluntariamente'. Digo 'hombre, ha sido un poco voluntario, pero es que...' ¿sabes?

Sí, que eso de voluntario siempre es muy relativo, te ponen unas condiciones que...

Claro, mi contrato realmente ha finalizado y yo el nuevo contrato que me dan no lo quiero firmar, porque... porque no. Porque es que además estaba ya muy cansada de estar allí, y quería salir, aunque fuera sin nada, digo 'si tengo un mes de paro, pues, me meto a hacer algún curso, o lo que sea, pero me tengo que ir'. Luego además eso, el ambiente ya era muy... muy raro. La gente de allí estaba como enfadada con los de Málaga, y yo decía '¡pero vamos a ver!', era una cosa absurda, porque antes aquí en Madrid estaba Logística, logística eran los que llevan los aparatos a los distribuidores, que llamaban y decían 'quiero que me traigan a la tienda veinte llaves, treinta descodificadores, no se qué'. Entonces, los de Málaga pasaban las llamadas aquí, a Madrid, y decía 'oye, que tengo aquí a un señor, a un distribuidor, que quiere hacer un pedido de aparatos'. ¡Bueno!, cuando entraban las llamadas de las chicas de Málaga, -¡ya está aquí la de Málaga!, ¡esta tonta no se qué!. O sea, unos comentarios, que yo lo veía como una



especie de odio absurdo. Yo no sé si es que se fue quedando la gente con más rencor, una especie de..., Claro, yo las veía y decía 'vamos a ver, yo me convertiré en esto dentro de unos años...como me vuelva así: no, no'. O sea muy raro el ambiente entre los compañeros, mucho ponerse verdes unos a otros, muy mal, muy mal. Ya últimamente, yo es que no sabía donde sentarme, porque decía 'si me siento aquí, van a hablar mal de la Yaya. Si me siento en otro lado vais a ponerlos a hablar mal de...'. Y era así, muy, eso unas rencillas ahí tontas.

¿Y qué tipo de gente había? Eran... ¿se daba mucho esto, de psicólogos, sociólogos, filósofos, o sea, licenciados?

-Sí, sí que había licenciados. De magisterio había gente, luego, compañeras de sicología, también, conocí a dos, y luego estudiantes, había gente que seguía estudiando.

¿Estudiantes de universidad?

-Sí. Lo que pasa claro, que llevaban con la carrera... conocí a un chico que llevaba yo que sé, estudiando derecho, no sé, tenía los mismos años que yo y seguía estudiando derecho, no sé si iba por tercero o cuarto

¿O sea, que cogían todo gente...que la cosa del título te valía?

-Sí, yo creo que sí. Vamos yo, de la gente que conocía, casi todos tenían carrera. Y mucha gente que estaba allí trabajando, también preparándose oposiciones; que tienen ese trabajo un poco, esperando que surja otra cosa, o esperando que apruebe una oposición

Hay mucha gente que ve esos trabajo como un estadio, ¿no? mientras buscas otra cosa

-Claro. Que en parte lo que defendía el comité es que, que vale, mucha gente, o casi todos los que habían entrado ahí a trabajar, era con esa idea, decir, esto es un trabajo de paso. Pero claro, mucha gente había visto que con los años seguían allí, no salían, no sé si es porque te acomodas un poco, al ambiente que hay allí, o que haces un grupo de amigos, o no sé. Pero claro, tampoco puedes.... yo es que con la gente que entré, con la gente que me llevaba bien y eso, empezaron a irse.

¿Se iban a otros trabajos o es que no aguantaban?

-Bueno, había de todo. Ha habido gente que encontró trabajo, y hay gente que está en el paro, como yo, o sea que.

O sea, que la gente que se iba, era no porque encontrara el trabajo de su vida, si no porque...

