

PROTECCIÓN SOCIAL Y MERCADO DE TRABAJO.

EL PAPEL DE LAS ETT EN LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN.

INFORME GENERAL

COORDINADORA

Cabello Martínez, María Josefa

ESTUDIO REALIZADO POR:

Aguado Sánchez, Elena

Anaya Reig, Nuria

Antón Ares, Paloma

Cabello Martínez, María Josefa

Girón de Ana, Patricia

Hontañón González, Borja

López Martínez, Belén

Ramírez Fortes, Liliana

Ramos Pardo, Francisco Javier

Sánchez Antolín, Pablo

Dentro de las inquietudes que surgen al redactar nuestros informes y resultados, se encuentra la preocupación de expresarnos con un lenguaje no sexista pero a su vez siendo conscientes de que hacer una redacción prestando atención a ambos géneros puede inducir a que la lectura se haga densa. Por este motivo, hemos tomado la decisión de escoger el masculino como genérico del femenino y el masculino, procurando así que no se vea afectada la fluidez de la lectura a lo largo de este informe

ÍNDICE CAPÍTULO 1

ÍNDICE

	PÁG.
PRESENTACIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. INFORME GENERAL.....	3
1.1. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1.1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1.1.1 CONSIDERACIONES PREVIAS.....	5
1.1.2. EL CONCEPTO DE PROTECCIÓN SOCIAL.....	9
1.1.3. LAS POLÍTICAS EUROPEAS DE PROTECCIÓN SOCIAL.....	11
1.1.3.1. ACUERDOS EUROPEOS RELATIVOS A PROTECCIÓN SOCIAL.....	13
1.1.3.2. PROTECCIÓN SOCIAL E INCLUSIÓN SOCIAL: UN INTENTO DE RESPUESTA ANTE EL CAMBIO.....	19
1.1.3.3. LA INTEGRACIÓN SOCIAL.....	22
1.1.3.4. RELACIÓN EMPLEO – FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA COMUNITARIA	27
1.1.4. LAS POLÍTICAS ESPAÑOLAS DE PROTECCIÓN SOCIAL.....	30
1.1.4.1. GASTO Y FINANCIACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA.....	30
1.1.4.2. CALIDAD DE VIDA Y PROTECCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA.....	34
1.1.4.2.1. COMITÉ PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.....	37

1.1.4.3. PROGRAMAS DE FORMACIÓN-EMPLEO EN ESPAÑA.....	38
1.1.5. LOS TRABAJADORES JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN COMO COLECTIVO DE ACCIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL...	40
1.1.5.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE JUVENTUD.....	41
1.1.5.1.1. LA CONCEPCIÓN DE LA JUVENTUD DESDE LAS NACIONES UNIDAS. PRECISIÓN CRONOLÓGICA.....	43
1.1.5.1.2. LA CONCEPCIÓN DE LA JUVENTUD DESDE LA SOCIOLOGÍA.....	44
1.1.5.1.3. LA CONCEPCIÓN DE LA JUVENTUD DESDE LA PSICOLOGÍA EVOLUTIVA.....	45
1.1.5.2. SITUACIÓN FORMATIVA – LABORAL DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN.....	46
1.1.5.2.1. PROGRAMAS DE FORMACIÓN – EMPLEO PARA JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN.....	55
1.1.5.2.2. EL INSTITUTO DE LA JUVENTUD (INJUVE). PLAN INTERMINISTERIAL DE JUVENTUD 2005 -2008.....	57
1.1.5.3. DIEZ PASOS PARA FORMULAR POLÍTICAS NACIONALES DE JUVENTUD.....	62
1.1.6. FORMACIÓN – EMPLEO DE JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN.....	65
1.1.6.1. LA FORMACIÓN: CONSIDERACIONES PREVIAS.....	65
1.1.6.2. LA IMPORTANCIA DE LA ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LA FORMACIÓN DE JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN LABORAL.....	71
1.1.6.3. LA RELACIÓN EMPLEO – FORMACIÓN EN LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN. UNA NUEVA PROPUESTA METODOLÓGICA	75

PARA ENTENDER ESTA RELACIÓN.....	
1.1.7. EL PAPEL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN.....	80
1.1.7.1. CONSIDERACIONES PREVIAS: LAS ETT Y LA FORMACIÓN CONTINUA.....	80
1.1.7.1.1. LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.....	86
1.1.7.1.2. LA FUNDACIÓN SINDICATOS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (SINDETT).....	88
1.1.7.2. LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	89
1.2. INFORME DEL TRABAJO DE CAMPO.....	97
1.2.1. INTRODUCCIÓN.....	97
1.2.2. PRINCIPALES CATEGORÍAS EMERGENTES DEL TRABAJO DE CAMPO RELACIONADAS CON LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	101
1.2.2.1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y CONTINUA DENTRO DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE.....	101
1.2.2.2. PANORAMA SOCIOLABORAL Y POLÍTICAS DE EMPLEO JUVENIL.....	101
1.2.2.3. FORMACIÓN BÁSICA Y FORMACIÓN TÉCNICA.....	103
1.2.2.4. PERFILES MÁS DEMANDADOS POR EL MUNDO LABORAL.....	104
1.2.2.5. RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN INICIAL Y MUNDO LABORAL.....	105
1.2.2.6. PANORAMA DE LA FORMACIÓN CONTINUA Y OCUPACIONAL...	105

1.2.2.7. AGENTES IMPLICADOS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN.....	106
1.2.2.8. ENTORNO SOCIAL DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN.	107
1.2.2.9. EXPECTATIVAS DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN ANTE EL EMPLEO.....	108
1.2.2.10. PERFIL DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN FRENTE AL MUNDO LABORAL Y COMPETENCIAS DEMANDADAS DESDE ESTE.....	108
1.2.2.11. ELEMENTOS PARA UN MODELO FORMATIVO DE JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN.....	110
1.2.2.12. PAPEL DE LAS ETT EN EL EMPLEO DE TRABAJADORES JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN.....	111
1.2.3. PROPUESTAS.....	112
1.2.4. CONCLUSIONES.....	113
1.3. BIBLIOGRAFÍA.....	117
1.3.1. PÁGINAS WEB CONSULTADAS.....	121

PRESENTACIÓN

Presentamos seguidamente los resultados de la investigación *Protección Social y mercado de trabajo. El papel de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en la mejora de la empleabilidad de trabajadores jóvenes con baja cualificación* (FIPROS 2005-15) financiada al amparo de la Orden TAS 1051/2005.

En esta etapa final del desarrollo de nuestro trabajo, ajustado al tiempo y objetivos de nuestro proyecto, somos especialmente conscientes, tanto de las limitaciones de los documentos escritos para reflejar la riqueza del proceso de investigación realizado, como de la necesidad de que los resultados alcanzados tengan continuidad temporal y adaptabilidad a nuevos contextos en los que se puedan proyectar, aplicar y ajustar estas propuestas de mejora en el campo estudiado: la protección social de los jóvenes trabajadores con baja cualificación y las oportunidades del empleo temporal para mejorar su formación continua y su inserción laboral. Entendemos que estas son consideraciones necesarias para extender los logros del presente proyecto.

En nuestro grupo de investigación venimos trabajando desde diferentes espacios en el desajuste entre el sistema educativo y el sistema productivo. Hemos centrado nuestra atención en las dificultades académicas a las que se enfrentan algunos jóvenes, sobre todo en los cambios de ciclo o de etapa educativa, para superar una formación básica que les abra las puertas a posteriores estudios, particularmente a una formación laboral cualificada aunque sea mínima y, por tanto, para acceder al pleno empleo y la plena formación integral y permanente.

Hay evidencias suficientes de que esto repercute negativamente en la formación profesional e inserción sociolaboral de estos jóvenes. Entre otros aspectos destacamos: diversos intentos frustrados para conseguir la certificación académica básica, precariedad e inestabilidad laborales, dificultades para rentabilizar posteriormente su formación, empleos precarios y discontinuos, problemas para orientarse hacia una ocupación y formación continua, que les vaya aportando un perfil profesional y les ayude a mejorar su empleabilidad.

Dentro de estos temas y líneas de trabajo nos preocupa especialmente la creación de redes que posibiliten el diálogo entre los distintos actores sociales implicados (empleadores, formadores, organizaciones sindicales...), tan necesario para dar una respuesta coherente, realista y con perspectiva de futuro al problema abordado. Asimismo, creemos necesario acudir y dar voz a los más afectados: los propios jóvenes trabajadores con baja cualificación profesional, ayudando a que asuman su protagonismo y descubran nuevos cauces y posibilidades para salir de esta situación. Esto requiere conocer y aplicar los cauces disponibles en las nuevas políticas sociales y de empleo, por lo que en nuestro proyecto hemos tratado de conjugar las posibilidades actuales de tres sectores: Educación, Trabajo y ETT.

Nuestra investigación se define concretamente por los siguientes parámetros:

Objeto: Formación y posibilidades de empleo (mejora de empleabilidad) de jóvenes de 18 a 25-28 años que acceden o pretenden acceder a su primer empleo, sin Graduado en Educación Secundaria (GES).

Objetivos:

- Analizar el mercado de trabajo en relación a las diferentes variables que influyen en la inserción y empleabilidad de trabajadores jóvenes con baja cualificación.
- Conocer y analizar el impacto de las ETT como medio de inserción laboral en jóvenes de baja cualificación.
- Establecer una guía de buenas prácticas formativas que mejore la formación de estos trabajadores, tanto obligatoria como voluntaria, para mejorar la empleabilidad del colectivo.
- Diseñar una propuesta experimental para formar a los trabajadores jóvenes con baja cualificación que: a) Esté basada en las posibilidades del mercado laboral. b) Pueda ser instrumento para acreditar formación teórica/práctica. c) Repercuta en la mejora de la proyección laboral de dicho colectivo.

Método: Investigación de tipo cualitativo-interactivo. Son sus **informantes** fundamentales: empleadores, representantes de trabajadores, profesorado, alumnado, y técnicos. Los **instrumentos utilizados** han sido: observación, cuestionarios, entrevistas, paneles de expertos, debates y triangulación de informes.

Fases: 1. Estudio documental. 2. Estudio de campo. 3. Análisis de las competencias y los planes de formación profesional para las ocupaciones más habituales. 4. Definición y elaboración de cinco itinerarios profesionales y formativos y una Guía con ejemplos de Unidades Didácticas, para integrar-acreditar formación teórica y práctica. 5. Contraste y difusión de resultados e informe final.

Espacios de indagación: Aulas de Compensación Educativa, Unidades de Formación e Inserción Laboral (UFILS) y otras actividades de Garantía Social, Escuelas Taller y Casas de Oficios, Centros de Educación de Personas Adultas, Fundación SINDETT (ETT y organizaciones de trabajadores).

El sentido final de nuestra propuesta es que el fracaso en el acceso a la formación básica y al primer empleo no se convierta en fracaso vital. Ayudar a reducir y, si es posible, evitar el riesgo de exclusión social en el sector de jóvenes estudiado.

De acuerdo con estos principios y líneas de actuación, hemos desarrollado las actividades previstas en nuestro proyecto. Los informes, resultados y propuestas producidos en el mismo han sido organizados en cinco capítulos: Informe General. Anexos a éste. Documentación del Trabajo de Campo. Itinerarios Formativos. Guía de Buenas Prácticas con ejemplos de Unidades Didácticas. Presentamos seguidamente el Informe General, como primero de dichos capítulos.

CAPÍTULO 1

INFORME GENERAL

Protección social y mercado de trabajo.

El papel de las ETT en la mejora de la empleabilidad de jóvenes de baja cualificación

1.1. MARCO TEÓRICO

1.1. MARCO TEÓRICO

1.1.1. INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación que aquí comenzamos nace dentro de la convocatoria FIPROS 2005 sobre protección social promovida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El objetivo fundamental de este proyecto es profundizar en las variables económicas, sociológicas, laborales y educativas que inciden en la actualidad y que pueden ayudar a mejorar la situación de uno de los colectivos más vulnerables y objeto de las actuales medidas de protección social: los trabajadores jóvenes con baja cualificación laboral. En particular, pretendemos analizar las relaciones entre formación y empleo y detenernos en una de las vías de acceso al primer trabajo que los trabajadores jóvenes con baja cualificación tienen en la actualidad, las empresas de trabajo temporal (ETT).

Partiremos de un análisis de la situación formativa y socio-laboral de los trabajadores jóvenes con baja cualificación, con el fin de determinar las diferentes variables que influyen en su inserción y empleabilidad para, posteriormente, conocer y analizar el impacto de las empresas en general, y de las ETT en particular, como medio de inserción laboral de este colectivo. El análisis documental y el trabajo de campo que se ha desarrollado en esta primera fase permitirán la elaboración de:

- a. Una guía de buenas prácticas formativas que mejore la formación que las empresas, y en particular las ETT, realizan para sus trabajadores para mejorar su empleabilidad.
- b. Una propuesta para formar a trabajadores jóvenes con baja cualificación, basado en las necesidades del mercado laboral y que pueda ser generalizado para la mejora de la proyección laboral de dicho colectivo.

1.1.1.1. CONSIDERACIONES PREVIAS

Durante las últimas décadas han estado presentes las consideraciones sobre el estado de bienestar dentro de la sociedad y las modificaciones en éste han conllevado cambios en el concepto de protección social y en las medidas que se toman sobre él. De este modo, las medidas de protección social han estado siempre ligadas al nivel de empleo existente en el país y a los servicios para apoyar la inserción ligada a lo sociolaboral.

Los años 50 y 60 se caracterizaban por una situación de pleno empleo, que hacía posible que los elementos básicos de la protección frente a la pobreza, el trabajo y la familia, fueran una cuestión coyuntural.

En palabras de Arriba González de Durana “La amplia participación en el mercado laboral fue uno de los pilares sobre los que se mantuvo la universalización del bienestar social. La seguridad de acceder a un empleo y un salario constituyó la principal vía de acceso a los derechos de ciudadanía. La expansión del consumo de masas, basada en el comercio creciente y la redistribución estatal, aseguraron el pleno empleo y los crecimientos salariales. En esta ‘edad dorada’ la masa de trabajadores sin cualificación provenientes de la agricultura podía encontrar empleo estable y bien pagado en la gran industria. (...) El desarrollo, la extensión de sistemas de protección social solidarios, el acceso a la educación y a la atención sanitaria se consideraban las mejores herramientas para la creación de sociedades igualitarias y solidarias en las que la pobreza sería un mal erradicado.” (2002: 3-4)

En general, las prestaciones de estas décadas eran medidas de protección social de carácter asistencial, sujetas a comprobaciones o a contraprestaciones obligatorias (formativas, ocupaciones, conductuales) y a una gran discrecionalidad.

Sin embargo, en los años setenta la situación empieza a cambiar y el pleno empleo se convierte casi en una utopía. En estos años, el desempleo masivo y el crecimiento de los procesos de desigualdad social erosionaron las premisas de los estados de bienestar y el consenso sobre política social. Entre los cambios que originaron este nuevo paisaje para la pobreza y la desigualdad social destacan:

- a. El agotamiento del modelo del pleno empleo. Profundas modificaciones en las estructuras del mercado de trabajo. “El fin del pleno empleo y el desempleo masivo han presionado sobre los sistemas de protección social. Los estados del bienestar se han enfrentado al dilema de ofrecer una protección social igualitaria, basada en altas contribuciones, o incentivar la creación de empleo rebajando la presión impositiva”. (Arriba, 2002: 5)
- b. Los cambios en las estructuras familiares (familias monoparentales e incorporación masiva de la mujer al mundo laboral entre otros) y en los ciclos vitales (descenso de la natalidad, aumento de la esperanza de vida, etc.) que han originado nuevas formas de convivencia familiar cuyas necesidades requieren cambios en las respuestas de las políticas sociales existentes.
- c. La ruptura del consenso en torno a las estructuras de bienestar social. Según Arriba “La argumentación crítica neoliberal ha mantenido que las estructuras del bienestar son ineficaces para la dinamización del empleo y desincentivan el acceso al mismo. A pesar de haber tenido un éxito limitado, las propuestas de recorte han impregnado los discursos: privatización de los sistemas de protección, flexibilización de las cargas laborales y orientación de las prestaciones hacia necesidades específicas.” Por el contrario, desde lo que la autora llama posiciones de

izquierda "...las estructuras del bienestar son descritas como represivas, estigmatizadoras y controladoras, que reducen la independencia de los individuos y fortalecen estructuras de dominación ideológica. También se ha criticado su escasa capacidad redistributiva, su elevada burocratización o su incapacidad para hacer frente a las desigualdades étnicas o de género." (Arriba, 2002: 5 - 6)

En esta situación resurgió, en la década de los ochenta, el debate tanto político como ideológico sobre la pobreza y su relación con la desigualdad y la protección social. Por supuesto, el enfoque varió dependiendo de la región a la que se refiriera, y en Europa este debate sobre la pobreza ha ido unido al incremento del desempleo y a sus vías de solución.

Resulta lógico pensar que el trabajo, como generador directo de ingresos para la persona y su unidad familiar, resulta pieza fundamental para evitar la pobreza. Tener o no un trabajo significa para muchas personas la posibilidad de tener unas condiciones mínimas para vivir en relación a la vivienda, protección sanitaria, educativa, etc., o no tenerlas.

Moreno completa estas ideas señalando que "... las repercusiones de la modificación del paradigma económico, así como los cambios tecnológicos en la economía postfordista, han sido importantes en los estados del bienestar europeos. Por ejemplo, el empleo de larga duración ha disminuido considerablemente, un proceso que generalmente se ha traducido en inseguridad laboral para amplios sectores de asalariados. La extensión de los criterios para la competición "abierta" de mercado auspiciada por la globalización económica, así como las subsiguientes desregulación y flexibilidad, han propiciado la emergencia de "nuevos riesgos sociales". Estos se asocian con la transición a una sociedad postindustrial (postfordista) en base a cuatro desarrollos principales: i) La mayor participación femenina en el mercado formal de trabajo, ii) El incremento del número de personas mayores dependientes, iii) El aumento de la exclusión social entre aquellos trabajadores con un menor nivel educativo, iv) La extensión de los servicios privados, y la desregulación de las prestaciones y servicios públicos.

En consecuencia, diversos grupos de ciudadanos vulnerables afrontan nuevas necesidades en áreas como: (a) equilibrar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares; (b) carecer de las habilidades y capacitación para obtener un empleo seguro y adecuado, o disponer de un adiestramiento obsoleto sin poderlo mejorar mediante procesos continuos de formación; y (c) utilizar medios privados que ofrecen servicios sociales insatisfactorios o pensiones inseguras o inadecuadas." (Moreno, 2004: 10 -11)

En este sentido, las preocupaciones y denuncias van dirigidas a la circunstancia de que una buena parte de la sociedad está en peligro de quedar olvidada, con una protección social insuficiente y aislada de los procesos

sociopolíticos, atrapada entre la escasez de recursos y la incapacidad de acceder a canales normalizados para obtenerlos.

Moreno sostiene que “... las tensiones actuales sobre los estados del bienestar provienen de las argumentaciones neoliberales que debilitan sus principios rectores. Estas presiones se han hecho presentes en la fórmula de ‘cultura de la dependencia’ y en la convicción de que los individuos son responsables de su propia situación de pobreza. La denuncia de que las ayudas públicas mantienen en la dependencia a sus beneficiarios y desincentivan su participación laboral ha erosionado el acuerdo social sobre la responsabilidad pública en las situaciones de pobreza y el papel de las estructuras del bienestar. (...) En lugar de un elemento de justicia, la política social ha pasado a ser un prerrequisito para la integración económica y la cohesión social. (..) Los esfuerzos se han centrado en el desarrollo de políticas de incremento de la participación laboral, de formación profesional y continua y de acceso a las garantías de ingresos a través del trabajo”. (2004: 7)

A lo largo de la investigación que se presenta “Protección social y mercado de trabajo. El papel de las ETT en la mejora de la empleabilidad de jóvenes de baja cualificación”, hemos analizado las variables que afectan directamente a la mejora en el acceso al empleo de un grupo específico dentro de los colectivos considerados vulnerables: trabajadores jóvenes con baja cualificación. En concreto, se trata de analizar las medidas de protección social que, dentro de la variable empleo – formación, afectan directamente a este colectivo, llegando a proponer diferentes líneas de trabajo para una mejor formación y posterior inserción laboral, con sus consecuencias en lo social y personal de estos trabajadores jóvenes con baja cualificación.