-Sí, porque querían salir de allí también

Salir de allí

-Sí, sí, sí. Yo la verdad, que el primer año con la gente que entré, me lo pasé genial, o sea, pero muy bien, porque nos reíamos con algunas llamadas, porque había llamadas muy... que te podían, o sea había que te reías, por la gente que entraba y eso; porque también nos llamaban los... no se si has visto anunciada una cajita que compra la gente, por cinco mil pelás, si son abonados, van a ser futuros abonados; entonces los que van a la tienda a comprar la caja, nos llamaban a nosotras, para que fuera un instalador, entonces, de momento no es abonado, es un futuro abonado, entonces normalmente no tienes muchos problemas con ellos, a no ser que le empieces a explicar ya los precios, y que ya si que se quedan... pero a veces, a alguno si que le decía: - mire, si lo que le he dicho no le convence, devuélvalo.- A mí es que me daba pena, porque me llamaba gente mayor, que veía que eran jubilados, que se les veía con pocos medios económicos, entonces cuando le decía que lo que él quería contratar le iba a costar nueve mil pelás al mes, o sea, no se oía nada, ¡un silencio! Y tú, ja, ja, 'a éste hombre le ha dado algo', digo: 'mire, si no le parece bien, si le parece muy caro, vaya a la tienda y le devuelven el dinero, no se preocupe'.

¿Había algún tipo de control de, de productividad o...?

-Sí, bueno, teníamos nuestro tiempo de no libre, o sea, en el teléfono había un botón que era el no libre. Entonces, no se cuanto tiempo era: ¿cincuenta minutos?, ahora no me acuerdo, fíjate; eran veinte minutos de descanso legal, (que eso por cierto lo consiguió el comité, porque antes no había descanso) y luego cada hora, tenías cinco minutos, de esto, como estas trabajando con pantalla y eso, no se cómo se llama, tiene un nombre, de descanso visual o algo así; entonces, en total sí sumaban cincuenta minutos, o algo así. Bueno, entonces si te pasabas de ese tiempo, te llamaba la supervisora y te decía



que te habías pasado de minutos o de lo que fuera ¿no? y te controlaban eso. Y luego de productividad, pues, hacían escuchas las supervisoras a ver si atendías bien o no.

¿Y era gente toda de tu edad, o era gente mayor?

-Sí, casi todos de mi edad. Había una mujer ya más mayor que estaba, esa si que estaba harta, harta, y quería que la echasen; pero no lo conseguía, entonces se iba a fumar, y pasaba de los tiempos libres, pero es que no la echaban. Es que, yo tampoco he visto que echen a nadie allí. Porque sí que te controlaban la asistencia, el tiempo de los libres, cuando estabas descansando, pero luego echar, no he visto echar a nadie, porque sí te mandaban los mail éstos si llegabas tarde. Yo el último año además empecé a llegar tarde y eso, porque no tenía ganas de ir, y siempre llegaba cinco minutos tarde, porque ni siquiera cinco minutos tarde se podía llegar, entonces sí te mandaban el mail, diciéndote que tenías que cambiar de actitud, no se qué no se cuantos, que si no te iban a pasar una carta de advertencia. Pero vamos a mí nunca me pasaron una carta de nada. Lo único que la última temporada me metieron en el cuartucho de las charlas. Porque ya llegué un día muy enfadada, fue ya al final del todo, y me dijo: '¿a ver, qué te pasa?'. Digo 'vamos a ver, que llevamos aquí un mes haciendo el tonto ¡y aquí nadie nos dice lo que va pasar con nosotros. No me parece bien que hagan esto con nosotros, porque ya llevamos aquí muchos años trabajando y lo mínimo es que nos informen de lo que va a pasar, que no sabemos si nos van a echar, si nos van a dar un contrato nuevo -bueno, pensábamos en un principio que nos iban a echar-'. Y las supervisoras decían que ellas tampoco sabían, que no iba con ellas. No sé, que me daba rabia, ¡jolin!, un grupo tan grande como SOGECABLE y que funcione así!. Que vale, que la empresa pertenece al grupo SOGECABLE, pero realmente al que hay que pedir responsabilidades es a la empresa ésta CAPSA. Pero yo creo que ahí deberían tener más cuidado, no sé, de cómo nos tratan ellos a nosotros y de cómo atendíamos nosotros por teléfono. Pero es que claro, lo que nos decían: ellos lo que quieren es que se cojan llamadas; ellos cobraban por llamada atendida, y sacaban una especie de estudios para ver si se habían atendido mil llamadas o dos mil -bueno, se atenderían muchas más claro- y según el volumen de llamadas que se atendían SOGECABLE le pagaba a CAPSA.

¿Y daba igual cómo atendíais?

-Sí, sí, claro. Es que además nos lo dijeron, ¡eh!, Una de las veces nos lo dijeron, ya de las últimas veces, que empezó a haber así reuniones. No nos decían en claro qué iba a pasar, pero sí que decían eso, que iba a haber cambios y que la línea no iba a desaparecer, o sea que no nos iban a echar; pero claro, que había que hacer llamadas.

Entonces llevas desde julio del año pasado [2003]...

-En paro. He hecho un curso ahora del INEM. Tengo un año de paro, o sea, hasta agosto

Ah, y eso te permite también ¿no?

-Bueno, más o menos, porque, aunque no soy muy gastadora y eso, pero bueno, si sales un poco ya estás...

Y luego buscar un trabajo... así, no coger lo primero que te ofrecen

-Claro. Porque bueno, el curso que he hecho en el INEM es de administrativo contable, he estado tres meses, y la verdad es que me ha gustado, estaba bien. Porque quería estudiar algo de contabilidad, pues porque a parte de buscar trabajo de psicóloga, luego, lo que hace mucha gente que tiene carrera así de este tipo, es intentar buscar algo de administrativo, si sabes usar los programas informáticos, los paquetes éstos de World, de Excel; yo tengo mecanografía, pues algo de contabilidad, que parece que cuando buscan algún administrativo, también buscan a gente que sepa de contabilidad

¿Inglés?

-Bueno, sí. El inglés lo que pasa que, el inglés es mi asignatura pendiente, y será siempre mi asignatura pendiente, ja, ja, porque se me daba fatal, fatal, fatal, y es que no, no. Yo lo entiendo, que el inglés es súper importante y... incluso yo que sé, aunque no lo necesites para trabajar, pero si te gusta viajar y te vas por ahí, lo necesitas. Pero es que yo, el hablarlo sobre todo, que seguramente es porque como soy así, un poco tímida y eso, pues... y además es que no sé pronunciarlo, entonces me da vergüenza.

¿Y te han llamado ya de algún trabajo?

-Bueno pues, me llegó una oferta del INEM, en noviembre creo que fue, para trabajar en un video club, y dije bueno, yo que sé, a mí no me importa. Pero eran solo veinte horas a

la semana y eran doscientos treinta y seis euros, o sea, el sueldo mínimo, o sea la mitad del sueldo mínimo éste. Y claro, fui al INEM, y les dije 'es que me cuesta más salir de casa'.

Pero si te llama el INEM tienes que aceptarlo ¿no?

-No claro, yo se lo dije a la chica, digo 'mira, es que yo quiero un trabajo de jornada completa, yo no quiero media jornada' y me dijo la chica 'bueno, vamos a ver qué datos tenemos aquí en el ordenador'. Y entonces se metió, y vio que me habían puesto como jornada indiferente, y ya la dije: 'es que yo entendía lo de indiferente porque me da lo mismo por la mañana, o por la tarde, o por la noche'. Dice 'no, no, eso es otra cosa, eso viene como "Horario". En "Jornada" es si quieres completa, parcial o indiferente- digo 'no, no, pues yo quiero completa' y me lo cambió.