Esta primera parte está dedicada a sintetizar el estado de la cuestión, según se presenta en otros estudios y publicaciones que sirven de fundamento o base teórica a nuestro estudio. El presente marco teórico está estructurado en cuatro partes fundamentales. En la primera se trata de profundizar en el concepto de protección social y en aquellos otros relacionados con éste. En la segunda se analizan las políticas que sobre protección social se están desarrollando, primero en el ámbito europeo y posteriormente en las políticas españolas. La tercera parte trata de profundizar en la población destinataria de nuestra investigación. Qué significa ser joven o cuáles son los factores que hacen que tengan baja cualificación laboral son algunas de las preguntas a las que se pretende dar respuesta. Por último, analizaremos la relación formación – empleo y nos centraremos en un tipo de empresas en las que esta relación está tan presente que incluso es una obligación legal para su propio funcionamiento: las empresas de trabajo temporal.

1.1.2. EL CONCEPTO DE PROTECCIÓN SOCIAL

Entender el concepto de protección social no resulta tarea sencilla teniendo en cuenta que está ligado a otros tan completos y controvertidos como los de “estado de bienestar”, “calidad de vida” o “cohesión social”. Del mismo modo, el concepto de protección social está determinado por multitud de factores que abarcan una amplia diversidad de aspectos dentro de la vida personal, familiar, social, cultural, y económica de las personas.

Siguiendo a Navarro y Quiroga (2003: 74), podemos comprobar que la protección social incluye funciones relacionadas con aspectos muy dispares como son:

- *Enfermedad y atención sanitaria*: actividades relacionadas al mantenimiento de la salud y al tratamiento de enfermedades.
- *Invalidez*: prestaciones de mantenimiento de la renta y las ayudas en efectivos o en servicios relacionados a atención de las personas con disminución de sus capacidades físicas o psíquicas.
- *Vejez*: prestaciones de jubilación y ayudas dinerarias o en servicios relacionados con la vejez.
- *Supervivencia*: incluye las prestaciones por viudedad y orfandad y las ayudas en efectivo o en servicios relacionados con la muerte de un miembro de la familia.
- *Familia e hijos*: prestaciones en efectivo o servicios de atención al embarazo, nacimiento, adopción y maternidad.
- *Empleo*: mantenimiento de una renta mínima para los parados y servicios relacionados con la situación de paro. El Comité Económico y Social de la CCE dijo que “el paro juvenil es, sin duda, el problema más grave con el que se enfrentan los Estados, nuestra sociedad, y las instituciones europeas, y todo lo que contribuya a provocar situaciones de marginalización es un factor de desestabilización”. (Comité Económico y Social, 1983: 3). Dentro de la función de la protección social relacionada con el empleo es donde se encuentra situada nuestra investigación pues se centra en la inserción y mejora de la empleabilidad de trabajadores jóvenes con baja cualificación.
- *Vivienda*: financiación de la vivienda.
- *Exclusión social no clasificada en otros apartados*: mantenimiento de renta y otros servicios relacionados con la lucha contra la exclusión social.

La importancia que tiene la protección social en la sociedad actual evidencia que, pese al gran desarrollo productivo conseguido, la economía de mercado ha generado una serie de efectos negativos para la sociedad, ocasionando el surgimiento

de grupos de personas desprovistos de recursos y oportunidades a los cuales es preciso atender.

Estos efectos negativos de desigualdad, pobreza y paro, entre otros, recurrentes del sistema económico vigente, hacen que el concepto de bienestar social adquiera pleno significado con la aplicación de las medidas políticas del llamado modelo de Estado de Bienestar. En otras palabras, "(...) el Estado de Bienestar surge cuando, en determinadas sociedades occidentales, los gobiernos son conscientes de que las condiciones de vida de las personas son demasiado importantes como para confiarlas a mecanismos informales, asumiendo ellos mismos estas competencias" (Collado, 1992: 12). El Estado tiene entonces una doble función: regulador del mercado y agente redistribuidor de los recursos.

De la Corte y otros (2005), señalan que Collado (1992) ofrece algunas pistas de cómo se puede construir y entender un concepto de bienestar lo más general posible, teniendo en cuenta que el concepto de bienestar social está estrechamente vinculado con el de desarrollo y que el mismo debe ser válido para cualquier sociedad. El grado de bienestar en determinado momento no puede ser visto como algo permanente, sino como algo siempre sujeto a mejoras. La medición de dicho grado no puede hacerse por un indicador o medida única, dado que existen diversas formas de alcanzar determinado nivel de bienestar. Del mismo modo, debe tenerse en consideración tanto los aspectos objetivos ("las situaciones sociales de hecho") como los aspectos subjetivos ("la percepción de bienestar-malestar de las personas"). Además, cabe añadir las condiciones históricas y las geográficas, por el grado de desarrollo socioeconómico que conlleva cada tiempo y lugar.

Para concluir este punto podríamos decir, de una manera sencilla, que el bienestar social es todo aquello que necesitan las personas para poder cubrir sus necesidades personales, sociales, afectivas, económicas, etc., es decir, para poder vivir con calidad. La protección social sería entonces el conjunto de medidas que el Estado pone en marcha para asegurar este bienestar social a las personas, o como señala Orriols (2002), un mecanismo de redistribución que trata de minimizar los efectos negativos generados por la organización social capitalista que pone en la margin una parcela importante de la población.

La Unión Europea entiende por protección social aquellas medidas que se realizan, desde los Estados Miembros y bajo una estrategia global, con el fin de potenciar el progreso económico y social, y que se desarrollan a través de las diferentes políticas socioeconómicas que llevan a cabo estos Estados, es decir, "... todas las actividades de organismos destinadas a aligerar las cargas que representa

para los hogares e individuos una serie determinada de riesgos o necesidades, siempre que no haya un acuerdo simultáneo ni recíproco, ni individual” (SEEPROS¹).

Estas medidas se refuerzan mutuamente, principalmente en su factor productivo, con el objetivo de aumentar los niveles de vida, tanto sociales como económicos, ya que se entiende que es una necesidad económica reforzar las inversiones sociales por medio de políticas sociales bien orientadas. “Los dispositivos de protección social son instrumentos esenciales para reducir los riesgos sociales, combatir la pobreza y promover una mayor cohesión social. El diálogo civil y social es fundamental para lograr un consenso sólido al objeto de promover el crecimiento, crear puestos de trabajo y abordar las disparidades sociales y regionales de forma estratégica” (Comisión Europea, 2004: 16)

1.1.3. LAS POLÍTICAS EUROPEAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

“Los gobiernos tienen la función fundamental de garantizar que las cuestiones de los jóvenes figuren en los programas de políticas y de solucionar la situación de desventaja a la que tienen que hacer frente los jóvenes en el mercado de trabajo. La representación deficitaria de los jóvenes y el carácter complejo y multidimensional de los problemas del empleo de los jóvenes supone inevitablemente que los gobiernos deberían tomar la iniciativa en la política de empleo de los jóvenes” (OIT, 2005: 33)

Analizando diferentes políticas promovidas desde la Unión Europea en el área de protección social, vemos como están directamente dirigidas a conseguir una economía basada en el conocimiento, que sea cada día más competitiva y dinámica, siendo capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. Se pone de manifiesto entonces que conceptos como cohesión social, inclusión social, o protección social, están ligados íntimamente a otros de tinte más económico, como mercado laboral, pleno empleo, desempleo, etc.

“Si bien es cierto que un crecimiento sólido de la economía y del empleo es condición sine qua non para la viabilidad de los sistemas de protección social, el avance hacia una mayor cohesión social constituye, junto con los sistemas eficaces de educación y formación, un factor clave para potenciar ese crecimiento.” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2005: 3)

La Estrategia Europea de Empleo adoptada por la Unión Europea representa un enfoque integrado de políticas de empleo que se centra en tres objetivos generales: el pleno empleo; la promoción de la calidad y la productividad, y el fortalecimiento de la cohesión y la inclusión social. La estrategia se aplica a través de directrices en materia

¹ SEEPROS: Sistema Europeo de Estadísticas de Protección Social.

de empleo que se traducen en planes de acción nacionales anuales controlados mediante un sistema de supervisión multilateral. El establecimiento de objetivos, metas y plazos comunes ha contribuido a integrar el empleo en las políticas económicas y sociales. Tanto las directrices como en los planes de acción nacionales se incorporan cuestiones específicas de los jóvenes. Las metas fijadas consisten en: i) ofrecer a todo joven desempleado una nueva oportunidad, ya sea de formación, reconversión, experiencia profesional, empleo o cualquier otra actividad destinada a favorecer la empleabilidad antes de que se cumplan seis meses de desempleo; ii) conseguir que el 85% de los jóvenes de 22 años haya cursado la educación secundaria superior completa de aquí a 2010, y iii) lograr que la tasa media de abandono escolar prematuro no supere el 10 % para el 2010.

La Comisión de las Comunidades Europeas recomienda expresamente una estrategia concertada para modernizar la protección social ya que:

“Los sistemas de protección social garantizan ingresos a las personas en dificultad, permitiéndoles, al mismo tiempo, adaptarse a la evolución económica y social. De ese modo, favorecen a la vez la cohesión social y el dinamismo económico.

Los gastos de protección social representan un 28,5 % del producto interior bruto (PIB) comunitario, cuya parte fundamental (63 %) se consagra a las pensiones y a la asistencia sanitaria. Su papel en la redistribución es considerable: sin transferencias sociales, cerca del 40 % de los hogares vivirían en una pobreza relativa, cifra que se reduce, merced al régimen fiscal y de prestaciones, a un 17 %.

Los sistemas de protección social se enfrentan actualmente a una serie de retos comunes considerables, que requieren la necesidad de adaptarse a un mundo de trabajo en cambio, a las nuevas estructuras familiares y a las convulsiones demográficas de los próximos decenios.” (Comisión de las Comunidades Europeas. 2005: 3)

A través de las diferentes comunicaciones de la Comisión de las Comunidades Europeas y otros textos comunitarios se pone de manifiesto que, para la Unión Europea, el empleo no tiene sólo valor económico, sino también social. Se es consciente de que cada día los Estados miembros, con el fin de crear una sociedad cohesionada, se enfrentan a la necesidad de adaptarse a un mundo del trabajo en evolución, a las nuevas estructuras familiares, a la persistente desigualdad entre hombres y mujeres, a los cambios demográficos, o a las crecientes desigualdades en la renta y la economía del conocimiento, entre otros aspectos. Estos factores afectan directamente a la estructura del mercado de trabajo, a la mano de obra, a los sistemas sanitarios y de pensiones... pudiendo producirse un aumento del desempleo, la pobreza y la exclusión social.

Por otra parte, una protección social bien orientada es esencial para adaptar la economía al cambio y para disponer de mano de obra eficiente y bien formada. Una educación y formación de alta calidad, accesible a todos, refuerza la inclusión social y la competitividad. Al aumentar la tasa de empleo se refuerza la viabilidad de los sistemas de financiación de la protección social. La cohesión social previene y reduce el subempleo de los recursos humanos.

Trabajar proporciona unos ingresos seguros que permiten garantizar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, ofrecer una atención sanitaria de calidad y promover la inclusión social. Pero cuando hablamos de pleno empleo hablamos de algo más que de que todas las personas que quieran trabajar tengan la posibilidad real de hacerlo. Hablar de pleno empleo es también hablar de crear más y mejores puestos de trabajo, basados en altas cualificaciones, normas de trabajo equitativas, niveles correctos de salud y seguridad y facilitar la movilidad profesional y geográfica; garantizar un alto nivel de protección social, con buenos servicios sociales, disponibles para todos; y crear oportunidades reales, respeto a los derechos fundamentales y sociales de las personas.

1.1.3.1. ACUERDOS EUROPEOS RELATIVOS A PROTECCIÓN SOCIAL

Partiendo de este concepto de protección social desde la perspectiva europea, vamos a tratar de hacer un repaso a los principales acuerdos que se han llevado a cabo en materia de protección social en el ámbito europeo. Dada la multitud de acuerdos² y tratados realizados desde el año 1953, nos centraremos en los más

² Como nota informativa se describen brevemente algunos otros acuerdos:

Acuerdo Provisional Europeo sobre Seguridad Social con exclusión de los regímenes de vejez, invalidez y supervivencia (1953)

Objetivo: Conseguir una unión más estrecha entre los firmantes para facilitar su progreso social.

Principio básico: Conseguir igualdad de trato de los nacionales de todas las Partes Contratantes en cuanto a las leyes y reglamentos de Seguridad Social de cada Estado.

Carta Social Europea (1961)

Se establecen los derechos de los trabajadores a la Seguridad Social y a la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho de toda persona a la protección de la salud, a asistencia social y médica, a beneficiarse de los servicios sociales y a la protección familiar, maternal e infantil.

Código Europeo de Seguridad Social (1964)

Objetivo: Estimular el desarrollo de la Seguridad Social, su armonización entre los diferentes ordenamientos jurídicos europeos y aclarar el nivel de protección mínimo en áreas como la asistencia médica, el desempleo, la vejez, la invalidez y supervivencia, etc.

Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (1989)

Esta Carta fue adoptada por los Jefes de Estado o de Gobierno y en ella se recogían los derechos fundamentales de los trabajadores proclamados por los Gobiernos, incluyendo la salud y la seguridad en el trabajo, la formación y la igualdad de trato entre hombres y mujeres. La Carta no era jurídicamente vinculante y el Reino Unido no la firmó.

El Libro Blanco de la Comisión Europea titulado "Crecimiento, competitividad, empleo" (1993)

A lo largo de los años, se ha puesto de manifiesto que el crecimiento económico por sí solo no era suficiente para solucionar los problemas estructurales que habían afectado a los mercados laborales de la Unión Europea. El Libro Blanco de la Comisión Europea provocó un intenso debate a partir de 1993 sobre cómo la Unión Europea podría garantizar puestos de trabajo duraderos y mejores oportunidades para las personas desfavorecidas en busca de empleo. De este debate surgió la "Estrategia Europea de Empleo" consagrada en el Tratado de Ámsterdam.

Cumbre de Luxemburgo (1997)

significativos para nuestra investigación, pues no es objeto de la misma hacer una descripción cronológica de los acuerdos europeos en materia de protección social.

Fondo Social Europeo (1957)

El Fondo Social Europeo (FSE) es uno de los instrumentos financieros que tiene la Unión Europea para invertir en los ciudadanos. Utiliza un principio de financiación común, que se añade a la acción de los Estados Miembros para ayudar a estos a hacer frente a los objetivos acordados³.

A lo largo de los años, la necesidad de coordinar y luego armonizar los sistemas sociales en los diferentes Estados Miembros de la UE está cada vez más presente. En los años setenta, el Consejo de la Unión Europea acordó estrategias para lograr aproximar (también para la realización de la libre circulación de los trabajadores por toda la Unión) a largo plazo las políticas y sistemas de protección social. Con este motivo, el Consejo de Ministros de la CE adoptó en la primera fase unos Reglamentos. Los básicos⁴ son:

- a. *Reglamento No. 1612/1968* donde se reconoció el derecho a la libertad de desplazamiento con finalidad de empleo en la CEE. Todos los ciudadanos de la CEE tienen el mismo derecho de acceder a una actividad asalariada y ejercerla en el territorio de otro Estado Miembro, de acuerdo con las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas que rigen el empleo de los trabajadores nacionales de este Estado.

Los Jefes de Estado / de Gobierno europeos adoptaron el primer grupo de "directrices para el empleo", con el objetivo de desarrollar una política del mercado laboral más activa que en el pasado. La estrategia del aumento del empleo debía promover la adaptabilidad de los empresarios y los trabajadores al cambio económico y tecnológico y crear igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como para las personas con discapacidad.

Constitución Europea (2004)

A través de la Constitución Europea, los Estados Miembros están tratando de confirmar todos los objetivos en cuanto a la política social de la UE (desde la Carta Social Europea) declarando apoyo y complemento de la UE a las acciones de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

- la mejora, en particular, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores,
- las condiciones de trabajo y la formación y perfeccionamiento profesionales,
- la seguridad social y la protección social de los trabajadores,
- la protección de los trabajadores en caso de resolución del contrato laboral,
- la información y la consulta a los trabajadores,
- la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios
- las condiciones de empleo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de la Unión,
- la integración de las personas excluidas del mercado laboral,
- la igualdad entre mujeres y hombres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo,
- la lucha contra la exclusión social,
- la modernización de los sistemas de protección social.

³ Su misión es contribuir a prevenir y luchar contra el desempleo, lograr que la mano de obra y las empresas de Europa estén mejor equipadas para enfrentarse a los nuevos desafíos, y evitar que los ciudadanos pierdan el contacto con el mercado laboral. Actualmente está incluido en el Objetivo nº 3 del programa de la política Regional de la UE.

⁴ Estos reglamentos han sido posteriormente objeto de varias actualizaciones.

- b. *Reglamento No. 1408/1971* donde se establecieron reglas para los trabajadores por cuenta ajena, trabajadores por cuenta propia, para los trabajadores del mar y trabajadores cumpliendo el servicio militar. Estas reglas se aplicaban a todas las legislaciones relativas a prestaciones de enfermedad y maternidad, prestaciones de invalidez, de vejez, supervivencia, prestaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, subsidios por muerte, prestaciones por desempleo y prestaciones familiares.
- c. *Reglamento No. 574/1972* cuyo objetivo principal era, sobre todo, precisar las Instituciones competentes en cada Estado Miembro.

La reforma del Fondo Social Europeo en 1983 ordena que un 75% de sus fondos vaya dirigido a la generación de empleo para jóvenes y, en particular, en zonas “desfavorecidas o deprimidas”. Las ayudas se han centrado principalmente en subvenciones salariales a contratos en prácticas y para la formación, así como en cursos de formación ocupacional, debido a que la formación y la inserción profesional se han convertido en uno de los objetivos prioritarios de las políticas de empleo. Pero como se analizará más adelante, “ni toda la formación genera realmente empleo y calidad ni tampoco basta poner la etiqueta “ocupacional” para que esa cualificación sirva como inserción en un mercado de trabajo que experimento una profunda conmoción y segmentación”. (Jover, 2005: 144)

Recientemente, en el contexto de la reforma de los fondos estructurales prevista en la Agenda 2000 (que se analizará posteriormente con mayor detalle) y con el fin de apoyar la Estrategia Europea de Empleo, el nuevo marco del Fondo Social Europeo ha sido definido para el periodo 2000-2006 basándolo en:

- la contribución a la promoción de iniciativas de empleo locales (incluidos los pactos de empleo territoriales). “Una formación de calidad, eficaz para la inserción de jóvenes aparte de los medios económicos y los recursos infraestructurales necesita incorporar como objetivo básico el aprendizaje de los mecanismos básicos de participación en el desarrollo de su comunidad. Porque, en definitiva, será en ese entorno donde podrá o no aplicar sus cualificaciones, donde podrá acceder a un trabajo asalariado en alguna pequeña empresa, o donde podrá iniciar y consolidar sus proyectos de autoocupación”. (Jover, 2005: 146)
- la dimensión social y las repercusiones en el mercado de trabajo de la sociedad de la información,
- la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como parte del proceso de integración de las políticas sobre igualdad de

oportunidades⁵. Es preciso, explorar alternativas en el campo de las ocupaciones socialmente útiles y nuevas profesiones, percibiendo las posibilidades inéditas que existen en lo femenino y su vigorosa aportación para superar la crisis cultural y social del trabajo.

Según datos publicados en la Web del Ministerio de Asuntos Exteriores Español, para el periodo 2000-2006, el Fondo cuenta con un presupuesto de 60.000 millones de euros, que se dedica en su mayor parte a la prevención y lucha contra el desempleo, sobre todo en las regiones más desfavorecidas del territorio comunitario.

Tratado Constitutivo de la Unión Europea (1992)

“La Comunidad tendrá por misión promover (...) un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un crecimiento sostenible y no inflacionario, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros”.

Quizás sea adecuado volver a releer el párrafo anterior teniendo en cuenta que no existe una relación directa entre desarrollo económico, mayores empleos y mayor bienestar social. En los países desarrollados existen amplias capas de pobreza y marginación en medio de una economía saneada, internacionalizada y reactivada. Centrándonos en el área de nuestra investigación, es preciso señalar que las medidas de formación e inserción profesional no pueden ser una forma de amparar y proteger la miseria de ciertos colectivos vulnerables como son los trabajadores jóvenes con baja cualificación que, como veremos más adelante, están afectados por una tasa de paro doble que la de los adultos.

El Tratado de Ámsterdam (1997)

El Tratado de Ámsterdam marcó un hito en la política social y de empleo europea al restaurar la unidad y coherencia de la política social, integrando en el cuerpo del Tratado UE el Acuerdo sobre política social. Los Jefes de Estado / Gobierno añadieron al Tratado un capítulo entero sobre el empleo y, por primera vez, declararon que la política de empleo era una misión común europea. El nuevo objetivo consistió en alcanzar "un alto nivel de empleo" sin debilitar la competitividad.

⁵ El FSE contribuye a la puesta en marcha de la iniciativa comunitaria para combatir la discriminación y las desigualdades, de cualquier naturaleza, en relación con el mercado de trabajo (EQUAL). EQUAL apoya medidas para combatir cualquier forma de trato desigual y discriminación en el mercado laboral incluida la discriminación debido al sexo, al origen étnico, a la edad, a la incapacidad, a la orientación sexual o a las limitadas calificaciones. El objetivo último es asegurar el acceso del mercado laboral a todos.