Bueno, pues después de empezar el curso éste del INEM, en enero, me llega otra oferta, y yo dije, 'jolín, si estoy haciendo el curso, se supone que se paraliza la demanda, no sé como lo hacen'. Y llamo al sitio éste de la oferta y me dicen: 'bueno, lo primero es saber si te interesa o no'. Digo 'es que aquí en la carta que me ha llegado del INEM no pone nada, no pone de qué es', y me empieza a contar la chica el rollo, dice 'es que es un buzón de películas, es un video club, pero también es una tienda de patatas y no se qué, no se cuantos'. Y me quedo así, y digo, a ver, 'si esto ya me lo han mandado'. Era el mismo sitio, lo que pasa que el nombre, el nombre en la primera carta que me vino era Sistemas de Industrias o algo así, y la segunda vez que me envió la carta era sólo con las iniciales, entonces yo no me di cuenta que era el mismo sitio. Y digo 'pero si esto me llegó ya, en noviembre, ya le dije al INEM que no porque esto es a tiempo parcial ¿no? cuatro horas al día'. Y me dice 'sí claro, además siempre que vamos al INEM y pedimos gente, lo decimos así, que es jornada parcial', digo: 'bueno ¡está tonta, ésta del INEM! o qué le pasa', y me dice 'ay, bueno, pues lo siento, porque claro tendrás que... ¿qué hacemos, vienes a sellar la carta? es que me da palo que tengas que venir aquí otra vez', digo 'no, si me da igual, yo voy y me la sellas y ya hablaré yo con los del INEM'. Y voy al INEM, y ya les dije 'bueno, a ver, me habéis mandado la misma oferta dos veces'. Porque la chica del sitio éste, del video club, me dijo que es que claro, como era poco dinero, pues que cada tres meses o así, necesitaban gente, porque se iban los que estaban'. Digo, 'no ya, es que es bastante poco dinero, sobre todo porque, a parte de

atender lo del video club, tienes que atender lo de las patatas, vender tabaco, vender no se qué, o sea, es una tienda, es como una tienda'. Y bueno, cuando fui al INEM, se lo dije a la chica: 'a ver, es que es muy triste, que llevo ya seis meses aquí apuntada, o sea, demandando empleo, y que me mandéis dos veces la misma oferta, que es a tiempo parcial, ¡y que es una mierda de sueldo!'. Dice 'huy, pues qué raro, ¿seguro que es la misma empresa?-', y digo: '-sí, sí, es la misma empresa-', '-¿y cómo lo sabes?-', digo: '-a ver, he ido las dos veces a sellar, es "un picoteo de cine", se llama el sitio-, -ah, bueno, no se qué-. Yo no me quería enfadar con la chica pero es que, ¡jolin! Digo: es que, cómo que cómo lo sé: porque he ido y me lo ha sellado, si tenéis la otra carta sellada lo veréis, que pone lo mismo- y le dije: 'mira, no quiero que me vuelva a llegar lo mismo, porque como me vuelva a llegar lo mismo, ya monto aquí el pollo-.

¿Cuánto cobras ahora de paro?

-Pues ahora estoy cobrando unas noventa mil pelas, y ahora, como ya han pasado seis meses, estos seis meses que me quedan, ¿Cuánto es? cuatrocientos sesenta euros o algo así, pero bueno. Y nada, en el paro me dijeron que qué raro que me llegara otra vez la misma oferta, y digo: 'me ha llegado, o sea, además es que me cambiaste lo de la jornada, para que no me llegaran las del tiempo parcial', —'A ver, espera que me voy a meter en la oferta'. Se metió en la oferta y no habían -según ella me dijo, cuando llamaron pidiendo gente, o cuando lo solicitaron-, no habían dicho nada de la jornada, y solo pedían gente que tuviera Word, que supiera usar el Word. Digo 'pues yo no sé para qué quieren que sepa usar el Word, porque... ja, ja, ¡ahí sólo venden patatas y chucherías!'. Dice: 'pues eso es lo que pone aquí'. Y digo: 'bueno, vale, vale'.

¿Has vuelto a empezar a enviar currículum?