En el Tratado se recuerda que la política social es competencia compartida entre la Comunidad y los Estados Miembros. Los objetivos de la política social se enuncian según la vía trazada por la Carta Social Europea y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales y Fundamentales de los Trabajadores de 1989 y cubren:

- la promoción del empleo,
- la mejora de las condiciones de vida y trabajo,
- una protección social adecuada,
- el diálogo social,
- el desarrollo de los recursos humanos que permita un nivel de empleo elevado y duradero,
- la lucha contra las exclusiones.

Cuestiones relativas a remuneraciones, al derecho de asociación, al derecho de huelga y al derecho de cierre son excluidas de la competencia comunitaria. Sin embargo, este tratado sitúa la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los objetivos de la Comunidad así como la lucha contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad (como son los trabajadores jóvenes objeto de nuestra investigación) u orientación sexual.

El programa de acción social (1998-2000)

El programa de acción social 1998-2000 estableció un nuevo marco para el desarrollo de la política social europea. Sus objetivos clave eran promover una sociedad diversificada y preparar a los ciudadanos para enfrentarse a un mundo laboral en evolución constante en una era de globalización y de cambio tecnológico rápido. El programa agrupó las principales líneas de acción bajo tres títulos principales:

- empleo, cualificación y movilidad,
- el mundo del trabajo en evolución,
- una sociedad diversificada.

Este marco de acción en el frente de la política social se aplicó simultáneamente a Estrategia Europea para el Empleo ya definida en Ámsterdam en 1997.

Agenda de política social

El Consejo Europeo de Lisboa concretó una serie de retos para que Europa sea “la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”.

Para llevar a buen término los compromisos políticos, la Comisión Europea propuso una nueva Agenda para el período 2000-2005, que contribuiría a la realización de los objetivos sociales de Lisboa. El núcleo de esta Agenda lo constituye la modernización del modelo social europeo y en ella se describe una amplia serie de acciones:

- orientadas a realizar el potencial de pleno empleo de Europa, lo que pasa por crear más y mejores puestos de trabajo, prever y gestionar el cambio y adaptarse al nuevo entorno de trabajo, aprovechar el potencial de la economía basada en el conocimiento y promover la movilidad,
- centradas en modernizar y mejorar la protección social, promover la inclusión social, reforzar la igualdad entre hombres y mujeres y los derechos fundamentales y luchar contra la discriminación,
- iniciativas dedicadas a la preparación de la ampliación de la Unión Europea⁶ y a promover la cooperación internacional haciendo que el diálogo social contribuya a responder a los diferentes retos.

Uno de los objetivos específicos de esta Agenda es modernizar y mejorar la protección social para responder a la transformación hacia la economía del conocimiento y al cambio en las estructuras sociales y familiares y apostar por el papel de la protección social como factor productivo.

En la actualidad, está vigente la Agenda Social 2006 – 2010. En ella, se propone como una de las medidas de éxito un enfoque intergeneracional en el que se generen oportunidades reales para los jóvenes. Para los jóvenes, la agenda se concreta en:

- a. Libro Verde sobre la dimensión intergeneracional donde se analizan los cambios demográficos de la población europea y sus consecuencias.
- b. Contribución a la iniciativa europea por la juventud. El compromiso por la juventud, principalmente para establecer una relación dinámica entre las generaciones, expresa la confianza en el futuro y rechaza la fatalidad del envejecimiento y el escepticismo.

Comité de protección social (2000)

Para concluir, señalar que la importancia de la protección social en la Unión Europea es tal que, el 29 de junio de 2000 se creó un Comité de protección social. Este Comité está formado por un grupo de funcionarios (dos representantes de cada Estado Miembro y dos de la Comisión) de alto nivel, que se encargarán de asegurar la cooperación entre los Estados Miembros, basada en un diálogo estructurado y

⁶ El nivel de vida en la mayoría de los nuevos países miembros de la UE es inferior a la media de la Unión Europea.

continuo y en el seguimiento e intercambio de información, experiencias y buenas prácticas, a fin de modernizar la protección social.

En concreto, el Comité debe cubrir todas las formas de protección social y ayudar a los Estados Miembros, hacer un seguimiento del desarrollo de las políticas de los mismos y de la Comunidad; preparar un informe anual sobre protección social donde se describan los avances en la consecución de los objetivos establecidos por el Consejo; colaborar con otros organismos y comités que se ocupen de cuestiones relacionadas con la política social y económica, etc.

1.1.3.2. PROTECCIÓN SOCIAL E INCLUSIÓN SOCIAL: UN INTENTO DE RESPUESTA ANTE EL CAMBIO

Los grandes cambios demográficos, económicos y sociales de los últimos 20-25 años en el conjunto de la Unión Europea han tenido una profunda influencia sobre los sistemas de protección social. La creciente globalización y los cada vez más rápidos progresos tecnológicos han aumentado la presión para que las empresas y los trabajadores se adapten a las nuevas circunstancias del mercado y los nuevos métodos de trabajo, además de reducir la capacidad de los gobiernos para gestionar la evolución de la economía. Como consecuencia de estos y otros aspectos de dicha evolución, la atención política ha introducido en la protección social un componente importante del gasto global en prevención y distribución de los recursos a los colectivos más desfavorecidos entre los que se encuentran los trabajadores jóvenes con baja cualificación objeto de nuestra investigación.

Es preciso considerar que un elevado porcentaje de la población en edad laboral no trabaja. Estas personas, al igual que los jubilados, dependen de la ayuda de las personas que trabajan. Cualquier evaluación en los próximos años debe distinguir entre mano de obra potencial (personas entre 15 y 65 años) y personas realmente activas. Para que las economías puedan realizar las transferencias necesarias para asegurar a todas un nivel de vida decente, tendrá que aumentar el porcentaje de personas en edad activa que sean realmente productivas en la sociedad y que dispongan realmente de un empleo remunerado, y por tanto habrá que crear empleos y riqueza.

Los instrumentos de protección social están dirigidos a reducir la pobreza, a fomentar el diálogo social y civil, así como a la creación de empleo reduciendo las diferencias sociales y regionales. “Con un buen nivel de protección social, la sociedad está pertrechada para afrontar la adversidad y para eliminar y prevenir las formas de pobreza más graves e inhumanas. Los sistemas de protección social bien diseñados también benefician al desarrollo económico al crear un entorno favorable al crecimiento, en el que ciudadanos y empresas consumen e invierten con confianza; facilitan el cambio estructural, pues cobijan a los trabajadores ante los efectos de la

reestructuración, y también estabilizan la demanda agregada a lo largo de los ciclos económicos, sentando condiciones favorables para la recuperación”. (Comisión Comunidades Europeas, 2005: 3)

Según datos publicados por la Comisión Europea, los gastos e ingresos en concepto de protección social, medidos según el PIB, aumentó en el 2001 en la mayoría de los países de la Unión Europea. Sin embargo, hay diferencias considerables entre los Estados Miembros en lo que respecta al gasto como porcentaje del PIB, y aún más en términos de encuesta de población activa *per capita*. Los distintos países tienen sistemas notablemente diferentes de financiación de la protección social, dependiendo de si favorecen las cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores activos o las aportaciones de las administraciones públicas.

Las prestaciones de vejez y viudedad; la asistencia sanitaria; los gastos vinculados a las prestaciones de invalidez y de desempleo; los gastos vinculados a las familias y a los niños, incluidas las prestaciones de maternidad, y por último, los gastos vinculados a enfermedad, vivienda y exclusión social, representan, por orden de importancia, los gastos más representativos de la protección social.

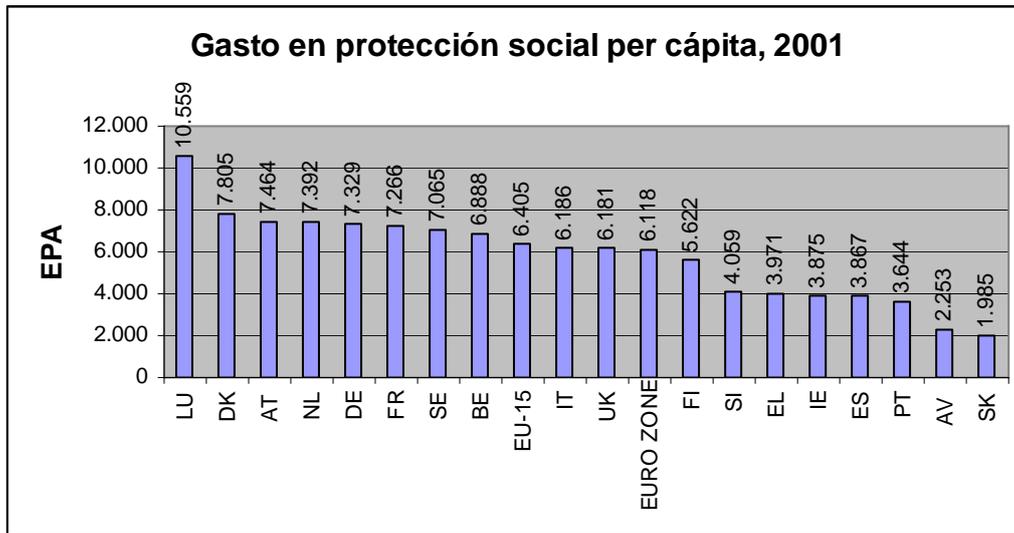
En el gráfico que aparece a continuación, se compara el gasto en protección social de los diferentes países de la Unión Europea. Si observamos los datos de España, vemos que se sitúa en unos porcentajes inferiores a la media europea, solo por delante de Portugal, Hungría y Eslovaquia.

Códigos de países para los gráficos

AT Austria	BE Bélgica	BG Bulgaria	CY Chipre	SI Eslovenia
CZ República Checa	DE Alemania	DK Dinamarca	EE Estonia	SK Eslovaquia
EL Grecia	ES España	FI Finlandia	FR Francia	TR Turquía
HU Hungría	IE Irlanda	IT Italia	LU Luxemburgo	UK Reino Unido
LV Letonia	LT Lituania	MT Malta	NL Países Bajos	
PL Polonia	PT Portugal	RO Rumania	SE Suecia	

Gráfico 1.

Gasto en protección social *per capita*. Año 2001.



Fuente: Comisión Europea. (2005: 32)

Al analizar la situación de los diferentes países europeos en cuanto a gasto en protección social, se pone de manifiesto la importancia que tienen las medidas destinadas a mejorar el nivel de empleabilidad de las personas dentro de una política más general de protección social, pues si las personas no tienen un empleo de calidad con cierta continuidad profesional y temporal, se reducen también los ingresos para las medidas en materia de protección social y se convierten ellos mismos en destinatarios o demandantes de estas medidas. Se produce entonces una peligrosa situación: menos recursos para más destinatarios. Del mismo modo, se pone de manifiesto que los recursos son limitados y es preciso optimizar al máximo su utilización si queremos que tengan un impacto destacable en el nivel de vida de las personas.

En esta línea, la Comisión Europea señala la importancia de focalizar las medidas en materia de protección social según el grupo de edad, pues los cambios que se están produciendo en la estructura de edad de la población de los Estados Miembros tendrán importantes consecuencias para todas las políticas de dimensión social. “El retroceso del grupo de edad comprendido entre 0 y 14 años refuerza la importancia de crear un entorno favorable a la infancia, que incluya la adecuada contribución al desarrollo temprano y la educación básica. A la vista de las cifras decrecientes del grupo de población entre 15 y 29 años, se hace más urgente optimizar las transiciones entre la escuela y la vida laboral.” (Comisión Europea, 2005: 9) En esta línea, cabe situar nuestra investigación ya que pretende “Analizar en profundidad las variables que influyen en la inserción de jóvenes con baja cualificación (15 –25 años)”, objetivo acorde con las directrices marcadas desde la Unión Europea para este colectivo.

Además de los cambios demográficos, es preciso tener en cuenta que se están produciendo grandes mutaciones de los valores culturales, las relaciones sociales, la estructura de las familias y la naturaleza del trabajo.

“Las demandas sociales se han hecho más complejas y diversificadas, y crece el interés por la calidad de vida y por equilibrar el trabajo y el ocio. Las decisiones individuales tienen más importancia. La diversidad tiene una dimensión étnica considerable, particularmente en los grandes centros urbanos. La presencia cada vez mayor de las mujeres en la población trabajadora se refleja en nuevas formas de atender demandas sociales (como estructuras asistenciales para niños, ancianos y personas dependientes) y en un nuevo enfoque del tradicional reparto de las responsabilidades domésticas. La estructura de las familias presenta cambios notables; si, por una parte, se reduce el tamaño de los núcleos familiares, por otra, crece la diversidad, debido a una menor proporción de formación de parejas y a mayores tasas de disolución. Como consecuencia, hay más personas que dependen de formas alternativas de ayuda. Por último, el entorno de trabajo se ha hecho mucho más inestable y heterogéneo. La demanda creciente de cualificaciones de alto nivel coexiste con la creación de numerosos empleos de baja productividad.

En este contexto cambiante, los sistemas de protección social tienen que diseñarse de modo que puedan responder a las futuras necesidades sociales. Las políticas de inclusión social no sólo son importantes para prevenir y combatir la pobreza; también pueden contribuir a aumentar la oferta de mano de obra desarrollando la capacidad laboral y permitiendo una aplicación prudente del principio de que trabajar debe ser rentable. Las reformas a fin de que las pensiones sean viables y adecuadas deben ofrecer los incentivos adecuados para que los trabajadores prolonguen su vida activa y los empleadores contraten y mantengan en nómina a trabajadores de más edad. Es vital disponer de sistemas de asistencia sanitaria asequibles, viables y de calidad no sólo para luchar contra la enfermedad y el riesgo de exclusión social, sino también para mantener la productividad de la mano de obra”. (Comisión de las Comunidades Europeas, 2005: 4)

1.1.3.3. LA INTEGRACIÓN SOCIAL

En el contexto anteriormente descrito, la lucha contra la pobreza y la exclusión social sigue siendo un enorme reto para la Unión Europea y sus Estados Miembros. Según las cifras oficiales, en toda la Unión, la población afectada por la pobreza y la exclusión social alcanza cifras considerables, ya que en 2002 más de 68 millones de personas (un 15 % de los habitantes de la UE) corrían el riesgo de padecer pobreza.

La Comisión de las Comunidades Europeas profundiza en la descripción de los grupos de población con mayor vulnerabilidad. “El riesgo de pobreza tiende a ser muy superior para desempleados, familias monoparentales (principalmente con mujeres a

la cabeza), personas de edad que viven solas (también, cada vez más a menudo son mujeres) y familias con varias personas dependientes. Los niños sufren niveles de pobreza más graves: los niños que crecen pobres tienen más probabilidades de tener mala salud, educarse peor y caer a la larga en el desempleo y las conductas antisociales. También está probada la relación entre contaminación ambiental y carencias sociales” (2005: 5)

El empleo se liga así a la formación y se constituye como un factor clave de la inclusión social: no sólo porque genera ingresos, sino también porque promueve la participación social y el desarrollo personal y contribuye a mantener buenos niveles de vida en la vejez merced a la obtención de derechos a pensión. Al pasar del desempleo al empleo, la probabilidad de caer en el riesgo de pobreza disminuye; además, el bienestar de los desempleados o de las personas inactivas en edad laboral se ve aún más comprometido si la familia no dispone de ingresos laborales.

En el Informe sobre la Protección Social en Europa publicado por la Comisión de las Comunidades Europeas en 1999, vemos como uno de los objetivos clave es promover la inclusión social a través del empleo, un mejor acceso a la educación y la formación profesional, una vivienda decente y niveles razonables de asistencia sanitaria y servicios sociales.

Este objetivo se ha venido concretando en varios países en una serie de medidas relativas a la búsqueda de trabajo, la formación, el perfeccionamiento y actualización de competencias profesionales así como la orientación profesional, que se han completado con un considerable aumento de los empleos subvencionados o los planes de creación directa de empleos dirigidos especialmente a personas en situación de desempleo de larga duración y a otras personas con dificultades para encontrar trabajo. Sin embargo, y de conformidad con los datos proporcionados por la OCDE sobre los gastos vinculados al mercado de trabajo, el incremento relativo de los gastos dedicados a medidas activas de protección social en la Unión desde 1994 ha sido limitado.

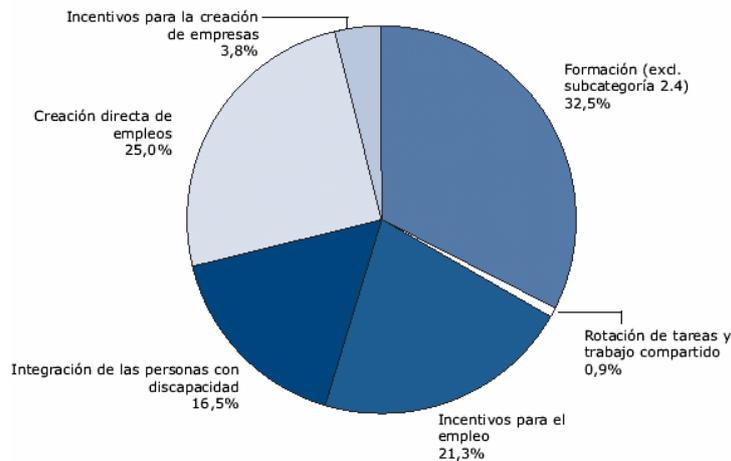
En esta línea, las actuaciones prioritarias que se marcan actualmente desde la Unión Europea para combatir la pobreza y la exclusión social implican la expansión de las políticas activas del mercado de trabajo y lazos más estrechos entre protección social, aprendizaje permanente y reformas de los mercados de trabajo, para que se refuercen entre sí. En concreto se proponen acciones orientadas a:

1. Modernizar los sistemas de protección social: Se procura lograr regímenes de protección social viables, adecuados y asequibles para todos, así como prestaciones dirigidas a quienes pueden trabajar que estimulen eficazmente a hacerlo y proporcionen seguridad suficiente para adaptarse a los cambios.

En 2000, los gastos en políticas del mercado de trabajo representaron una media del 2 % el PIB en los catorce países que proporcionaron datos. El gasto en medidas activas del mercado de trabajo equivale al 0,66 % y el gasto en políticas pasivas al 1,27 %. Los datos muestran una ligera disminución por tercer año consecutivo en todos los casos. En 2001 aparecen las mismas notables diferencias que pudieron observarse en 2000. Dos países gastaron más del 3 % del PIB (Bélgica y Dinamarca), seis países gastaron entre el 2 % y el 3 % (Alemania, España, Francia, Países Bajos, Finlandia y Suecia), y seis países gastaron menos del 2 % (Grecia, Irlanda, Italia, Austria, Portugal y Reino Unido). Estas importantes diferencias se deben al alcance de las medidas generales de apoyo en algunos países, de las cuales se benefician también los desempleados y otros grupos concretos, pero que al no estar exclusivamente concebido para ayudar a esos grupos, no se incluye en la recopilación de datos sobre políticas del mercado de trabajo.

Gráfico 2.

Gastos en política del mercado de trabajo por tipo de acción. Año 2001⁷.



Fuente: Comisión Europea. (2005: 34)

2. Abordar las desventajas educativas: Se trata de prevenir el abandono de la enseñanza formal, facilitar el paso de la escuela al trabajo, sobre todo para quienes terminan de estudiar con baja cualificación, hacer que la educación y la formación sean más asequibles para los grupos desfavorecidos e integrarlos en la oferta general y promover el aprendizaje permanente, incluido el aprendizaje informático, para todos.

⁷ La subcategoría 2.4. hace referencia al apoyo especial para prácticas de formación.