-Sí. La semana pasada mandé, envié a dos, o sea, envié a colegios, y luego, como administrativo, a algunas editoriales. En los colegios sí que es muy difícil entrar, es por mandarlos. Entonces, envié veinte la semana pasada y dentro de quince días enviaré otros veinte o así, porque como hay tantos colegios, puedo mandar a un montón. Y ahora estoy estudiando las oposiciones de auxiliar administrativo de la Comunidad, que se presentan... pues eso, estudiando eso.

Si no las apruebas ¿te has puesto un limite o así, si no encuentras un trabajo...?



-Pues, si no encuentro... yo la verdad es que me quiero poner a trabajar ya también; porque yo sé que mi padre –que ya está jubilado y eso-, pues...: que viva aquí con ellos, el verme aquí en casa, yo sé que él... no es que lo pase mal, pero se preocupa. Entonces, aunque sea una mierda de trabajo, yo que sé, que si me ve salir por la puerta, y entrar a las ocho horas, va a estar menos preocupado, menos.... No me gustaría volver a trabajar de teleoperadora ni nada de eso, pero es que... no sé. Yo lo que veo es que son trabajos que tienen que existir, entonces, lo que tendría que ser, o lo que yo pienso que tendría que ser, es que tendría que estar regulado de alguna forma, que pagaran más a la gente, o yo que sé. Porque sí que tienen que existir esos trabajos.

Y con un salario de esos no puedes... vivir

-Claro. Luego, otra opción es ponerme a trabajar de eso, en un horario de tarde, y por la mañana otra cosa; pero claro, estás trabajando doce horas para sacarte... ciento setenta mil pelás. No sé, yo es que estoy muy negativa.

Todo el mundo.

-Entonces yo que sé. Luego, en el currículum que tengo ahí metido en el *Infojob*, todo lo que me llega es de teleoperadora, todo, todo, teleoperadora, teleoperadora; dependienta para tienda, lo que pasa es que te piden experiencia y... y yo, meterte en una tienda también es más... porque ahí trabajas sábados, y los domingos que se abra, y tampoco está bien pagado, entonces. Claro, dices, 'a ver, si sólo hay de teleoperadora', o sea, sólo me llega de teleoperadora. Porque yo que sé, es que yo, ni soy ingeniero..., no sé si los ingenieros lo tienen más fácil o...

Hay muchos que están igual también

-No sé, es que... luego, me mandó una carta el INEM, para que fuese a una entrevista, de éstas personalizadas, que era del instituto éste que dan cursos y eso, y fueron tres entrevistas, que ahí también casi terminé discutiendo con la chica, ja, ja. Porque me decía, por ejemplo, que la experiencia laboral que yo tenía... A ver, ella me preguntó que de qué quería trabajar, me miró los cursos que tenía y que había estudiado y le dije 'pues mira, yo, para lo que estoy más formada, -o estaba, porque ya se me olvida todo, ya se me está olvidando todo lo que he estudiado-, era para trabajar en escuelas, con niños, de orientadora escolar', y me dice 'claro, es que si mandas el currículum así, y

pones la experiencia laboral que tienes de teleoperadora y no se qué... es que esto no tiene nada que ver con eso', y digo 'ya lo sé, ¿y qué pasa? Es que la vida es muy triste y...'. Y ella me dijo '¿no has trabajado nunca en un colegio? Aunque sea haciendo prácticas', digo 'bueno, las prácticas las hice en unas escuelas', y me dice 'Pues pon eso, en experiencia laboral, pero pones que son prácticas', digo 'ah, bueno, yo es que no pienso mentir ¿sabes? no pienso inventarme cosas raras'. Y, pues nada, en lo de experiencia laboral, puso lo de orientadora escolar, atención a padres, a niños, de escuelas infantiles'.