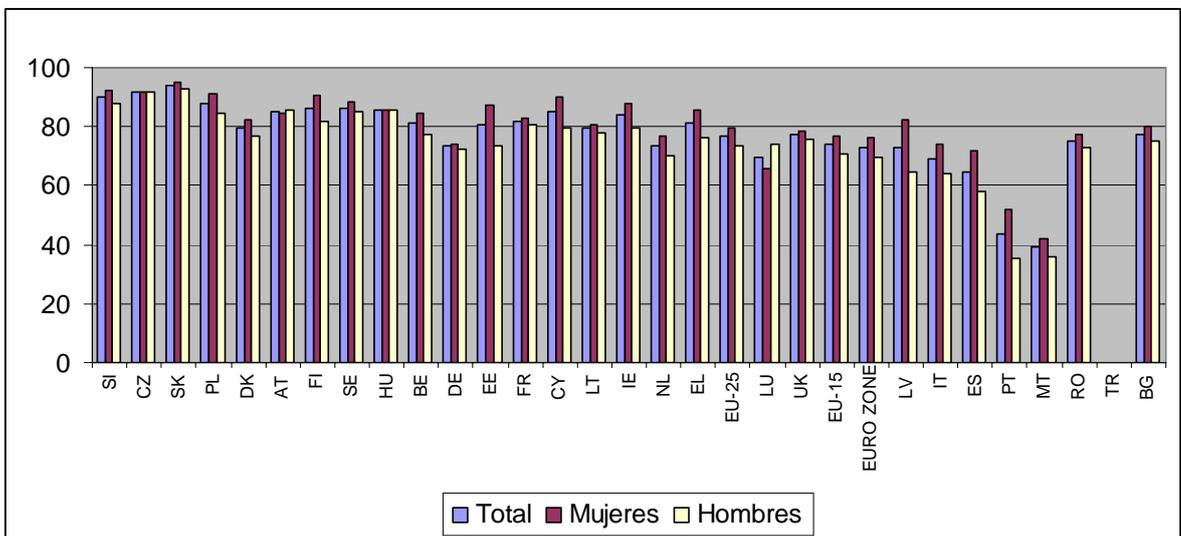
La necesidad de invertir más y con mayor eficacia en el capital humano de cualquier edad es ampliamente reconocida.

Desde la Comisión Europea se reconoce que los niveles de educación de la población han mejorado perceptivamente durante las tres últimas décadas, particularmente entre las mujeres. En 2002, el 77 % de los jóvenes de la actual Unión (EU-25) con edades comprendidas entre 20 y 24 años había completado los estudios de segundo ciclo de enseñanza secundaria. No obstante, al mismo tiempo, el 17 % de los jóvenes de entre 18 y 24 años abandonó el sistema educativo sólo con una cualificación -en el mejor de los casos- de primer ciclo de enseñanza secundaria.

Si revisamos el gráfico siguiente vemos que los datos relativos a España muestran que en nuestro país la tasa de abandono prematuro es de las más altas de la Unión Europea.

Gráfico 3.

Personas que han abandonado prematuramente el sistema escolar, por sexo. Porcentaje de la población comprendida entre 18 y 24 años que sólo ha finalizado, como máximo, el primer ciclo de enseñanza secundaria y no continúa con ningún tipo de educación ni formación. Año 2002.



Fuente: Comisión Europea. (2005: 28)

Respecto a acciones de formación permanente la Comisión Europea señala que, en 2002, a escala comunitaria (EU-25), el 8 % de la población con una edad comprendida entre 25 y 64 años participó (durante las cuatro semanas anteriores a la encuesta) en actividades de educación o formación. Estas actividades de formación son más comunes (entre el 18 % y el 22 %) en Dinamarca, Finlandia, Suecia y el Reino

Unido, mientras que los nuevos Estados Miembros presentan los niveles más bajos de participación de la población activa adulta en actividades de educación o formación (el nivel más alto, alrededor del 9 %, se da en Eslovaquia y Eslovenia).

Los datos de esta encuesta muestran que las personas mayores tienen menos probabilidades de recibir formación que las más jóvenes y que las personas con alta cualificación tienen más probabilidades de recibir formación que las personas con baja cualificación.

Otras de las actuaciones prioritarias que se desarrollan desde la Unión Europea que, por no estar directamente ligadas a la presente investigación no se detallan, son:

1. La erradicación de la pobreza infantil como paso fundamental para combatir la perpetuación de la pobreza a través de las generaciones.
2. Garantizar una vivienda digna.
3. Mejorar el acceso a servicios de calidad.
4. Vencer la discriminación y aumentar la integración de las minorías étnicas y los inmigrantes.

Nuestra investigación, al dirigirse a los trabajadores jóvenes con baja cualificación, se enmarca dentro de los puntos 1 y 2 reseñados tratando de ofrecer una propuesta que permita un mejor aprovechamiento de la relación entre la formación y el empleo en las empresas, y en particular de las ETT. Nuestra meta es ayudar a mejorar los niveles de cualificación y empleabilidad de uno de los colectivos objeto de las medidas de protección social: los trabajadores jóvenes de baja cualificación, fomentando así su participación activa en la sociedad y colaborando a que esta pueda beneficiarse del potencial humano que conlleva este colectivo.

Ampliar la vida efectivamente activa y subir las tasas de empleo deben seguir siendo los grandes timones de la modernización de la protección social, pues para lograr los objetivos de competitividad, empleo e inclusión social de la estrategia de Lisboa es fundamental lograr que los trabajadores empiecen a trabajar, mantengan su empleo y aumenten su empleabilidad y su participación en la sociedad. Este último aspecto sigue siendo un reto enorme en una Unión ampliada, a la vista de la situación de las personas más excluidas del mercado de trabajo, entre los que se encuentran los trabajadores jóvenes con baja cualificación que aún no han accedido y pretenden acceder al primer trabajo y mantenerlo.

1.1.3.4. RELACIÓN EMPLEO – FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA COMUNITARIA

Para concluir este apartado sobre las políticas europeas de protección social, nos vamos a centrar en una de las variables más importantes para el objeto de estudio de nuestra investigación: la relación empleo – formación.

La tasa de empleo actual de la UE sigue siendo insuficiente y el desempleo sigue siendo elevado (alrededor del 7% de la mano de obra europea). Si tenemos en cuenta que, según se indica en el Informe sobre la protección social en Europa (2004), la ampliación ha incrementado la población de la EU en aproximadamente un 20% situándola en más de 453 millones de habitantes (la tercera entidad política más poblada del mundo después de China y la India), podemos deducir que en torno a 32 millones de habitantes están en situación de desempleo en la Unión Europea. Sin embargo, y como venimos viendo, este no es el único colectivo al que se dirigen las políticas de protección social, lo que hace que el número de personas objeto de estas políticas aumente hasta cifras extremadamente preocupantes.

En el Consejo Europeo extraordinario celebrado en Lisboa los días 23 y 24 de marzo de 2000, se marcaban las debilidades que el mercado laboral europeo presenta para poder alcanzar el pleno empleo:

- insuficiencia en la creación de empleos en el sector servicios,
- importantes desequilibrios regionales,
- tasa de desempleo de larga duración elevada,
- falta de adecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra,
- insuficiente participación de las mujeres en el mercado laboral,
- la evolución demográfica europea y, principalmente, el envejecimiento de la población.

Ante este panorama es fundamental alcanzar los objetivos de la sociedad basada en el conocimiento dentro de la Estrategia Europea de Empleo: garantizar la formación permanente y subsanar los déficit existentes en materia de formación y entre hombres y mujeres, y promover la cooperación a nivel europeo entre las instituciones de investigación, los centros científicos, las universidades y las escuelas.

Desde el Consejo Europeo se insiste en que, para que las personas que llegan al mercado laboral puedan actuar en la economía del conocimiento, es necesario que su nivel de formación sea suficientemente elevado. Cuando la relación inversa entre el nivel de estudios y la tasa de desempleo tiende a acentuarse, es necesario que Europa aumente el nivel de instrucción al término de los estudios básicos y que garantice el final de estos con éxito acreditándolo. Este es uno de los problemas fundamentales que afectan a la población objeto de nuestro estudio: jóvenes que han resultado excluidos del sistema educativo formal y están capacitándose a través de

diferentes programas dirigidos directamente hacia el empleo, pero que cuando los finalizan no aportan una acreditación oficial que facilite el reconocimiento de las competencias adquiridas para continuar en el sistema educativo ni para asegurar empleabilidad en el mercado laboral.

La educación desempeña un papel importante en relación con las condiciones de vida globales, en especial en lo que respecta a las posibilidades de empleo y al nivel de renta. Se establece una estrecha relación entre unos niveles de educación superiores y unas mejores condiciones de vida de los ciudadanos, pudiéndose decir que “la educación es el camino hacia unas mejores condiciones de vida para todos” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000). Aunque la formación previa no es el único factor influyente en el empleo, el riesgo de estar desempleado se reduce en las personas mejor cualificadas, en todos los Estados miembros, (UE-15) las posibilidades de estar en paro parecen ser menores, por lo general y en grado variable, si se han cursado estudios superiores. La tasa de desempleo de las personas con estudios superiores era del 6% en 1997, frente al 10% de quienes no habían pasado de los ciclos superiores de la educación secundaria y al 14% de quienes no habían ido más allá de la enseñanza obligatoria.

También se establece una relación positiva entre cualificación y mayor nivel de ingresos. En todos los estados miembros, los empleados a tiempo completo ganan más, por término medio, con estudios superiores que los que sólo han acabado ciclos superiores de enseñanza secundaria. La diferencia supera el 50% en Alemania, Francia y Austria, y es del 100% en Portugal. En cuanto a la diferencia de ingresos entre quienes han finalizado los ciclos superiores de enseñanza secundaria y quienes no han pasado de la enseñanza secundaria obligatoria es bastante más reducida: entre el 10 y el 20% en la mayor parte de los países.

Centrándonos en el colectivo objeto de nuestra investigación, los trabajadores jóvenes con baja cualificación, según la Comisión de las Comunidades Europeas, el 22% de los jóvenes de 18 a 24 años abandonan el sistema educativo sin haber pasado de la enseñanza secundaria obligatoria y señalan que “los riesgos de desempleo y exclusión social que corre este grupo son una de las preocupaciones más importantes de la política social” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000: 11).

Estos grupos requieren un apoyo variado que, raramente, ofrecen los sistemas de enseñanza convencionales. “Necesitan tener la oportunidad de adquirir aptitudes sociales básicas requeridas en el lugar de trabajo como son las relacionadas con la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la responsabilidad; necesitan contar con una información práctica sobre las posibles carreras profesionales que podrían adaptarse a sus intereses y aptitudes. Por último y para evitar la trampa de la falta de experiencia, es extremadamente importante dar a estos grupos la oportunidad de

adquirir cierta experiencia laboral real ofreciéndoles diversos puestos de trabajo y distintas tareas” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000: 3).

Estos datos ponen de manifiesto que, si bien ha habido una mejora general de las condiciones de vida, sigue habiendo determinados grupos de la sociedad, entre ellos los trabajadores jóvenes con baja cualificación, que han de hacer frente a problemas sociales de diversa índole. Por ello, la decisión de incluir a estos jóvenes entre los grupos prioritarios de las políticas de protección social de los Estados Miembros, así como las investigaciones dirigidas a mejorar relación empleo – formación para este colectivo, resulta pertinente dentro de la estrategia que marca la Unión Europea a sus Estados Miembros e imprescindible para mejorar los niveles de bienestar y calidad de vida de este colectivo y de la sociedad en su conjunto.

Introduciéndonos ya en el análisis de la situación española, las investigaciones llevadas a cabo por el equipo de la Universidad Complutense de Madrid en programas de Apoyo Escolar y de Educación de adultos de Servicios Educativos de la Concejalía de Educación del Ayuntamiento de Majadahonda (Madrid) durante el año 2005 ponen de manifiesto, entre otros aspectos, que:

- La concepción sobre el aprendizaje de los alumnos de primaria versa sobre “la adquisición de destrezas y herramientas básicas y generales útiles para la vida (“para comunicarte, para contar dinero, para ir a la compra, para hablar bien y trabajar en oficinas”), mientras que los de secundaria tienen un concepto del aprendizaje un tanto vacío: para aprobar” (Cabello y otros, 2005: 14)
- “Sí pudiéramos señalar, en cambio, el nivel de lectura como un factor que influye o está relacionado, de alguna manera, con los resultados de los chavales. La mayoría de los alumnos de secundaria con quienes tuvimos contacto reconocen no leer mucho e, incluso, parece que no disfrutan mucho con la lectura”. (Cabello y otros, 2005: 20)
- Frente a un mismo futuro profesional, el nivel de autoestima que se observa en los alumnos de secundaria es bastante inferior al de los alumnos de primaria. Baja autoestima, desánimo, sentimiento de presión en su entorno, miedo a repetir curso, o dificultades de adaptación a otro contexto cultural en el caso de los inmigrantes, son las variables que aparecen en los alumnos de secundaria.

Ante estos datos, cabe preguntarse ya aspectos como: ¿Qué factores determinan una inserción laboral adecuada para los colectivos en situación de riesgo? ¿Cómo debe desarrollarse las actuaciones de formación-empleo en colectivos de riesgo de exclusión como son los trabajadores jóvenes con baja cualificación? ¿Son adecuados los recursos humanos y materiales actualmente disponibles para responder a las nuevas necesidades de los trabajadores jóvenes con baja

cualificación? ¿Qué opciones existen o debieran existir para los jóvenes que no han conseguido una titulación oficial básica? ¿Cuáles son las respuestas más adecuadas desde la formación-empleo que se conciba y practique como acción social?

En el apartado siguiente, y una vez conocidas las políticas europeas sobre protección social, analizaremos las actuaciones que se están llevando a cabo en España en materia de protección social para los trabajadores jóvenes de baja cualificación.

1.1.4. LAS POLÍTICAS ESPAÑOLAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

Analizadas las directrices de la Unión Europea para sus Estados Miembros como marco para la actuación de España en este ámbito, vamos a concretar en este apartado la situación de las políticas de protección social en este país.

1.1.4.1. GASTO Y FINANCIACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA

El porcentaje del PIB destinado a protección social en los países de la UE que tradicionalmente han venido dedicando a tal fin mayores proporciones de su producción ha disminuido en los últimos años. En los próximos años es posible que esta tendencia continúe, pues algunos de estos países han emprendido o anunciado importantes reformas en sus Estados de bienestar. Ahora bien, de los 25 Estados Miembros de la UE, España forma parte de los países que menos destinan a la protección social pública.

Como puede observarse en la tabla 1. Desde el año 1995 hasta el 2003, la progresión del gasto en protección social en España se ha ido reduciendo, pasando del 22,1% al 19,7%, si bien es cierto que la tendencia decreciente es hasta el año 2001 produciéndose un ligero ascenso a partir de esa fecha. Si observamos la progresión que han tenido otros países europeos en situación inicial parecida a España como puede ser Grecia (22,3% en 1995) o Portugal (21,3% en 1995) vemos que su progresión ha sido mucho más satisfactoria que la española, dejando a ésta atrás en más de cuatro puntos pasando, en 2003 a 26,3% en Grecia y 24,3% en Portugal.

Teniendo en cuenta la ampliación de mayo de 2004 y según los datos de la tabla 1 publicados en la Web de la Seguridad Social dependiente del Ministerio de Trabajo, la protección social en Europa puede clasificarse en cuatro niveles:

- a. Nivel 1: “alta” protección social. Con porcentajes de gasto sobre el PIB superiores al 29% se incluyen países como Suecia, Francia, Alemania, Dinamarca y Bélgica.

- b. Nivel 2: protección social “media”. Con un gasto del 25-29% sobre el PIB, en el que se sitúan países de Europa Central (Holanda), países del sur de Europa (Grecia o Italia), además de Finlandia y Reino Unido.
- c. Nivel 3: “baja” protección social. Con un porcentaje de gasto sobre el PIB del 19-24%. En este grupo están países como España, Portugal y Luxemburgo.
- d. Nivel 4: “muy baja” protección social. Nivel de gasto entre 14-17% del PIB aproximadamente. En este bloque de protección deprimida se encuentra Irlanda.

El hecho de que España se encuentre dentro del tercer nivel o también llamado de “baja” protección social, hace pensar que existe un importante número de personas que, estando dentro de los colectivos objeto de la protección social, no tiene acceso a beneficiarse de las medidas que se pongan en marcha por no haber recursos suficientes.

Tabla 1.

Evolución de los gastos de protección social sobre el PIB en los países de la UE

PAIS	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
BELGICA	28,1	28,6	27,9	27,6	27,3	26,8	27,7	28,8	29,7
DINAMARCA	31,9	31,2	30,1	30,0	29,8	28,9	29,2	29,9	30,9
ALEMANIA	28,2	29,4	28,9	28,9	29,2	29,3	29,3	29,9	30,2
GRECIA	22,3	22,9	23,3	24,2	25,5	26,3	27,0	26,4	26,3
ESPAÑA	22,1	21,9	21,2	20,6	20,3	19,6	19,4	19,6	19,7
FRANCIA	30,3	30,6	30,4	30,0	29,9	29,3	29,5	30,2	30,9
IRLANDA	18,8	17,6	16,4	15,2	14,6	14,1	15,0	15,9	16,5
ITALIA	24,8	24,8	25,5	25,0	25,2	25,2	25,6	26,1	26,4
LUXEMBURGO	23,7	24,1	22,8	21,7	21,7	20,3	21,3	22,6	23,8
HOLANDA	30,9	30,1	29,4	28,4	28,0	27,4	26,5	27,6	28,1
AUSTRIA	28,9	28,8	28,7	28,4	28,8	28,3	28,6	29,2	29,5
PORTUGAL	21,3	20,4	20,6	21,2	21,6	21,7	22,8	23,7	24,3
FINLANDIA	31,4	31,4	29,0	26,9	26,6	25,3	25,5	26,2	26,9
SUECIA	34,6	33,8	32,9	32,2	31,9	31,0	31,5	32,5	33,5

R.UNIDO	28,2	28,0	27,5	26,9	26,4	27,0	27,5	26,4	26,7
U.E.-15	28,2	28,4	27,9	27,5	27,4	27,2	27,5	27,7	28,3

Fuente: Ministerio de Trabajo. Estadísticas Seguridad Social sobre Protección Social 2006⁸

En el año 2003, la tendencia en España sigue siendo similar. España gasta en protección social un 19,7% del Producto Interior Bruto (PIB), una cifra mucho muy inferior al promedio de la Unión Europea (UE) de 15 miembros, con un 28,3% del PIB.

En el Informe SESPAS 2004 se recoge, como una de las principales conclusiones del capítulo sobre “políticas de estado de bienestar para la equidad,” esta situación.

Si tenemos en cuenta que el gasto en protección social ha ido descendiendo en España desde el año 1993, cuando alcanzó su máximo desarrollo (el 24% del PIB), se pone de manifiesto una evolución descendente que, según los autores, pone en evidencia que España no ha estado aprovechando el crecimiento económico que ha experimentado en este periodo (mayor que el promedio de la UE), para cubrir el enorme déficit social existente.

Pero además, esta interpretación toma fuerza cuando los autores analizan el gasto en protección social por habitante, medido en unidades de poder de compra (UPC), que confirma que en el año 2000 España tenía el gasto por habitante en protección social más bajo de la UE, con 3.713 UPC, después de Portugal (3.675 UPC), frente a la medida de 6.155 UCP de la UE-15. Además, el gasto en protección social por habitante en España creció menos rápidamente durante los años 90, por lo que el déficit de gasto social de España, en relación con el promedio de la UE-15, aumentó en esta década, pasando de 1.521 UPC de déficit en 1991, a 2.442 UPC de déficit en 2000.

Por otra parte, y siguiendo a De la Corte y otros (2005) vemos que la financiación de las medidas en protección social de cada estado varían. En concreto, y como decíamos antes basándonos en los datos publicados por Eurostat, cabe destacar que existen diferentes vías de financiación: cotizaciones sociales de las personas protegidas, sus empleadores, las aportaciones públicas y otros recursos corrientes.

- a. Las **cotizaciones sociales de empleadores** son un elemento indirecto de la remuneración de los asalariados y en general son proporcionales a los salarios, aunque pueden depender de otros criterios.
- b. Las **cotizaciones sociales a cargo de las personas protegidas** son las contribuciones de los trabajadores y otros beneficiarios a los sistemas de

⁸ Nota: Incluye gastos de Prestaciones sociales, de funcionamiento y otros gastos. Algunos datos son provisionales (Noviembre 2005), pueden existir diferencias con publicaciones nacionales posteriores.

protección social y proceden de los asalariados, los trabajadores por cuenta propia y de otros beneficiarios de las prestaciones.

- c. Las **aportaciones públicas** representan las cantidades aportadas por las Administraciones Públicas a la financiación de los gastos de protección social, no incluyendo las cotizaciones por sus asalariados, las cuales se incluyen en los apartados primero y segundo. Se consideran aportaciones públicas tanto las procedentes de ingresos fiscales como las procedentes de impuestos o tasas afectados para fines de protección social.
- d. La rúbrica "**otros ingresos**" comprende los recursos procedentes de activos, principalmente intereses.

A su vez, la totalidad de los ingresos para financiar la protección social están distribuidos según el sector de procedencia: empleadores, empleados, trabajadores autónomos, otras personas protegidas, aportaciones del gobierno y otros recursos.

Tabla 2.

Ingresos en el año 2002 sobre el PIB en la UE-15.