Y, bueno ya, cuando la llevé el currículum cambiado y eso, la última entrevista, me dijo que en la carta de presentación tenía que ser un poco pelota, 'porque ya sabes que a la gente le gusta que le hagan la pelota'. Y yo... yo es que..., yo estaba escuchando y me decía '¡pero que me está contando ésta mujer!'. Porque claro, mi carta de presentación, eso sí que es verdad lo que me decía: 'es que ésta carta de presentación la manda todo el mundo: "teniendo en cuenta las características de su centro escolar, no se qué, le remito mi currículum, para acceder a alguno de los puestos que pueda necesitar". Y me dice 'aquí tienes que poner el puesto que quieres, no dejarlo así...'. Digo 'es que me da lo mismo que me llamen para orientadora, que me llamen para atender la secretaria'. Dice 'no, no, es que no te tiene que dar igual', digo 'es que a mí me da igual, me da lo mismo, yo prefiero que sea de orientadora, pero...', dice 'pues no. Pues pon lo de orientadora'. Digo 'vale ahí se queda'. Dice '¿y de verdad sabes cómo es el centro escolar?', digo 'pues no, es que tengo un listado de cuatrocientos colegios, no voy a saber cómo son los cuatrocientos colegios'. Dice 'es que tienes que averiguarlo, tienes que saber si es laico, si es religioso, no se qué', digo 'hombre, eso por el nombre lo puedo saber, si es religioso o no'. Dice 'o si tienen infantil, primaria, no se qué'. Digo 'no, eso sí que lo sé, eso en el listado que tengo sí que sé si solo tiene niños pequeños, o hasta los adolescentes'. Y bueno me dice 'y tienes que saber el nombre del director del centro'. Y yo ya la dije '¿Qué? Hombre, eso es imposible'. Dice 'no, no, lo tienes que averiguar como sea, porque las cartas de presentación, las tienes que personalizar, "Sr. Pérez Juan...". Digo 'pero es que a ver, cómo averiguo yo el nombre de los directores de los colegios, o me meto en internet, si es un colegio que tenga pagina Web, y que venga ahí, que a lo mejor no viene, no tiene porque venir, a lo mejor vienen las instalaciones que tiene y qué educación reciben los niños que van ahí. No tiene porqué

venir'. Dice 'es que tenéis que personalizar las cartas, porque no es igual: "estimado Sr. Director...", lo que tienes que hacer es coger el teléfono, llamar al centro, por ejemplo, te haces pasar por una madre que quieres llevar a tu niño ahí, que le quieres matricular ahí, y dices que te gustaría saber el nombre del director, para concertar una entrevista con él'. Y ya la dije '¡párate los pies, porque ya te digo yo que eso no lo voy a hacer! Yo no voy a llamar a un sitio inventándome cosas, para mandar una carta de presentación a un colegio, o sea, ¿es que no lo voy a hacer!'. Dice '¡pero es que lo tienes que intentar! Porque claro, si todos mandáis la misma carta de presentación'. Digo 'mira tú dime lo que quieras, yo ya te digo que no lo voy a hacer, ¿Qué quieres, que te diga que lo voy a hacer y luego no lo haga?. Es que, aparte de lo que me estás contando tú, hay que estar un poco en el mundo real ¿sabes? que me parece que estás en las nubes o yo no sé. Porque, aparte que entrar en un colegio -ya te digo yo que lo voy a intentar-, pero es muy difícil', digo 'normalmente se entra... bueno, por enchufe, pues porque las profesoras tienen una hija que ha estudiado no se qué, y entonces la meten a la hija, o porque un antiguo alumno busca trabajo en ese centro, o cosas de esas, normalmente es gente que conocen, y es muy difícil que a mí me llamen'. Y dice 'claro, por eso, es que si quieres darte a conocer tienes que llamar la atención de alguna forma'.