PAÍS	EMPLEADORES	EMPLEADOS	AUTÓNOMO	OTROS PROTEG	GOB.	OTROS RECURSOS
SUECIA	14,9	3	0,3	-	16,7	0,8
FRANCIA	14	5,2	1,1	0,1	9,3	0,8
ALEMANIA	11,5	6,9	0,4	1,2	10,5	0,5
DINAMARCA	3,3	7,4	0	-	21,2	2
AUSTRIA	11	6,3	0,8	0,6	9,9	0,5
R.UNIDO	8,8	5,1	0,2	-	13,7	0,4
BÉLGICA	16,2	6	0,9	0,2	8,2	0,8
HOLANDA	10,7	-	-	-	6	4,8
GRECIA	10,8	4,7	1,4	0,3	7,4	2,8
FINLANDIA	11,6	2,4	0,5	0,3	12,8	1,8
ITALIA	11,3	2,5	1,4	0	11	0,4
PORTUGAL	8,7	3,5	0,5	0,2	9,4	1,9
LUXEMBURGO	6,9	5,3	0,6	0,4	10,8	1,1
ESPAÑA	11,9	2,1	1,1	0,5	6	0,5
IRLANDA	3,8	2	0,2	-	10,2	0,3
UE15	10,36	4,16	0,63	0,25	10,87	1,29

Fuente: Eurostat (2004)

Según se muestra en la tabla 2, el porcentaje promedio mayor de los ingresos se obtiene de los empleadores (10,36%), de las aportaciones de los gobiernos (10,87%) y de los empleados (4,16%) fundamentalmente.

Centrándonos especialmente en la situación española, vemos como los ingresos que España obtiene para financiar las medidas de protección social vienen principalmente a través de cotizaciones de empleadores y trabajadores, llegándose a

situar dos puntos por encima de la media en el caso de los ingresos recaudados desde los empleadores solo después de Suecia y Bélgica.

Estos datos recalcan aun más la importancia que las medidas de protección social ligadas al empleo y a los servicios para apoyar la inserción sociolaboral de grupos desfavorecidos, como es el caso de los trabajadores jóvenes con baja cualificación, tienen en España. La propuesta metodológica fruto de la presente investigación, pretende colaborar en que estos trabajadores jóvenes con baja cualificación dejen de ser beneficiarios de las medidas de protección social y contribuyan con las cotizaciones derivadas de su trabajo, a financiar medidas específicas de protección social para grupos desfavorecidos. Dejar de ser beneficiario de las medidas de protección social, además de significar una reducción en el número de personas necesitadas de dichas medidas, implica ser contribuyente activo para su financiación.

Para concluir este apartado, queremos retomar las palabras de Robert Kennedy para hacer una matización sobre la forma de analizar la realidad en base al PIB. “El PIB no mide la salud de nuestros niños, la calidad de su educación, ni la alegría de sus juegos. No mide la belleza de nuestra poesía, ni la fortaleza de nuestros matrimonios. Es indiferente tanto a la decencia de nuestras fábricas como a la seguridad de nuestras calles. No mide nuestra sabiduría ni nuestra educación, ni nuestra devoción por nuestro país. De hecho, mide todo excepto aquello que hace que la vida valga la pena, y puede decirnos todo acerca de nuestro país, excepto aquellas cosas que nos hacen sentir orgullosos de ser parte de él”. (Jover, 2006: 118). ¿No deberíamos tener esto en cuenta a la hora de abordar nuevas propuestas de desarrollo?

1.1.4.2. CALIDAD DE VIDA Y PROTECCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA

En la memoria socioeconómica y laboral de España del año 2005, se hace mención específica a las medidas de protección social y al nivel de calidad de vida de los españoles. En esta memoria se señala que el Programa Nacional de Reforma de España incluye importantes objetivos y medidas en los ámbitos de educación, sociedad de la información y protección social; pero lo hace incluyéndolos en los ejes estratégicos de capital humano y de mercado de trabajo, sin establecer objetivos específicos de cohesión o inclusión social.

“El relanzamiento de la Estrategia de Lisboa ha hecho proliferar los análisis sobre la contribución de los sistemas de educación y la definición de estrategias e iniciativas para contribuir al progreso de dicha estrategia en el ámbito de la educación y la formación. En este ámbito, la situación española alcanza niveles de convergencia en dos dimensiones cardinales: la participación escolar y el gasto educativo, especialmente en la parte de gasto público. Muestra también tendencias de rápido

acercamiento a los promedios europeos, aunque con distancia respecto a los “mejores” países, en la participación en la formación continua y en la proporción de titulados en campos de ciencias y tecnologías.

La situación comparada es claramente negativa en un aspecto tan importante como la proporción de jóvenes que abandonan tempranamente el sistema escolar (30,8 por 100); también puede considerarse negativa la distancia española respecto al promedio UE, aunque algo más corta en estos casos, en la proporción de jóvenes que han logrado el nivel secundario superior (bachillerato y ciclos de grado medio) y en los niveles de conocimientos de los estudiantes medidos por el Informe PISA. Puede entenderse, en algún modo, que algunos de estos resultados más negativos están por debajo de lo que correspondería al nivel de gasto educativo en España, lo que supondría poner más atención en la calidad de las políticas públicas y en problemas de la organización escolar como factores relacionados con esos resultados más precarios.” (Consejo Económico y Social, 2005: 8)

Sin embargo, debemos acercarnos a estos datos sobre fracaso escolar con cautela. Como señalan Cabello y García (2006), la administración pública no nos ofrece datos concretos sobre lo que se viene llamando Fracaso Escolar y, las estadísticas que publican se hacen tarde se refieren siempre a cursos bastante atrasados. Para poder aproximarnos a estos datos, se deban analizar los datos publicados sobre otros conceptos como:

- Alumnos matriculados: los inscritos en los diferentes cursos.
- Alumnos que terminan: los que finalizan cada curso, sin especificar cómo.
- Alumnos que promocionan: los que pasan al curso siguiente, sin especificar con qué edades o si lo hacen con asignaturas pendientes.
- Tasa de idoneidad: porcentaje de estudiantes que cursan la etapa que les corresponde según su edad.

En base a estos conceptos y partiendo de lo que la administración pública publica como datos de éxito escolar en diferentes cursos de escolaridad obligatoria, Cabello y García (2006), analizan no sólo el fracaso como resultado final ante el título de Graduado en Educación Secundaria, sino de cómo se gesta o evoluciona el cambio.

Recogemos la tabla que las autoras publican sobre la tasa de idoneidad en la que se pueden ver datos a nivel estatal y datos de Madrid. Como se puede observar, el 35,3% de los estudiantes han repetido algún curso al llegar al último curso de la Educación Secundaria Obligatoria, mientras que al comenzar esta etapa solo tenían este problema el 11,6% de los estudiantes.

Tabla 3.

Tasa de idoneidad.

1998 1999	8 – 9 años	10 – 11 años	12 – 13 años	13 – 14 años	14 – 15 años	15 – 16 años
ESTADO	96,1%	93,7%	88,4%	87,3%	77,6%	64,7%
Madrid	96,9%	94,3%	89,4%	88,3%	77,6%	64,2%

Fuente: MECD. Sistema Estatal de Indicadores de la Educación. Informe 2002

A estos datos, es preciso añadirles que cabe la posibilidad de que una parte de la población en edad de escolaridad obligatoria no esté realmente escolarizada. Con los datos disponibles, no se puede saber dónde están estos niños y adolescentes desescolarizados, si se les considera fracaso escolar, sus condiciones sociofamiliares, etc. En el caso de la Comunidad de Madrid donde se sitúa nuestra investigación, “para el curso 2000- 2001 se puede estimar que el abandono escolar supone un 8% y tiene una distribución social que se superpone a la del fracaso escolar, lo que contribuye a aumentar las diferencias sociales de esta población. En términos cuantitativos podemos estar hablando de cifras entre el 25% y el 30% de no titulados y abandonos entre la población mayor de 16 años”. (Cabello y García, 2006: 82)

Por último, respecto a los datos ofrecidos por la Comunidad de Madrid, cabe señalar que “no hay datos sobre el porcentaje de alumnos que consigue el título. La administración habla en sus estadísticas de promoción y terminación de estudios, pero esto no da cifras rigurosas, directas y veraces para conocer el fracaso escolar, a pesar de ser uno de los conceptos más utilizados por los medios de comunicación, e incluso en el discurso de la administración y la política educativa. Para interpretar los datos es preciso considerar que en la educación secundaria obligatoria (hasta los 16 años) no se puede repetir más que una vez cada curso (se podría finalizar a los 18 años) y, simultáneamente, que a partir de los 16 años ya no es obligatorio para el estudiante continuar matriculado; ni para los centros mantenerlo escolarizado.” (Cabello y García, 2006: 83)

La inexistencia de datos cuantitativos exacto sobre la población afectada, está dificultando la identificación del colectivo y reconocimiento de sus características, la asignación adecuada de recursos a las necesidades y número de personas afectadas y por tanto, a la efectividad de las medidas que se desarrollan para este colectivo.

Al igual que en el informe SESPAS 2004, el Centro de Estudios Superiores reconoce que “en términos comparados, la favorable situación económica de España de los últimos años no ha repercutido en un reforzamiento significativo de la protección social, aunque sí ha favorecido la holgura de la situación contable del sistema de Seguridad Social y, con ello, la sostenibilidad del mismo. En el año 2003, entre los

países de la UE-15 España ocupaba la antepenúltima posición, tras Grecia y Portugal, en gasto en protección social medido en unidades de Paridad de Poder Adquisitivo (PPA)". (2005: 9)

Respecto a la tipología de personas que son demandantes de los servicios de protección social, la memoria socioeconómica y laboral de España presenta por primera vez algunos datos sobre los perfiles personales de los usuarios de los servicios sociales, destacando su edad avanzada en el caso de más de la tercera parte del colectivo, la amplia presencia de mujeres, los bajos niveles formativos y la escasa ocupación laboral, así como la cada vez más importante presencia de inmigrantes.

Por último, indicar que en materia de inclusión social llama la atención que a pesar del intenso crecimiento económico español en la última década, la tasa de población por debajo del umbral de pobreza relativa persiste (20 por 100 frente al 16 por 100 en la UE-25), España es el segundo país de la UE 25, después de Grecia, en el que menos visible es el efecto de las transferencias sociales, distintas a las pensiones, en el porcentaje de reducción de la tasa de pobreza. La proporción de "trabajadores pobres" sobre el total de la población ocupada ascendía al 10 por 100, frente al 7 por 100 alcanzado de media en la UE-15. Según se indica en el Informe SESPAS 2004, en España se encontraban en riesgo de pobreza, el 29,6 por 100 de los niños y el 24,3 por 100 de los mayores de 65 años.

1.1.4.2.1. COMITÉ PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

En el año 2004 se crea el Comité para el Fomento de la Investigación de la Protección Social en España mediante la publicación de la orden ORDEN TAS/3988/2004, de 25 de noviembre, por la que se crean los órganos administrativos para el fomento de la investigación de la protección social y se determina su composición y funcionamiento.

Esta adscrito a la Secretaria de Estado de la Seguridad Social y tiene la finalidad de promocionar las actividades de estudio, investigación y divulgación en materia de protección social, así como establecer vías de cooperación entre las diversas instituciones públicas y privadas que operan en este ámbito, dirigido todo ello al desarrollo, mejora de la eficacia y sostenimiento del sistema público de protección social y su proyección futura.

Las actuaciones que podrá desarrollar se marcan en el artículo 2 de la citada orden, medios de actuación y son:

- a. Estímulo y financiación de estudios y trabajos de investigación en el campo de la protección social en sus diversas vertientes, económica,

jurídica, demográfica, social o de cualquier otra índole. Es en este tipo de actuaciones en las que se inscribe la investigación que aquí se desarrolla: “Protección Social y Mercado de Trabajo. El papel de las ETT en la mejora de la empleabilidad de los jóvenes con baja cualificación”.

- b. Organización, asesoramiento y financiación de reuniones científicas, congresos, simposios, seminarios, cursos y actividades análogas referidas a la protección social pública.
- c. Establecimiento de ayudas a publicaciones especializadas para favorecer su difusión por medios electrónicos.
- d. Establecimiento y dotación de premios para trabajos de investigación, estudios técnicos o de divulgación en el campo de la protección social.
- e. Mantener las bases de datos en materia de protección social que hayan sido utilizadas en las investigaciones financiadas, quedando a disposición de los agentes sociales y la comunidad científica en los términos que se determinen.

En la actualidad, los datos publicados por la Seguridad Social sobre protección social llegan hasta el año 2003, un año antes de la creación de este Comité para el Fomento de la Investigación en Protección social. Aunque aun es pronto para evaluar los resultados este Comité, su misma creación supone un importante paso adelante para el desarrollo de actuaciones coordinadas en materia de protección social.

1.1.4.3. PROGRAMAS DE FORMACIÓN-EMPLEO EN ESPAÑA

La inserción social y laboral es una excelente oportunidad para innovar en los sistemas de trabajar e integrar perspectivas para mejorar los resultados en términos de incorporación social y profesional. Por ello, las políticas de formación e inserción profesional deben contribuir también a la promoción cultural y educativa evitando el adiestramiento falsamente utilitarista para el mercado de trabajo.

Siguiendo a Jover (2005: 112-122), vamos a comentar algunas de las acciones que en los últimos años se vienen desarrollando en España con la iniciativa de las corporaciones locales como corresponsables de la animación socioeconómica y el desarrollo local de su zona. Destacamos:

- Contrataciones en base a convenios entre el INEM y las Administraciones Públicas para cubrir diversas acciones de interés social como el apoyo a proyectos empresariales, de autoempleo, mediante el sistema de salario-riesgo; mejora del medio ambiente; equipamientos colectivos; inserción profesional de colectivos con especiales dificultades o la recuperación de oficios artesanos entre otros.

- Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional a través del cual se instrumentalizaron programas como los destinados a la formación profesional de jóvenes y parados de larga duración; programas de inserción profesional a través de contratos en prácticas, programas de recuperación de la escolaridad de los jóvenes que no han completado la EGB, etc.
- Escuelas-Taller que tienen entre sus objetivos el facilitar la integración de los jóvenes en paro, proporcionándoles una formación y unas prácticas laborales o el formar especialistas en diversos oficios artesanales casi en extinción, pero de los que existe demanda, así como especialistas titulados, a fin de que puedan tener una salida laboral como asalariados, autónomos o cooperativas.
- Programas de Iniciativas Locales de Empleo (ILE) cuya finalidad era promover, impulsar y financiar aquellas iniciativas que generen empleo estable a través de pequeñas y medianas empresas, que utilicen recursos ociosos de la localidad y supongan una iniciativa innovadora.
- Fomento del cooperativismo y de la economía social.
- Conocimiento de la económica y observatorio del mercado de trabajo local con el que conseguir datos e información de primer orden para planificar una intervención adecuada y pueda asegurar los objetivos de tipo social y cultural en la acción económica.
- Centros de creación de empresas donde se realizan las funciones de acogida, formación y asesoramiento para nuevas empresas.
- Parques tecnológicos.
- Programas integrales para la inserción y ocupación juvenil.

Estos programas ponen de manifiesto que la situación de los jóvenes en España es un tema preocupante para las diferentes administraciones públicas, estatales o locales, no solo de aquellos que están en la búsqueda del primer empleo sino porque en la actualidad el riesgo de perderlo es mucho más grande. Se sitúan por tanto los jóvenes y especialmente los jóvenes en mayor peligro de exclusión, como son los trabajadores jóvenes con baja cualificación, como colectivos prioritarios de las políticas de protección social que se desarrollan en España. Como señala Jover es preciso observar y estudiar las transformaciones que se están desarrollando en los procesos de producción, y cómo afectan a los jóvenes. “En una sociedad donde el trabajo es vertebrador de las relaciones sociales y el principal constructor de la identidad de las personas es lógica la preocupación y el interés por detectar y analizar los cambios que se están dando en el “valor trabajo”, reconociendo que “a priori” no hay suficientes razones para suponer que los cambios frente al valor trabajo tengan que ser necesariamente exclusivos de la juventud”. (2005: 127)

A través de esta investigación se pretende ofrecer propuestas prácticas para mejorar la relación formación–empleo con el fin de que los trabajadores jóvenes con baja cualificación tengan mayores oportunidades de proyección personal, social y laboral, a través de una regulación de sus tiempos de formación y empleo, que les permita llegar a ser contribuyentes y no beneficiarios de las medidas de protección social. Pretendemos sistematizar y dar pautas de acción para que los recursos que la administración pública y las empresas destinan a la formación de estos jóvenes redunden en una formación e inserción laboral que les encamine a convertirse en “ciudadanos capaces de participar políticamente en la sociedad, actuando como sujetos en las esferas públicas, privadas (...) contribuyendo a la formación de una sociedad más justa e igualitaria”. (Moura, 2006: 3)

1.1.5. LOS TRABAJADORES JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN COMO COLECTIVO DE ACCIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

Para estudiar la protección social como un conjunto de medidas orientadas a atender los riesgos de exclusión, vamos a analizar los tres espacios sociales en los que esta se distribuye de forma desigual. Siguiendo a Castel (1991) estos espacios son:

- a. Zona de integración, seguridad o estabilidad. Corresponde a la situación típico-ideal de la población con trabajo y protección social asegurada y sólida relación familiar y vecinal. Aunque en este grupo existen grandes desigualdades sociales, éstas no suponen una amenaza para la estabilidad social.
- b. Zona de vulnerabilidad, precariedad o inestabilidad. La situación se caracteriza por la fragilidad, la inseguridad de las relaciones laborales precarias y la inadecuación de los soportes familiares y sociales.
- c. Zona de exclusión o marginación. Se caracteriza por una retirada del mundo laboral, la ausencia de otro tipo de protección social y aislamiento social. Este grupo sufre las formas más extremas de pobreza, carece de acceso a las formas normalizadas de participación social y son incapaces de salir por sí solos de esta situación. En este grupo se encuentran los tradicionales beneficiarios de la asistencia social.

El colectivo objeto de este estudio, jóvenes con baja cualificación, se encuentra situado mayoritariamente en la zona de vulnerabilidad, pues su condición bastante inestable respecto al mercado laboral es fruto, no sólo de su edad, sino de su situación social, cultural, económica, educativa, etc. De las medidas de protección social dirigidas a este colectivo depende fundamentalmente que el futuro de ellos se encuentre en la zona de integración y no en la de exclusión o marginación.

Como señala Usurriaga "... no hay tantos espacios de participación. Yendo de lo macro a lo micro. La sociedad no es participativa, no hay espacios de participación real, ni todos los ámbitos están abiertos a la participación. Metodológicamente es difícil participar porque no hay espacios reales de participación" (2005: 140). Las medidas y propuestas de protección social deben fomentar y crear nuevos espacios de participación real. "La participación en sí es un desafío, pero no un desafío que se puede afrontar con técnicas, un desafío que se debe afrontar como una filosofía de vida. En la participación hay dos habilidades básicas que deben ponerse en práctica. Escuchar, entendida como pararse a entender al otro, y pararse en todos los sentidos, que quiere decir estar atento a lo que nos dicen sin empezar a evaluar antes de que el otro haya terminado. Empieza a aparecer otro concepto, empatía, eso de ponerse en los zapatos del otro, pero no sólo ponerme en sus zapatos, intentar sentir como él. Por tanto, para participar necesitamos desarrollar una escucha empática. (...) Participar no es decir a todo sí, participar es buscar soluciones conjuntas, democráticas, a poder ser consensuadas, donde no haya perdedores ni ganadores, donde todos nos encontremos cómodos en las soluciones. (...) Participar no es decir a todo que sí, al contrario, participar es tener la capacidad y responsabilidad de decir que no y que esta negativa no sea una imposición." (Usurriaga, 2005: 140).

Las medidas de protección social deben fomentar esta participación, la creación de una cultura participativa que de voz y permita hablar a los estamentos más desfavorecidos de la sociedad. Si no velamos porque se creen estos espacios de *escucha empática*, estaremos invirtiendo tiempo y recursos en poner en marcha una serie de medidas, más de tipo asistencia que de inserción activa para mejorar la calidad de vida de determinados colectivos, y es probable que no tengan los efectos deseados, pues no se conocen las necesidades reales de los mismos ni se les capacita para ser agentes participativos en la gestión de los recursos personales y sociales.

1.1.5.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE JUVENTUD

En todas las sociedades y en todos los medios sociales, la juventud es una de varias etapas del ciclo vital, como la infancia, la adolescencia, la adultez y la vejez. Concretamente, está conformada por un conjunto de procesos de desarrollo fisiológico y de gradual asunción de roles y subjetividad de adulto, en el hogar y en la sociedad. La juventud comienza con la pubertad y termina, en la mayoría de los casos, con la constitución de un hogar autónomo. Sin embargo, como veremos a continuación, una identidad cronológica no tiene por qué ser una identidad social.

Según nos indica Martín Criado, "... la *juventud* es una preñación, un objeto preconstruido. Producido como categoría de sentido común de percepción de la sociedad a partir de unas dinámicas socio-históricas, sólo el "olvido" de la

estructuración de la sociedad en clases sociales puede permitir constituir un abanico de edades como grupo social, como actuante de un relato sobre la sociedad que ignoraría las diferentes condiciones materiales y sociales de existencia asociadas a las diferentes posiciones en la estructura social: en las relaciones de producción y en la distribución de las diferentes especies de capital." (2006)

En todos los grupos sociales existen divisiones en clases de edad: diversas condiciones asociadas a la edad y que suponen una serie de derechos y deberes, una serie de comportamientos proscritos y prescritos; en suma, una diferencia de "esencias sociales". Ahora bien, esta estructuración en clases de edad difiere enormemente de unas sociedades a otras.

Martín Criado indica que es a partir del siglo XIX cuando el concepto de la "adolescencia" como etapa "natural" de desarrollo está plenamente legitimado por la psicología y se trata de extender al conjunto de la sociedad. Por otra parte, la identificación que se produce entre socialización y orden social conducirá a otra identificación que se mantendrá durante todo el siglo XX y que tendrá un papel importantísimo en la difusión de la categoría de la "juventud" en la percepción de la sociedad: la identificación de juventud con futuro de la sociedad: la juventud servirá como espacio de proyección de los mitos sobre el cambio social.

A partir de estas premisas, en el siglo XX aparecen una gran cantidad de discursos y de dispositivos de intervención sobre la "juventud" entre los que el citado autor señala:

- Extensión y prolongación de la escolarización, que va a homogenizar relativamente las clases de edad entre los diferentes grupos sociales.
- La identificación de la juventud con el cambio social incrementó exponencialmente -respecto a otras clases de edad- la visibilidad social de aquellos grupos de jóvenes que, en un momento determinado, mejor respondan a las expectativas -optimistas o pesimistas- de cambio social.
- La centralidad de la problemática de la socialización junto a la visibilidad social de la juventud llevaron a una visibilidad exacerbada de cualquier *práctica juvenil desviada*.
- El paso de un capitalismo de producción a un capitalismo de consumo condujo a la búsqueda de nuevos ámbitos de producción de objetos de consumo. Los jóvenes se convirtieron en nuevos consumidores
- Las respuestas a la *cuestión social* se realizan a partir de discursos y dispositivos de intervención que no pongan en cuestión los principales fundamentos del orden económico. La *juventud* se convirtió en un elemento fundamental porque sirvió para sustituir la clase social por la clase de edad tanto en las representaciones -en la definición de los problemas sociales- como en los dispositivos de intervención.

- La constitución de un campo de profesionales de la juventud que, mediante sus discursos y prácticas, contribuyó a crear la necesidad de su producto recreando constantemente: la representación de que existe un *problema juvenil* -y, por tanto, una juventud con una *problemática*. (Martín Criado, 2006)

En el informe de la OIT (2005) sobre el empleo de los jóvenes, "... las definiciones de juventud e infancia varían considerablemente de un país a otro, y abarcan desde una edad muy temprana como los 7 años hasta la edad de 39 años. (...) En general, la juventud puede definirse como la etapa del ciclo vital anterior al comienzo de la vida adulta, en la que influyen factores como la edad promedio a la que los jóvenes completan su educación y su *formación inicial* y la edad promedio a la que se prevé que éstos empiecen a desempeñar su papel de *adultos en la comunidad*. La condición jurídica de los jóvenes puede variar dentro de un mismo país por motivos como el matrimonio, el derecho al voto, los derechos sobre la tierra, los delitos de derecho común, la llamada al servicio militar o el consentimiento para recibir servicios médicos. Dado que difieren de un país a otro, y que varían dentro de los propios países, es necesario que estas características se tengan en cuenta cuando se formulen medidas políticas específicas para cada contexto." (2005: 3)

Por último, citamos a Luis Enrique Alonso. Es este autor, de entre los consultados, el único que señala expresamente lo laboral como componente de la construcción social de la *juventud*. Alonso indica que "La juventud, es, además de un periodo de edad física determinada que se experimenta personalmente y se percibe intuitivamente, una construcción social que viene determinada por el conjunto de representaciones, convenciones, instituciones y justificaciones que la articulan y regulan dentro de la vida colectiva de las diferentes sociedades. Por tanto, gran parte de las formas y modos de vida de los jóvenes dependen de cómo se construye socioculturalmente el lugar que los diferentes colectivos juveniles ocupan en la sociedad y de cómo las instituciones, tanto informales (costumbres, tradiciones, tópicos, valores, discursos) como formales (normas jurídicas, administrativas y organizativas de todo tipo, y a todos los niveles políticos), *generan el espacio en el que se desenvuelve su integración en los procesos generales de producción y reproducción económica y social*". (2001: 86)

1.1.5.1.1. LA CONCEPCIÓN DE LA JUVENTUD DESDE LAS NACIONES UNIDAS. PRECISIÓN CRONOLÓGICA

Con motivo de la celebración del Año Internacional de la Juventud en 1985, la Asamblea General de las Naciones Unidas definió juventud como la cohorte de edades entre los 15 y los 24 años. A pesar de ello admite que esta definición sufre

importantes variaciones en los diferentes países, e incluso dentro del propio sistema de las Naciones Unidas, no existiendo una definición universal.

Por ejemplo, en la Convención de los Derechos del Niño (1990) se considera como tal a toda persona menor de 18 años. Esta concepción tan amplia de la infancia encuentra su razón de ser en el vacío normativo respecto al intervalo de edad que va desde los 15 a los 18 años, debido a la inexistencia de una Convención similar respecto a los derechos de la Juventud.

Otro ejemplo lo encontramos en la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO). En su Programa para el Desarrollo de la Juventud Rural admite la existencia de este baile de cifras en torno a la definición de juventud y establece el ámbito de edad que puede acogerse a este programa entre los 10 y los 25 años.

Con todo, la definición de juventud de las Naciones Unidas constituye un referente universal, quedando además explícitamente detallada la importancia de diferenciar dos grupos: los “adolescentes”, entre 13 y 19 años (rebajando en dos años el intervalo “oficial”) y “adultos jóvenes” entre los 20 y los 24.

Tomaremos en consideración las recomendaciones de la OIT y, según las características de nuestro contexto delimitamos como referencia para nuestro estudio los jóvenes con una edad comprendida entre los 15 y 25 años. No obstante, somos conscientes de que diferencias regionales, culturales, étnicas, de espacios rurales – urbanos, etc., hacen que el concepto de juventud pueda empezar a los 14 se llegue a extender hasta los 30 años⁹. Esta franja de edad es pertinente en la presente investigación por ser además la que comprenden los programas de formación – empleo que se han estudiado.

1.1.5.1.2. LA CONCEPCIÓN DE LA JUVENTUD DESDE LA SOCIOLOGÍA.

Martín Criado (2006) destaca en la sociología de la juventud a dos clásicos: Ortega y Gasset y Talcott Parsons. El primero se sitúa dentro de una amplia corriente de pensadores que, en los años 20, va a teorizar sobre la sociedad en términos de generaciones. Formulará una teoría en la que las nuevas generaciones serán el motor de la historia: portadoras de nuevos valores y promesa de futuro, anuncian un cambio social que será cultural. Por su parte, Talcott Parsons legitima en la literatura sociológica el concepto de "cultura juvenil". Parsons señala que el alargamiento de la estancia en instituciones educativas separa a los jóvenes, no sólo del sistema

⁹ Nos referimos principalmente a sujetos de etnia gitana y miembros de algunos colectivos de inmigrantes que, según constatamos en nuestra investigación, son considerados adultos en sus comunidades ampliando el intervalo de la edad “juvenil”, junto a otros muchos jóvenes españoles que aun permanecen estudiando en la familia de origen a los 30 años.

productivo, sino incluso de las relaciones de clase. En las instituciones educativas se estaría formando una cultura adolescente totalmente distinta de la adulta, con su propio sistema de normas y valores. Esta "cultura juvenil", en la que participarían todos sin distinción de clase, sería, en el fondo, funcional para la integración de la sociedad, para la reproducción del sistema social.

A través de la obra de estos dos autores, se puede ver la matriz básica de lo que será en España el enfoque institucional sobre la juventud que presenta los siguientes rasgos invariantes:

- Se considera a la juventud como un grupo social diferenciado: se supone una homogeneidad de base entre todos los incluidos en el abanico de edades -establecido administrativamente- que se defina como juventud, ya sea por una presunta naturaleza psicológica del joven, o por una presunta identidad de condiciones de existencia.
- Se obvia la distinción conceptual entre "clases de edad" y "generaciones". Distinción que no es banal. El concepto de "clases de edad" remite a la categorización que, en cada grupo social, se hace de diferentes edades de la vida: a cada una le corresponderían una serie de comportamientos, de derechos y deberes específicos: al pasar a una nueva clase de edad, el individuo adoptaría los comportamientos de ésta. Por el contrario, el concepto de "generación" nos remite a los cambios en la producción de sujetos por cambios en las condiciones de existencia a que se ven sometidos.

Según Martín Criado, "... nos hallamos con una sociología de la juventud con una *inserción política* muy clara. *Olvidando* -negando- la realidad de la dominación de clase, señalando a la *juventud* como problema social y, por tanto, como superficie de intervención, legitimando las problemáticas que preocupan a las instituciones como problemas de la juventud, no es sino la contrapartida discursiva de una *política de juventud* que, pretendiendo ayudar *-insertar-*, consigue desviar la mirada al preguntar sobre el origen de los *problemas sociales*: nunca hacia arriba, siempre hacia abajo." (2006)

1.1.5.1.3. LA CONCEPCIÓN DE LA JUVENTUD DESDE LA PSICOLOGÍA EVOLUTIVA

Desde su inicio, la psicología evolutiva ha tratado de describir los cambios evolutivos de las personas estructurándose en una matriz en la que se conjugan las diferentes edades (infancia, adolescencia, edad adulta, vejez) y los diferentes procesos o aspectos de la conducta. (Mayor. 1984: 19)

Según Viguer Seguí (2004), la investigación al respecto en las últimas décadas ha aportado pruebas de la existencia de cambios sistemáticos experimentados por los adultos. Aún así, persiste el debate de si son cambios madurativos o no y si es posible distinguir estadios o etapas de cambio cualitativo o no. En función de estos dos ejes, la autora distingue entre:

- Teorías del desarrollo adulto madurativas con etapas. Entre ellas las teorías cognitivo-evolutivas y de la psicología del yo.
- Teorías del desarrollo adulto madurativas sin etapas. Como la teoría holística de Demick y Wepner (Demick, 1996).
- Teorías del desarrollo adulto no madurativas y con etapas. Por ejemplo la de Levison (1982).
- Teorías del desarrollo adulto no madurativas y sin etapas. La teoría del curso vital, según Viguer Seguí, se sitúa en una posición intermedia, al señalar ciertas secuencias predecibles socialmente normativizadas pero sin llegar a hablar de estadios propiamente dichos.

A pesar de esta variedad de teorías, muchos autores coinciden en señalar el final de la infancia social como el inicio de la juventud. El fin de la juventud, la emancipación, es más controvertido, ya que varía de unas sociedades a otras, y requiere, según González, de cuatro condiciones:

- a. Independencia económica.
- b. Autoadministración de los recursos.
- c. Autonomía personal.
- d. Constitución de un hogar propio.

Además de la incertidumbre que genera esta variedad de categorizaciones, Martín Criado (1998) nos advierte del riesgo de establecer un intervalo de edad para caracterizar a los jóvenes, pues supone un intento de homogeneizar un grupo social que presenta múltiples contrastes, condiciones, situaciones y distinciones y que es, por tanto, sumamente heterogéneo.

1.1.5.2. SITUACIÓN FORMATIVA – LABORAL DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN

Desde finales de la Segunda Guerra Mundial hasta los años ochenta, los ciclos biográficos del trabajo se establecían en forma de largas trayectorias estabilizadas en torno a un único empleo, desde que una persona se incorporaba a un trabajo hasta que se jubilaba. La antigüedad en el trabajo era un elemento clave en la progresión profesional dentro de la empresa. En este contexto, "... la juventud se reinventa como una categoría en forma de transición normalizada a una vida adulta e independiente,

con la presencia del sistema educativo de masas, que suministra una cualificación acorde con el modelo productivo y el modelo de legitimación social de la ciudadanía laboral dominante de las enseñanzas medias (bajas) para las clases medias (bajas)". (Alonso, 2001: 67)

"La juventud como una dependencia construida, aceptada, programada y, en cierto modo, deseable -con sus subculturas y normas de consumo propias, pero siempre económicamente vicarias- convertida en una ruta de emancipación sancionada y positivizada es un producto que acaba de construirse -en su acción y reacción social- en los estados maduros de la industrialización en los países centrales de la economía del mundo. Esta misma linealidad, continuidad y seguridad en el contexto garantizaba posiciones muy pautadas, tanto en la salida como en la llegada, con índices altos de correlación entre la inversión educativa y el lugar en la jerarquía de ocupaciones profesionales y con una preponderancia cuantitativa y cualitativa de los niveles semicualificados en la formación del tipo normalizado de camino hacia la integración laboral. La juventud ha quedado instituida como objeto de la sociedad de consumo de masas, objeto que había creado sus propios sujetos concretos." (Alonso, 2001: 68)

A partir de los años 80 - 90, la lógica de la competitividad se hace total, tanto en el espacio, como en el tiempo, y entre las personas -competencia por el puesto de trabajo- y entre las ciudades o regiones. Las políticas estatales no son suficientes para poder ordenar el crecimiento económico y garantizar una cierta estabilidad de las rentas salariales por la vía de las políticas retributivas. En el trabajo asalariado el cambio es fundamental: aparecen las actividades subcontratadas, periféricas o en externalización (outsourcing), donde las situaciones laborales se mueven en diversidad e inestabilidad cercanas a la turbulencia continuada.

"En esta transición se han invisibilizado y debilitado hasta la volatilización gran parte de las seguridades jurídicas que construían la norma de trabajo, con ello los sistemas salariales y de incentivos, la duración de los contratos y la estructura y agentes de la negociación colectiva han estallado en un conjunto completísimo de dinámicas que tienden a la fragmentación -hasta la personalización- y a la pérdida en gran parte de los eslabones y actividades de la cadena productiva, de referentes colectivos o de mecanismos institucionales de defensa." (Alonso, 2001: 74) No sólo estamos hablando de pérdida de trabajo o de seguridad en el trabajo, estamos hablando de pérdida de oportunidades para las personas, y en especial para los jóvenes que comienzan, de vivir dignamente y participar activamente en la construcción de su futuro.

La precarización, movilización e inseguridad generalizada e institucionalizada son los nuevos riesgos del mercado de trabajo a partir de esa fecha. En constante evolución y cambio, institucionalmente desorganizado y generador de riesgos sociales permanentes (desempleo, exclusión social, "desafiliación" o nueva pobreza como

pérdida de las relaciones estables con la sociedad) que el individuo debe saber internalizar y gestionar, por sí mismo, en una aceleración de su disponibilidad y adaptabilidad a las exigencias del nuevo y cambiante mundo del trabajo.

El mercado de trabajo está políticamente definido y su funcionamiento, lejos de ser natural y espontáneo, es el resultado de una legitimidad que es, a su vez, producto de la resolución de los conflictos sociales que se libran en la espera de la distribución de poderes. “La relación salarial como un conjunto privado entre partes soberanas, y disminuidas hasta el mínimo las regulaciones y garantías que habían hecho del orden laboral un orden negociado -si bien negociado desde posiciones de poder asimétricas-, la multiplicación de dinámicas abrasivas desintegradoras y desigualitarias no se iba a hacer esperar en las relaciones laborales occidentales y con ello grupos sociales especialmente escasos en capital social o débiles en su capacidad de acción política laboral han ido soportando y acumulando sobre ellos, todos los costes sociales del modelo de máximo aprovechamiento de recursos laborales -control social decreciente- que se ha impuesto en los mercados de trabajo postfordistas. (...) Los efectos acumulativos desigualitarios que en todo este periodo se han ido manifestando en la estructura social de las naciones que han frenado su reforma social “welfarista”, se hacen especialmente agudos tanto en ciertos tramos de edad tradicionalmente vulnerabilizados, como, dentro de estos tramos, trayectorias de clase doblemente expuestas y precarizadas con recursos cada vez más escasos para movilizar e intercambiar. (...) El fenómeno del alto desempleo juvenil -recurrente y estructural en las sociedades industrializadas en los últimos quince años- y sus efectos colaterales, como es la multiplicación de las situaciones contractuales “atípicas” y la cristalización de la ahora una muy típica franja débil del mercado de trabajo (sobre todo en torno a grupos sociales juveniles especialmente fragilizados por el endurecimiento y desregulación de las condiciones de uso de la fuerza de trabajo) son expresiones no causales de que todo un modelo social de valoración y codificación de la condición laboral se ha transformado con, seguramente, muy buenos resultados para la formación bruta de capital de ciertos agentes económicos bien posicionados en los poderes mercantiles.” (Alonso, 2001: 62 – 63)

El tramo de edad en el que hace unos años se limitaba la juventud, queda desdibujado al alargarse los tiempos de incorporación a un trabajo estable, que puede proporcionar independencia, formación de hogar propio, autonomía y demás condiciones necesarias, como ya vimos para transitar adecuadamente por la juventud. “Los aumentos en el nivel educativo, ya sea como enseñanza reglada o como inversiones privadas, puede inmediatamente aliviar la presión sobre el mercado de trabajo (y las estadísticas de desempleo) generando los famosos efectos aparcamiento -estudiar por no tener donde trabajar-, pero a la vez construye las líneas de estabilidad de los empleos y la normalidad social del trabajo, dejando fuera los trabajos manuales, industriales o los oficios tradicionales, que quedan devaluados frente a la imagen estereotipada del trabajo administrativo o la profesión universitaria,

como únicas ocupaciones que colman las aspiraciones laborales y el nivel de estatus troquelado por un sistema educativo modelado por, a su vez, la idea de carrera profesional” (Alonso, 2001: 77)

“Los títulos académicos se consideran muchas veces condición necesaria, pero en ningún caso suficiente ni garante de trabajo o carrera profesional y donde, en todo caso, la ralentización y dificultad de estas trayectorias hace que un gran grupo de efectivos juveniles -los que tienen capital relacional familiar- pasen a ser el sector más débil y sumergido (o semisumergido) de la sociedad de riesgo” (Alonso. 2001: 76). La formación como condición previa para un empleo, así como el aumento del desempleo, hacen que aparezcan preocupantes comportamientos adaptativos que se están generando al calor de los desajustes entre el mundo de la educación y el mercado laboral y que están agravando el problema:

- Figuras desidentificadas socialmente como el “cursillista” permanente.
- Jóvenes que van de un curso a otro sin entrar en el mercado laboral y sin definir su profesión durante largos periodos y hasta edades tardías como por ejemplo los 30 años, edad en la que en España es habitual encontrar a personas en esta situación.
- Jóvenes aparcados en el sistema educativo para retrasar su entrada en el mercado laboral.
- Frustración de personas sobrecualificadas que no encuentran empleo o acaban en el subempleo porque, al haber un gran número de personas con una alta cualificación, en las empresas se están exigiendo credenciales cada vez más altas para ocupar niveles que sólo hace muy pocos años se realizaban con cualificaciones formales menores. Por su parte, la OIT reconoce como una de las cuestiones claves a solventar para mejorar la situación de los jóvenes frente al empleo el hecho de que “muchos jóvenes no logran encontrar empleo al finalizar sus estudios o formación, incluso cuando han llegado relativamente lejos en el sistema educativo (los denominados desempleados capacitados) por la discordancia que existen entre sus calificaciones y las necesidades del mercado de trabajo” (2005: 20)

Estas situaciones están provocando que la relación entre la cantidad de horas de cualificación y el uso real de esta cualificación en el puesto concreto de trabajo sea muy inestable. Las cualificaciones reales requeridas a una persona para desempeñar un puesto de trabajo no se ajustan con las que les exigen tener para poder ocuparlo. “El tema de la cualificación no se puede tratar, así, como un simple elemento que ayuda a equilibrar el tipo de oferta con el tipo de demanda de trabajo, adecuando automáticamente la formación curricular al tipo de empleo que genera la sociedad y con ello vaciar los excedentes de los mercados laborales. La cualificación es un espacio donde hay modelos de codificación de la racionalidad técnica y económica

sobre los sujetos y por lo tanto está condicionada a los conflictos por el sentido que la actividad laboral tiene en la vida misma de los grupos sociales (...) y su reconocimiento en una definición formal es resultado de las luchas sociales en torno a su institucionalización; las definiciones formales se construyen socialmente y, por ello, no siempre coincide la cualificación real del trabajo con la definición que de él se hace.” (Alonso, 2001: 85)

En la tabla que aparece a continuación se muestran datos de la población activa, censada como tal, de España (de 15 a 65 años). En ella se observa como los activos con un nivel de formación medio – alto ha ido aumentando significativamente a lo largo de los años, mientras que el número de personas analfabetas ha tenido una progresión descendente pasando de 92.300 en el año 2000 a 79.500 en el 2004, siendo el número de analfabetos mayor en hombres que en mujeres así como en personas con estudios primarios completos o incompletos. Esta diferencia entre el número de personas con formación y sin ella, hace que a las empresas le sea mucho más fácil encontrar personas formadas para ocupar un determinado puesto, sea cual sea el nivel de cualificación exigido, que encontrar trabajadores de baja cualificación para cubrir puestos con baja cualificación. Por tanto, las políticas de empleo tienen que desarrollar medidas específicas que protejan socialmente al trabajador de baja cualificación.