Claro, que al final la culpa de no entrar en un colegio siempre es tuya, ¿no?, nunca haces lo suficiente por que resulta que hay alguno que logra entrar, para eso están estas cosas

- Claro, claro, me dice 'es que eres un poco tímida ¿no?', digo 'sí soy tímida. Aparte de que me parece una chorrada lo que estás diciendo, yo no valgo para ponerme a llamar a cuatrocientos colegios para contarles historias, ¿me pongo a llamar a cien colegios para preguntar el nombre del director?. Y dice: -bueno, bueno, pues nada, haz lo que quieras. También lo que puedes hacer es llamar al centro y decir que quieres una entrevista con el director, para que te oriente en tu futuro profesional, no se qué, porque también eso lo puedes hacer', digo 'sí, si por poderlo hacer... pero es que yo a lo mejor es que estoy muy negativa, pero yo creo que eso tampoco me va a servir para nada, y que en el fondo, si yo empiezo a llamar y a decir: 'es que quiero hablar con el director para que me oriente profesionalmente'. Pues van a decir, '¿y esta pesada que quiere? está pirada', ¿Sabes?, yo creo que se mueve así. Entonces, si yo me voy allí, a que me hable el

director, yo creo que les voy a hacer perder el tiempo. Que a lo mejor es una idea muy negativa que yo tengo, a lo mejor si lo hago pues estarán encantados los directores, de que yo me interese y de que quiera aprender de ellos, ja, ja.

Sí, claro, pensarán: 'ya viene otra de los cursos del INEM', ja, ja

- Eso, ja, ja. Pues nada, ella me decía eso, que tenía que hacer cosas de esas, y le dije: 'mira, es que me da lo mismo, yo lo que quiero es trabajar en un sitio y que me paguen bien ¿sabes? Si es en un colegio, bien, y si es en una empresa de administrativo, pues también'. Y me dice '¡Uy! ¡Es que eso de que te paguen bien! Es que todos hemos sido pringadillos', digo 'vale, pero es que yo ya tengo veintiocho años, y yo creo que se me ha pasado la edad de ser una pringadilla ¿sabes?'. Dice 'es que yo por ejemplo, estuve dos años trabajando gratis'.

Y bueno, yo es que me quería ir, ya llevaba una hora ahí hablando con ella, y estaba muy cansada ya, de rebatirla, y tenía ganas de decirla que... que si hay gente que hace eso, si todos fuéramos un poquito más... -que a lo mejor es una utopía, o yo que sé-. Pero si la gente fuera más de decir: 'mira, yo no trabajo por menos de esto, o yo gratis no vengo aquí', ¿sabes?, aunque me pagues lo mínimo, pero yo gratis no vengo. Pero claro, si tú dices que trabajas gratis, y lo ves eso como algo positivo, pues vale, pues dónde vamos a llegar. No me extraña que esté esto como está. Pero no le dije nada. Le dije: 'ah, vale, si tú trabajaste gratis, pues me parece estupendo'. Si el mundo laboral se mueve así...

Y ella me decía que me tenía que dar a conocer como fuera. Dice: 'por ejemplo, yo tengo una amiga que se fue a ver al alcalde (cuando estaba Álvarez del Manzano), ¡y le vio!, o sea, ella quería verle, y le vio, consiguió verle, y le dijo: a ver, yo os he votado, pero lo único que me falta para confiar más en vosotros es que yo tenga un trabajo, que es lo que vosotros se supone que estáis promocionando, y yo no tengo trabajo' (se supone que le decía al alcalde) y le dejó el currículum al alcalde. Y yo la estaba escuchando, y estaba diciendo, ¡pero tía!. Y dice 'bueno, no entró porque hubiera estado hablando con el alcalde, lo que pasa es que ¡se dio a conocer!. Entonces el alcalde mandó el currículum a una bolsa de trabajo que cuando necesitaron gente, pues como ella ya no era desconocida, ya era conocida, pues la cogieron. Y la dije 'mira tía, si esto se mueve



así, pues vale, me estaré toda la vida sin trabajo, ¿O me tengo que ir a ver al alcalde para conseguir un trabajo? ¡Pero que me estas contando tía! ¿sabes?. Yo creo que se le fue un poco la pinza, porque si no yo no sé porqué me cuenta eso.

Sí, que no tienes trabajo por que no vas a ver al alcalde

-Sí, sí, claro. Todo es porque yo no sé buscar trabajo. Que a lo mejor es verdad, yo no digo que no. Pero, vamos a ver, el tema es: si todo el mundo empieza a buscar trabajo como tú me estás diciendo que hay que hacerlo, vamos a estar en las mismas. O sea, es que no es un problema de que yo no sepa buscar, es un problema de que no... de que lo que yo soy, de lo que yo he estudiado, no hay trabajo, no hay oferta de trabajo. Entonces pues yo me puedo ofrecer a los colegios, pero si no necesitan orientadores escolares, no me van a llamar; ni tengo que ser pesada, ni ir a los colegios a dar el coñazo, o sea ¡no!

Sí, se trata también de promocionar esa idea individualista, ¿no?: o sea, que la situación está muy mal, pero que si uno se lo propone...

-Sí, sí, claro, si yo quiero lo consigo. Porque otra cosa que me decía es que mandase los currículos a los colegios, y luego, a la semana o así, les llamas, y les dices que has mandado el currículum, que si lo han recibido, que si quieren vas a hacer la entrevista, no sé qué, no sé cuantos. Y si te dicen, 'no, te llamaremos más tarde, te llamaremos dentro de unos días'. Si pasan esos días y no te han llamado: vuelves a llamar'. Y ya dije yo 'pero tía, pero ¿qué dices? Que lo que no se puede ser... yo ni soy pelota, ni soy una pesada'. Dice 'que no, que no, si sólo tienes que llamar. A los sitios hay que llamar dos veces, mandas el currículum, llamas una vez, si te dicen que te van a llamar y no te han llamado, vuelves a llamar, y si pasa más tiempo y no te llaman, ya ese sitio lo tachas-. Que no, pues eso, es lo que tú dices, que es como que tú, el que estés sin trabajo, o el que no encuentres el trabajo que quieres, es porque tú no quieres; y no es así, bueno yo no lo veo así, vamos.

¿Te arrepientes ahora, de no haber contemplado hacer los módulos de FP, en administrativo?

-Sí, bueno, a ver, no es que me arrepienta, si no que, ahora lo tienes... cuando tienes que decidir lo que tienes que hacer, no lo tienes claro, no sabes qué hacer con tu vida,

entonces, luego cuando pasa el tiempo, pues dices, jolín, no sé... yo ahora, sí, haría algo o de administrativo o jardín de infancia, otra cosa, no sé.

¿Por qué?

-Pues no sé, son más cortos, menos tiempo ¿no? son dos años los módulos o algo así. Y parece, no sé, -no sé como funcionará la FP, o sea, es que no tengo ni idea- pero parece que te enseñan más a hacer una cosa concreta, te especializas más.

No sé, a mí me gustaría eso: poder entrar en una empresa, o que me contratasen en algún sitio, y también estabilidad ¿sabes? o sea que... que me enseñen a hacer lo que sea, que yo también aprendo. A mí me meten un día a trabajar y me dicen: 'tú tienes que hacer esto'. Y yo, lo aprendo y lo hago. Y que me paguen; que me paguen bien, tampoco es que me paguen doscientas mil pelas. Yo, a lo mejor, con ciento cincuenta, y si me dan dos pagas extras, bueno, eso ya... hay gente que no lo considera mucho, pero. Joder, es que yo oigo que el sueldo medio éste español, o de aquí de Madrid, o no sé la estadística esa de donde era, que eran doscientas no se cuantas mil

Sí, ayer me dijeron lo mismo también. ¿Quién cobra eso, no?

-Pero vamos, me parece muy bien, pero, es que yo no tengo...

Que habrá muy pocos que cobren muchísimo, y muchos que cobren muy poco ¿no?

-Sí, claro, por eso, las medias es que son eso, medias. Lo que tendrían que sacar es la diferencia entre el que gana más y el que gana menos, a ver cuánto es, eso no lo dicen; o cuánta gente gana eso y cuánta gente gana menos.