Aunque la sobrecualificación de un trabajador puede acabar derivando en su frustración y aumentando los niveles de rotación dentro de las empresas, el nivel de desempleo actual permite cierta rapidez en su sustitución y por tanto, una buena adaptación inicial de la persona al puesto no resulta, en un principio, tan prioritario.

Tabla 4.

Activos según nivel de formación alcanzado y sexo.

Años (media anual)	ANAFABETOS			ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETOS			ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS			ESTUDIOS SECUNDARIOS		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
2000.....	92,3	53	39,3	872,9	564,3	308,5	3667,8	2482,5	1185,3	8419,6	5121,8	3297,9
2001.....	88,2	52,8	35,4	750,8	491,1	259,6	3436,9	2331,1	1105,8	8560,6	5311,2	3249,4
2002.....	79,5	44,3	35,2	670,3	444,6	225,7	3397,5	2279,6	1117,9	8957,6	5519,2	3438,4
2003.....	78,9	43,7	35,2	557,2	367,2	190	3256,4	2184,1	1072,3	9443,0	5748,6	3694,5
2004.....	105,6	63	42,5	570,2	379,4	190,8	3303,1	2202,8	1100,3	10175,8	6147,0	4028,9
2005.....	79,5	50,6	28,9	672,3	446,6	225,7	2841,6	1884,5	957,0	10745,4	6475,5	4269,9

Nota: cifras en miles.

Años (media anual)	ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS											
	Técnicos - Profesionales Superiores			Primer Ciclo			Segundo y Tercer Ciclo			Otros		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
2000.....	1.520,30	913,6	606,7	1.430,80	632	798,8	1.801,60	977,5	824,2	51,2	25	26,1
2001.....	1.525,30	916,7	608,5	1.511,20	684,8	826,3	1.885,90	1.021,40	864,4	55,7	27,8	27,9
2002.....	1.599,90	953,1	646,9	1.605,90	715,8	890,1	1.981,70	1.054,90	926,9	47,9	23,1	24,8
2003.....	1.647,00	986,2	660,8	1.665,50	718,4	947	2.113,60	1.120,40	993,3	60,1	30,5	29,6

Fuente. Encuesta de Población Activa. Boletín de estadísticas laborales Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Junio 2006

Centrándonos en los trabajadores jóvenes con baja cualificación, podemos señalar que, además de lo anteriormente indicado, su perspectiva formativa-laboral es bastante desalentadora. Planas (2006: 35) nos indica que es la población más joven y con mayor nivel de estudios los primeros beneficiarios de formación continua y con notable diferencia respecto a otros grupos de edad. En las dos tablas siguientes, Planas muestra (tabla 5) la polarización en el acceso a la formación continua por niveles educativos, resultando ser los grupos más titulados los que mayor acceso tienen a la formación (11,4% sobre el total de este grupo respecto al 2% de las personas menos tituladas en la EPA 2000). La tabla 6 nos muestra que la polarización, no sólo es por niveles educativos, sino que, también lo es por grupos de edad.

Tabla 5.

Porcentaje de Población Activa realizando formación continua explícita por grupos de nivel de estudios (sobre los totales de cada grupo), en 1990, 1996 y 2000.

Estudios terminados	Porcentaje EPA 1990	Porcentaje EPA 1996	Porcentaje EPA 2000
Enseñanza obligatoria y menos	1,1	1,7	2
Bachillerato/ Formación Profesional	8,8	10	8,9
Titulados Universitarios	6,2	11,1	11,4

Fuente: Planas 2005. Elaboración propia basada en la EPA de 1990, 1996 y 2000.

Tabla 6.

Porcentaje de población realizando formación continua, según niveles de educación y edades en el año 2000.

	20 – 30 años	40 – 50 años
Enseñanza obligatoria o menos	8,50%	1%
	30 – 40 años	+ 50 años
Bachillerato y Formación Profesional	6,6 %	1,5 %
Títulos universitarios	14,5 %	3 %

Fuente: Planas 2005. Elaboración propia basada en la EPA 2000.

Por otra parte, y refiriéndose a los estudios realizados en 47 empresas europeas por Mehaut y Delcourt, Planas indica que “se constata la tendencia de las empresas a emplear personas con mayor nivel de formación inicial” (2006: 129). Por su parte Peraita, refuerza esta idea indicando que “Todo parece indicar que las empresas obtienen la rentabilidad más elevada cuando intervienen en la formación de sus empleados más cualificados, de forma que cabe esperar un aumento de la distancia que separa a los trabajadores más cualificados de los menos cualificados” (2000: 306).

Estos datos y aseveraciones ponen de manifiesto la urgencia en tomar medidas específicas para mejorar la situación formativa y sociolaboral de los trabajadores jóvenes de baja cualificación que, si en la actualidad se encuentran en posición desventajosa frente al mercado laboral por no tener cualificación laboral reconocida, su acceso a conseguirla en un futuro se complica cuando la formación continua está siendo aprovechada en mayor medida por trabajadores con un nivel de cualificación mayor.

Concluye Planas indicando que “no sólo la formación inicial, sino también el ser joven son factores cruciales para el acceso a la formación continua. Las personas se forman principalmente en los primeros años, después de la entrada en el mercado laboral y tras una corta ruptura con la formación inicial. Así, según estos datos, la formación a lo largo de la vida, por el momento, es menos amplia de lo que su nombre podría hacer suponer y se concentra durante el primer periodo de la vida activa.” (2005: 136) ¿Qué sucederá entonces con los trabajadores jóvenes con baja cualificación si no se toman las medidas oportunas? No debemos olvidar que este colectivo está desmotivado frente a la formación y busca en el trabajo una fuente de ingresos y no tanto un espacio de proyección personal y profesional. Urgen medidas específicas para igualar las condiciones de partida de estos trabajadores jóvenes con baja cualificación de tal forma que, tengan las mismas oportunidades de seguir formándose a través de las acciones de formación continua y su experiencia profesional que el resto de trabajadores, contribuyendo activamente a la construcción de su realidad personal, familiar, social, cultural...

Por ello, hablar de medidas para la flexibilidad, empleabilidad, adaptabilidad,..., de los trabajadores puede derivar, si no se analizan con detenimiento, en medidas que descompongan las cualificaciones tradicionales en competencias de rápida adquisición (y obsolescencia) y alta polivalencia, garantizando, en todo caso, la no ingerencia de las condiciones sociales y salariales del trabajo en las exigencias de máxima movilidad y convertibilidad de un proceso productivo acelerado e inestable. Se *condena* de este modo a las personas a supeditar su carrera profesional a las demandas del mercado de trabajo en un determinado momento, sin posibilidad de establecer un desarrollo profesional que les ayude a su participación activa y responsable en la sociedad.

En este tipo de medidas, los jóvenes aparecen como el colectivo diana en la liberalización del mercado de trabajo. La creación del empleo juvenil se asocia así a la facilidad de despido, a la reducción de las cotizaciones sociales y a la subvención y promoción de ciertos tipos de contrato cuya esencia final es la temporalidad.

Según el informe de la OIT del año 2005, la gran mayoría de los jóvenes del mundo trabaja en la economía informal. En ésta los jóvenes con frecuencia trabajan más horas a cambio de salarios bajos, en condiciones deficientes y precarias, sin acceso ni a la protección social, ni la libertad sindical ni la negociación colectiva. En concreto indica que, según sus estimaciones, 59 millones de jóvenes entre 15 y 28 años de edad realizan trabajos peligrosos en todo el mundo.

En la actual legislación laboral española existe la figura de los contratos formativos dirigidos específicamente a los jóvenes. “En este tipo de vínculos contractuales el esquema típico del contrato laboral, representado por el intercambio del salario por trabajo, sufre distorsiones al integrarse en la relación un elemento formativo que no hace desaparecer la típica prestación de un trabajo sino que añade a la misma actividades formativas o prácticas destinadas a trabajadores inexpertos o con escasos conocimientos prácticos: la prestación de trabajo no desaparece, simplemente se combina con la formación” (Pérez Rey, 2004: 88)

En la actualidad existen dos tipos de contratos formativos: el contrato para la formación y el contrato en prácticas, regulados ambos por el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y desarrollados por el RD 488/1998, de 27 de marzo. “Aunque ambos contratos tienen en común su finalidad formativa, entre ellos existen notables diferencias. Mientras que el contrato para la formación requiere, en términos generales, que el empresario proporcione al trabajador una formación teórica al margen de la prestación de trabajo, el contrato en prácticas cumple su finalidad formativa con el mero desarrollo de esta última, exigiéndose que el puesto de trabajo a desarrollar permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. La razón de la diferencia estriba en que el primer contrato tiene como destinatarios principales a trabajadores carentes de formación tanto práctica como teórica, mientras que el contrato en prácticas parte de una adecuada formación teórica que es preciso complementar con su aplicación práctica en una determinada actividad profesional”. (Pérez Rey, 2004: 88). Esto es, en el contrato para la formación el empresario tiene la obligación legal de formar a sus trabajadores, mientras que en el contrato en prácticas, sólo tiene que asegurar que la prestación de trabajo permitirá la aplicación práctica de los conocimientos teóricos propios de la formación académica del trabajador. Si en el primer tipo de contrato, esta aplicación práctica se puede asegurar mediante horas de formación, ¿cómo se asegura tal aplicación de los conocimientos en el contrato en prácticas?

“El empleo juvenil exige la transformación y la recomposición explícita de la relación salarial a partir de innovaciones sociales pactadas en la búsqueda de una

coherencia políticamente definida entre el modelo de acumulación y el modelo de regulación social. (...) Resulta un tanto estrecho limitar el problema de la inserción laboral de los jóvenes a un problema de políticas de liberalización y temporalización de las relaciones salariales y la eliminación de obstáculos (garantías) para la incorporación en el mundo laboral, sin contemplar que estamos en una transformación fundamental del modelo de constitución de la vida económica en el que el valor de la eficiencia organizativa, política y social aumenta incluso como estrategia competitiva no hobbesiana.” (Alonso, 2001: 89)

Actualmente en España más de un 53% de los jóvenes tiene contratos temporales y, analizando los datos de la tabla siguiente, vemos como aunque la tendencia es positiva respecto a la disminución del tiempo de búsqueda de empleo, durante el año 2005 un 7,4% llevaba dos años o más buscando trabajo.

Desgraciadamente no tenemos estadísticas que nos den información sobre el tiempo de búsqueda de empleo de los menores de 25 años según su nivel de cualificación. Pero, revisando los datos de la tabla 4 “Activos según nivel de formación alcanzado y sexo” podemos considerar que, si las personas con mayor nivel de cualificación están ocupando puestos de trabajo de baja cualificación, los trabajadores con baja cualificación tendrán mayores dificultades para encontrar empleo. De este modo, es de suponer que entre los jóvenes que llevan buscando trabajo 6 meses o más estarán mayoritariamente los jóvenes con baja cualificación confirmándose también en el caso de los jóvenes la tendencia general: mayor estabilidad y empleabilidad a mayor formación.

Tabla 7.

Parados menores de 25 años, según sexo y tiempo de búsqueda de empleo.

Nota: Distribución porcentual.

Años (media anual)	TOTAL							VARONES						MUJERES							
	Total	Menos de 1 mes	De 1 a 3 meses	De 3 a 6 meses	De 6 a 1 año	De 1 a 2 años	2 y más años	Total	Menos de 1 mes	De 1 a 3 meses	De 3 a 6 meses	De 6 a 1 año	De 1 a 2 años	2 y más años	Total	Menos de 1 mes	De 1 a 3 meses	De 3 a 6 meses	De 6 a 1 año	De 1 a 2 años	2 y más años
1996	100	4,5	13,5	15,5	19,8	20,6	26	100	5,3	16,1	17,4	20,4	19,2	21,6	100	3,9	11,2	13,9	19,3	21,8	29,9
1997	100	5	14,1	16,2	19,6	21	24,1	100	5,9	16,2	18	19,7	20,7	19,4	100	4,2	12,3	14,7	19,4	21,2	28,2
1998	100	5,3	15,8	16,6	19,9	20,3	22	100	6,5	17,8	18,3	21	19,1	17,4	100	4,4	14,3	15,1	19	21,3	25,8
1999	100	5,2	17,4	18	20,4	18,8	20,2	100	6	20,5	19,6	20	17,2	16,7	100	4,7	15	16,7	20,7	20	22,8
2000	100	6,3	19,4	19,3	19,6	18,2	17,1	100	7,3	22,3	20,3	19,3	15,5	15,3	100	5,5	17,2	18,6	19,8	20,3	18,5
2001	100	8	19,3	20,5	20,3	17	14,8	100	9,2	21,6	22,3	19,9	15,6	11,4	100	7	17,5	19,1	20,5	18,2	17,6
2002	100	7,2	21,5	21,5	21	15,5	13,1	100	7,9	23,2	21,9	21,1	15	10,9	100	6,5	20	21,2	21	16,1	15,1
2003	100	7,5	21,7	20	21	16	13,7	100	7,6	23,4	20,2	21	15	12,7	100	7,4	20,1	19,9	21	17	14,5
2004	100	7,9	22,6	21,2	21,2	14,7	12,4	100	8,7	22,9	21,9	21,8	13,8	11	100	7,1	22,2	20,5	20,8	15,6	13,8
2005	100	16,4	30,5	17,8	15,4	12,5	7,4	100	18,8	30,8	18,6	13,9	11	6,9	100	14,3	30,2	17,2	16,6	13,7	7,9

Fuente. Encuesta de Población Activa. Boletín de estadísticas laborales Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Junio 2006.

El hecho de que el trabajo haya pasado a considerarse un elemento fundamentalmente productivo dirigido de manera instrumental a suministrar únicamente elementos rentables de acumulación económica y de que se esté perdiendo la perspectiva del trabajo como fundamento de la ciudadanía, está afectando de manera muy negativa a los colectivos con mayor nivel de vulnerabilidad entre los que se encuentran los trabajadores jóvenes con baja cualificación. Por otra parte, vemos que aun dentro de esta vulnerabilidad es más grave la situación de las mujeres jóvenes en paro de larga duración.

“El compromiso fundamental de las actuales políticas públicas del trabajo tiende a establecerse no ya con la sociedad, sino con el mercado” (Alonso, 2001: 97) Esto hace que las medidas de protección social dirigidas especialmente a mejorar la relación empleo–formación en estos colectivos sean urgentes y fundamentales para poder contrarrestar esta dinámica y evitar los efectos de *dualización* y *balcanización* que se está produciendo en nuestro mercado de trabajo.

El proyecto de investigación que presentamos pretende aunar e interrelacionar los esfuerzos que desde diferentes instituciones, públicas y privadas, se están llevando a cabo. Aportar a construir una propuesta viable de colaboración entre ellas que tenga como consecuencia mejora en la inserción socio-laboral de los trabajadores jóvenes con baja cualificación, ayudando a que este colectivo pueda, progresivamente, dejar de ser objeto de las medidas de protección social y, con su trabajo, contribuir a la financiación de las mismas.

1.1.5.2.1. PROGRAMAS DE FORMACIÓN – EMPLEO PARA JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN

“Los cambios del proceso de trabajo alteran la estructura ocupacional y las exigencias de la formación. (...) Estos cambios originan un doble efecto: Por una parte la descualificación de la mayoría de los trabajadores, y por otra, la exigencia y necesidad de la sobrecualificación de una minoría que, a su vez, requerirá reciclaje profesional y formación permanente”. (Jover, 2005: 131) Es en este contexto donde se desarrollan los programas de formación-empleo que se están desarrollando para los trabajadores jóvenes con baja cualificación con los que se desarrolla esta investigación.

A la escasa motivación y perspectivas que estos jóvenes tienen frente a lo que pueden conseguir a través de la formación, se une las dificultades que se encuentran los centros de formación y los profesionales que en ellos trabajan para, preparar a estos trabajadores jóvenes con baja cualificación en el desempeño básico de una ocupación tratándoles de inculcar una actitud abierta al aprendizaje que les permita mantenerse activos en el empleo una vez que consigan su primer trabajo.

En concreto, dentro del colectivo objeto de estudio en la presente investigación, **jóvenes residentes en la Comunidad de Madrid con bajo nivel académico que acceden o pretenden acceder a su primer empleo**, vamos a distinguir dos grupos diferenciados.

- a. Jóvenes entre 15 y 21 años que se caracterizan, a menudo, por tener una escasa motivación por los estudios, habiendo abandonado o diversificado su formación básica e incorporándose a alguno de estos programas:
 - **Aulas de Compensación Educativa (ACE).** Destinadas a personas que cumplen 15 años antes del 31 de diciembre del año en que pretenden cursar dichos estudios. El perfil suele ser de adolescentes con alto índice de absentismo escolar, alta desmotivación por los estudios y deseo de comenzar su vida laboral (más bien “ganar dinero”), así como procedentes de un entorno familiar muy desestructurado. A menudo el ACE se convierte en un instrumento para que el Instituto de Educación Secundaria se deshaga de estudiantes, en lugar de ser una herramienta de formación y pre-capacitación para la inserción laboral de jóvenes, agotando realmente las posibilidades de que éstos cursen secundaria obligatoria.
 - **UFILS (Unidades de Formación e Inserción Laboral).** Para jóvenes de entre 16 y 21 años. Es una modalidad específica de los Talleres Profesionales de Garantía Social en la Comunidad de Madrid. Están destinados a jóvenes en desventaja social “por motivos de origen social, cultural, económico o étnico”.
 - **Garantía Social.** Programas de formación profesional básica para jóvenes entre 16 y 21 años que no han alcanzado la titulación ni los objetivos de la ESO. Las diferentes modalidades son: Iniciación Profesional, Formación-Empleo, Talleres Profesionales y Alumnos con Necesidades Educativas Especiales.
 - **Escuelas Taller y Casas de Oficios.** Para jóvenes entre 16 y 25 años inscritos como demandantes de empleo en el INEM. Ofrecen formación continua a la vez que prácticas profesionales mediante un contrato en prácticas. En principio, están destinados a jóvenes con baja cualificación y están orientadas al desempeño de una profesión.
- b. Un segundo grupo entre los jóvenes objeto de nuestro estudio son los participantes en Centros de Educación de Personas Adultas (CEPA) entre 16 y 28 años. Estos jóvenes acuden a los CEPA con el objetivo fundamental de obtener el título de Graduado en Educación Secundaria y así poder acceder al mercado laboral con una cualificación mínima. Estos centros son un reflejo más del cambio y transformación sociales ya que

están adaptándose al descenso de edad de su alumnado y a la presencia creciente de alumnado inmigrante. Respecto al primer aspecto señalar que se está produciendo una incorporación mayoritaria de jóvenes entre 17 y 25 años que a lo largo de su escolarización obligatoria (6 a 16 años) no han logrado obtener el título correspondiente a la actual educación básica (Graduado en Educación Secundaria) y que por esa razón se consideran “fracasados escolares”. Por otra parte, está aumentando la presencia de diversidad cultural externa, que refleja el incremento de la inmigración en nuestro entorno. La población inmigrante de los CEPA, además del objetivo anterior, también suele acudir a los centros para aprender español, herramienta básica para conseguir un empleo.

La propuesta metodológica que se presenta pretende unir el trabajo que se está realizando en estos centros y continuarlo de tal forma que no se produzca una dicotomía entre los que aprenden y el contexto o el lugar donde se desenvuelven. Se parte del conocimiento y las experiencias de los trabajadores jóvenes con baja cualificación que se han formado en estos centros de formación y que, buscan trabajo. Se entiende el lugar de trabajo como un espacio de aprendizaje, y se dota a los encargados de dirigir a este colectivo, de instrumentos básicos para que así sea; y se interrelacionan tiempos de formación continua con los que desarrollar aquellas competencias que, por sus características, no serían adquiridas mediante la experiencia profesional y necesitan para su consecución un proceso formal de aprendizaje. Y como señala Jover evitando que “la formación sea un instrumento de división y reproducción social, que mantenga y legitime las desigualdades sociales al sólo pretender la cualificación técnica para unos empleos y unas profesiones hipotéticas”. (2005: 132).

1.1.5.2.2. EL INSTITUTO DE LA JUVENTUD (INJUVE). PLAN INTERMINISTERIAL DE JUVENTUD 2005 -2008

El Instituto de la juventud (INJUVE) es un organismo público creado en 1977 y adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales encargado de promover actuaciones en beneficio de los y las jóvenes españoles. Aunque las actividades que promueve son muy amplias (culturales, artísticas, cívicas, solidarias o interculturales) nos centraremos en aquellas que tienen una relación directa con el objeto de nuestra investigación: dirigidas a la búsqueda de la autonomía y emancipación por medio de programas encaminados a la orientación laboral y empresarial.

En julio de 2005 se aprobó el Plan Interministerial de Juventud 2005-2008¹⁰ dirigido a atender los problemas y demandas reales de la juventud, especialmente los relacionados con el empleo, la vivienda y la formación en el que el INJUVE tiene un papel fundamental. Este plan supuso al mismo tiempo la creación de un “Observatorio de la juventud en España¹¹”

El Plan interministerial de juventud 2005 -2008 se estructura en seis áreas estratégicas: emancipación, empleo y vivienda; participación; convivencia y diversidad; hábitos de vida saludable; ocio, cultura y tiempo libre; y formación. De ellas vamos a señalar las medidas directamente relacionadas con nuestra investigación:

1. Área de emancipación, empleo y vivienda. Esta área incluye las siguientes medidas u objetivos específicos:

MEDIDA 1.1. Dignificar el empleo joven mejorando la accesibilidad, seguridad, estabilidad y calidad, y promocionando la contratación de jóvenes.

MEDIDA 1.2. Desarrollar y mejorar servicios de información y asesoramiento sobre el mercado de trabajo (recursos informativos en materia de empleo, autoempleo y protección social).

MEDIDA 1.3. Apoyar a jóvenes emprendedores/as y promover el autoempleo.

MEDIDA 1.4. Promover el empleo joven en el medio rural.

MEDIDA 1.5. Desarrollar acciones que garanticen el derecho al acceso a la vivienda joven digna y adecuada.

MEDIDA 1.6. Realizar estudios sobre emancipación (empleo y vivienda).

2. Área de Formación encaminada a desarrollar las competencias personales y sociales necesarias para poder organizar y estructurar su vida laboral:

¹⁰ En España se han llevado a cabo anteriormente tres planes integrales o globales dirigidos expresamente a este colectivo:

1. El Plan Integral de Juventud (1991-1993). Educación, formación y empleo; Calidad de vida; Igualdad de oportunidades; Participación y asociacionismo; y Cooperación internacional fueron los ejes en los que se articuló este Plan siendo las prioridades de aquel momento.
2. El Plan de Juventud 94-97. Tuvo como áreas prioritarias: Autonomía personal; Solidaridad e igualdad de oportunidades; Salud y prevención; Calidad de vida; y Participación.
3. El Plan de acción global en materia de juventud 2000-2003, cuyos ejes fueron: Formación, empleo y orientación; Vivienda; Educación para la Salud; Alternativas de ocio y tiempo libre; Exclusión e integración social; Participación, Voluntariado, Asociacionismo y Solidaridad.

¹¹ Los objetivos del Observatorio de la juventud en España son:

- a. Servir de cauce de participación de los jóvenes que viven en España, mediante la expresión de sus opiniones sobre aquellos aspectos que les afectan;
- b. Estudiar la realidad juvenil y las transformaciones que se van produciendo en la población joven;
- c. Contribuir a la orientación y a la actualización de las políticas de juventud y de las actuaciones que desde las administraciones públicas y desde la sociedad se llevan a cabo dirigidas a la juventud; y
- d. Analizar la imagen de los jóvenes en los medios de comunicación y proponer medidas para mejorarla

MEDIDA 6.1. Mejorar la educación, favorecer la igualdad de oportunidades y evitar el abandono de los estudios.

MEDIDA 6.2. Reforzar la formación universitaria y la investigación.

MEDIDA 6.3. Apoyar la formación internacional de los estudiantes españoles en colaboración con instituciones en el exterior de nuestro país y mejorar la educación para la ciudadanía europea.

MEDIDA 6.4. Impulsar y mejorar la formación para el empleo, apoyando la formación ocupacional.

MEDIDA 6.5. Impulsar una formación que fomente y apoye la iniciativa empresarial entre los y las jóvenes.

MEDIDA 6.6. Reforzar el vínculo de la educación con la sociedad, incrementando la formación de voluntarios, profesionales y especialistas en el trabajo con los/as jóvenes y en los ámbitos y problemáticas juveniles.

MEDIDA 6.7. Mejorar el conocimiento sobre la juventud en España, sus condiciones de vida, necesidades, inquietudes y opiniones.

MEDIDA 6.8. Apoyar y promover la educación no formal, y establecer acciones de conexión entre ésta y la educación formal o reglada.

Aproximadamente 9 millones de jóvenes (la edad aquí comprende la franja de los 15 a los 29 años) son beneficiarios directos de este plan. Desde el INJUVE se reconoce que este grupo de edad es muy amplio y complejo tratando de diferenciar cinco categorías básicas que, de cara a las políticas que promueven, clasifican en función de las dos etapas de cambio e incertidumbre que se dan en la juventud: la adolescencia y la emancipación. Estas cinco categorías son:

1. “Un 74,6% de jóvenes adolescentes, que son estudiantes y viven con su familia de origen y que representan el 16,5% del recuento total.
2. Un 35,2% de jóvenes adultos/as, que son trabajadores y viven fuera de la familia de origen y que representan el 16,0% del recuento total.
3. Un 30,1% de jóvenes en transición, que son estudiantes y viven con su familia de origen y que representan el 9,8% del recuento total.
4. Un 28,2% de jóvenes adultos/as, que son trabajadores y viven con su familia de origen y que representan el 12,8% del recuento total.
5. Un 28,1% de jóvenes en transición, que son trabajadores y viven con su familia de origen y que representan el 9,2% del recuento total” (INJUVE, 2006: 28 -29)

El marco social el marco social reconocido por el INJUVE en el cual se desenvuelven los jóvenes se define según:

- a. Las características del sistema social y económico –“la valoración del trabajo como un bien escaso, dependiente de la productividad y de las crisis cíclicas del sistema, que hace que el paro aparezca como una amenaza constante para amplios sectores de la población;
- b. la importancia excesiva concedida a la acumulación de bienes y de dinero como fuente de poder y de estatus social; las prácticas de consumo excesivo y alienante; el aumento de las diferencias entre países, regiones y personas ricas y pobres, etc.” (INJUVE 2006: 19)-;
- c. la construcción europea;
- d. la influencia de los medios de comunicación y las nuevas tecnologías;
- e. y la implantación social de una creciente secularización basada en valores aparentemente contradictorios.

Las transiciones a la vida adulta se han vuelto más inciertas, vulnerables y reversibles lo que provoca situaciones impensables hace años: “El 28% de las mujeres y el 39% de los varones de 28 y 29 años todavía viven en el hogar familiar” (INJUVE 2006: 24). “En 2004 uno de cada cuatro jóvenes (el 24%) tiene autonomía económica completa y uno de cada cinco (el 21%) es parcialmente independiente. En este segundo caso, la mayoría de los recursos que no son propios provienen de la familia de origen y, el resto, de la pareja. Más de la mitad de los/as jóvenes no han alcanzado la autonomía económica, ya sea porque dependen, en parte, de los recursos de otras personas (el 15%), o porque dependen completamente de los recursos de otras personas, fundamentalmente de su familia de origen y en mucho menor medida de su pareja (el 39%)”. (INJUVE, 2006: 25 - 26)

Concretando otros aspectos básicos de la situación de los jóvenes necesarios para una mejor comprensión de la población en la centramos nuestra investigación, el INJUVE (2006) indica que la situación sociolaboral de este colectivo se caracteriza por:

- a. A finales del año 2004 había en España 888.600 jóvenes parados, que representan el 16,2% de la población activa de 16 a 29 años. Esta tasa de paro de los/as jóvenes era 5,6 puntos superior a la tasa general de paro, que era del 10,6%. La tasa de paro entre los jóvenes varones era del 13% mientras que entre las mujeres era del 20%.

Las tasas de paro juvenil se han reducido considerablemente y han pasado del 23% en el 2000 al 16% a finales del 2004. Pero las tasas de paro de los/as jóvenes siguen siendo el doble que las de los adultos.

- b. Tres cuartas partes de los/as jóvenes tienen experiencia laboral, aunque en el cuarto trimestre del 2004 sólo un 54% están trabajando.

Las diferencias de las tasas de actividad entre la juventud española e inmigrante son muy considerables: si la tasa de actividad de españoles/as

entre 16 y 29 años es del 62,7% en el cuarto trimestre de 2003, entre los/as extranjeros/as de procedencia comunitaria de ese mismo grupo de edad era del 65,4% y entre los/as no comunitarios/as del 76,3%, oscilando entre el 84,9% para los procedentes del resto de Europa, el 75,7% de latinoamericanos/as y el 69,4% del resto del mundo.

- c. La edad media de la primera experiencia laboral de los/as jóvenes son los 18 años; 17,8 años para los varones y 18,3 para las mujeres. Un 12% de los/as jóvenes han tenido su primera experiencia laboral antes de los 16 años. La juventud extranjera tiene su primer empleo, como media, casi un año antes que la española: mientras que éstos tienen su primera experiencia laboral a los 18,1 años, los/as extranjeros/as la tienen a los 17,3, con diferencias notables por zonas de origen, siendo los/as latinoamericanos/as quienes se incorporan más tempranamente (con 17 años).
- d. Uno de los rasgos básicos del mercado de trabajo en que se mueven los/as jóvenes es la elevada tasa de temporalidad: en el año 2004, más de la mitad (el 53,9%) de los/as jóvenes asalariados/as tienen un contrato de carácter temporal (esta proporción ha ido descendiendo lentamente desde el tercer trimestre de 1995, en que alcanzó el 64%).

La población inmigrante tiene una tasa de temporalidad muy superior a la de nuestros/as jóvenes: el 73% de aquellos tienen un contrato temporal frente al 59% de éstos/as. Como ocurre con los/as españoles/as, entre los/as inmigrantes las tasas de paro son notablemente mayores entre las mujeres (23%) que entre los varones (14%). Y las diferencias por grupos de edad siguen una pauta similar: las tasas son mayores en los grupos de edad más jóvenes.

- e. El salario medio neto de los/as jóvenes a finales de 2003 es de 784,7 euros. Las mujeres jóvenes ganan un 27% menos que los varones (680,1 euros frente a 864,7 euros). Pero estos salarios medios esconden una gran dispersión salarial. Los ingresos medios netos que perciben los/as inmigrantes que tienen ingresos personales es un 12% menor que los de los/as españoles/as (672 euros netos mensuales frente a los 762 de los/as españoles/as).
- f. En el año 2004, solo el 45% de los jóvenes se encontraban estudiando. Se llega incluso a reconocer que, aunque sin datos explícitos sobre el fracaso escolar, “resulta evidente, al comprobar el abandono de los estudios, así como la prolongación de las edades en las que se cursan los diferentes ciclos educativos, que estamos ante un problema grave de fracaso escolar. Los datos más actuales, aunque referidos sólo a los y las estudiantes del grupo de edad entre 15 y 24 años y recogidos en una

publicación del INJUVE concluyen que "hay demasiado fracaso escolar". Como ya reseñamos en apartados anteriores, en España la tasa se sitúa en torno al 30%.

- g. La juventud española se identifica fundamentalmente con su pueblo o ciudad. Este sentimiento de arraigo tan fuerte hacia su entorno más cercano hace que estén muy poco dispuestos a la movilidad por ningún motivo.

Estos datos ponen de relevancia la urgencia de medidas dirigidas a los trabajadores jóvenes de baja cualificación pues es un colectivo en el que el desempleo y el fracaso escolar están afectando directamente a sus posibilidades de desarrollo profesional. Es necesario tener en cuenta, que estos porcentajes, se ven aumentados cuando, a la variable edad, se le unen otras como el sexo o su condición de inmigrante o no. O como señala la OIT "Los aspectos específicos de la cuestión del empleo de los jóvenes determinan que las perspectivas en materia de empleo de los jóvenes varían en función del sexo, la edad, la etnia, el nivel de instrucción y de formación, el entorno familiar, las condiciones de salud y la discapacidad, entre otros factores. Algunos grupos son, por consiguiente, más vulnerables y hacen frente a desventajas específicas para incorporarse y permanecer en el mercado de trabajo. El desafío consiste en incorporar a los jóvenes en trabajos decentes sin desplazar del empleo a los trabajadores adultos." (2005: 25)

1.1.5.3. DIEZ PASOS PARA FORMULAR POLÍTICAS NACIONALES DE JUVENTUD

Aproximarnos a la construcción de propuesta orientadas a la población a la que se refiere el estudio: trabajadores jóvenes con baja cualificación, puede ayudarnos analizar los diez pasos que se proponen desde las Naciones Unidas (2005) para formular políticas nacionales sobre juventud:

1. **Participación:** Involucrar a todos los actores desde el principio, por ejemplo, en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de juventud. Para que una política sea exitosa es imperativo contar con la participación de jóvenes, organizaciones juveniles, ONGs, todos los departamentos y niveles de gobierno relacionados, así como agencias de las Naciones Unidas, ya que la participación aumenta la probabilidad de crear políticas de juventud acertadas para cubrir las necesidades de los jóvenes y ayuda a crear apoyo y entendimiento de los objetivos de las políticas, necesarios para la aplicación.
2. **Definición:** Definir la juventud de manera apropiada para cada país. La juventud generalmente se refiere a la transición entre la niñez y la

adultez. Las Naciones Unidas definen a los jóvenes como las personas entre 15 y 24 años de edad.

3. **Análisis de la situación:** Hacer un análisis de los distintos perfiles de jóvenes a nivel nacional. Las diez esferas prioritarias para el desarrollo de la juventud aprobadas por la Asamblea General en el Programa de Acción Mundial para la Juventud hasta el año 2000 y años subsiguientes pueden ser usadas como referencia. Es importante hacer distinciones considerando edad, sexo, rural / urbano, bagaje étnico, nivel educativo, ingreso familiar. Con esa base, el siguiente paso es fijar las prioridades.
4. **Recursos:** Hacer un perfil de los recursos disponibles en el país. Los recursos son las políticas, programas y medios financieros del gobierno, ONGs, organizaciones juveniles, iniciativa privada, redes existentes, experiencia y marco legal. Comparar las necesidades de los jóvenes con los recursos disponibles. Fijar las metas de largo alcance y las medibles en el corto plazo. De acuerdo a ellas, diseñar el marco de acción.
5. **Experiencia:** Aprender de la experiencia. Muchos países han desarrollado políticas de juventud y llevado a cabo una gran variedad de proyectos para el desarrollo juvenil. Vale la pena hacer uso de las investigaciones existentes y de la experiencia acumulada en las agencias expertas en juventud.
6. **Información:** Habrá que asegurarse que las políticas nacionales de juventud sean difundidas de manera comprensiva para crear compromiso político y social tanto en el ámbito nacional como en el local. El establecimiento y mantenimiento de canales de comunicación mejora las relaciones. Las experiencias de campo pueden enriquecer la comprensión del gobierno sobre la situación de la juventud y la aplicación de las políticas.
7. **Estructura Institucional:** Establecer una agencia líder en el gobierno. El desarrollo de la juventud implica un enfoque transversal e intersectorial. Esta agencia puede ser un ministerio o un departamento de un ministerio. Su objetivo es coordinar las actividades en materia de juventud de diversos ministerios, a fin de asegurar la integración efectiva de las políticas de juventud en la planeación nacional del desarrollo. Dicha agencia también debe promover la coherencia entre las políticas y los programas aplicados.
8. **Compromiso político:** La aprobación del gobierno de una política de juventud y su promulgación formal por el organismo legislativo indica la voluntad política para iniciar y perseguir dicha política.

9. **Adaptación a circunstancias locales:** Trasladar las políticas nacionales a escala regional y local, para que estas se dirijan a las necesidades específicas de los jóvenes en esas áreas.
10. **Monitoreo y evaluación:** Redefinir metas y objetivos de acuerdo con las nuevas tendencias y necesidades en la vida de los jóvenes. Al llevar a cabo censos específicos de la población o encuestas sobre muestras nacionales es importante incluir preguntas específicas relacionadas con el desarrollo de la juventud. De esta manera, se pueden desarrollar indicadores cualitativos referentes a percepciones, actitudes y aspiraciones a partir de encuestas y estudios especiales.

Desde las Naciones Unidas se recomienda tener en cuenta estos pasos en la definición de las políticas nacionales de juventud porque entienden que para la sociedad es un grave problema la enorme cantidad de trabajadores jóvenes sin empleo y cualificación. Es más, entiende que, como señala la OIT, está situación no es puntual sino estructural y las cifras pueden agravarse en un futuro próximo si no se toman las medidas adecuadas. En palabras de la OIT, “El desempleo sostenido puede hacer que los jóvenes sean más vulnerables a la exclusión social. Se necesita con urgencia información sobre la magnitud y las repercusiones del desempleo a largo plazo entre los jóvenes, de forma que quienes formulan las políticas puedan estudiar soluciones para la situación de los jóvenes desempleados de larga duración y ayudarlos a reincorporarse en la sociedad productiva.” (OIT, 2005: 5) Porque, como se señala más adelante, “... si la tasa mundial de desempleo de los jóvenes se reduce a la mitad y se aproxima a la tasa de desempleo de los adultos, aun respetando algunas diferencias naturales, se añadirían entre 2,2 y 3,5 billones de dólares a la economía mundial. Ello representa entre el 4,4 y el 7,0 por ciento del valor del PIB mundial en 2003” (OIT, 2005: 8).

Por tanto, estas cifras ponen de manifiesto que las medidas de protección social dirigidas a los trabajadores jóvenes con baja cualificación resultan cruciales para la equidad personal y social y para la buena marcha de la economía de los países. La propuesta metodológica que se plantea en esta investigación está dirigida directamente a mejorar las condiciones de estas personas respecto a su situación formativa y socio-laboral, con el fin de ayudarles a superar los obstáculos con los que se enfrentan a la hora de encontrar un trabajo decente.

1.1.6. FORMACIÓN – EMPLEO DE JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN

1.1.6.1. LA FORMACIÓN: CONSIDERACIONES PREVIAS

Vivimos en un constante cambio y actualización en el que todas las esferas de la vida de las personas se ven afectadas. En el mundo laboral, esta situación de inestabilidad hace que el capital humano de las diferentes organizaciones sea un elemento esencial para la mejora de la competitividad de las empresas, resultando por tanto el nivel de cualificación una pieza clave. “El aprendizaje permanente es un elemento vital en la estrategia de empleo y ha sido considerado como un objetivo clave en el ámbito de la Unión Europea, incorporándolo a la Estrategia de Lisboa para responder a los cambios tecnológicos y sociales fruto de la mundialización y reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social, como parte de una economía basada en el conocimiento. Asimismo, el aprendizaje permanente se incorpora entre los indicadores estructurales de la Estrategia de Lisboa y entre los cinco niveles europeos de referencia para los objetivos en educación y formación para el año 2010”. (Acuerdo de Formación para el empleo. 2006: 5)

Somos conscientes de que estas nuevas situaciones plantean nuevas necesidades que exigen profundos cambios actitudinales y formativos. Es muy probable que la incesante aceleración de los cambios que inciden en la economía y la sociedad propiciarán la vulnerabilidad y aumentarán la exclusión social. La situación afecta y afectará de forma inclemente a las personas que no han podido adquirir conocimientos y destrezas para desempeñar con éxito trabajos que requieren competencias específicas, y a aquellos que aún no han conseguido formar parte del mundo laboral.

Durante los últimos años ciertos aspectos sociales han sido objeto de cambios y el ritmo de las innovaciones seguirá influyendo de forma acelerada en la demografía, la tecnología, la economía, etc. propiciando nuevos desafíos y nuevas oportunidades para todos. En el ámbito laboral, el trabajo estable ha dejado de ser habitual, la mayoría de las personas cambian de trabajo varias veces a lo largo de su vida laboral, se enfrentan a procesos de selección, a pruebas y entrevistas con mucha más frecuencia de lo que sería deseable y también en mayor número de lo que hasta hace pocos años era lo habitual.

En su mayor parte, las nuevas tendencias y necesidades pueden ser atendidas desde la formación profesional (inicial, ocupacional y, por supuesto, desde la formación profesional continua). En el último Acuerdo¹² de Formación Profesional para

¹² El último acuerdo de la Formación Profesional para el empleo fue firmado el 7 de febrero de 2006 por: el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales –CEOE-, la

el empleo se establece claramente que el “sistema de Formación Profesional para el empleo tiene como objetivo impulsar y extender entre los empresarios y trabajadores una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. En esta línea, son fines fundamentales del sistema:

- a. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- b. Propiciar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuadas a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- d. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados con el fin de potenciar su integración e inserción en el mercado de trabajo, especialmente de los que tienen graves dificultades de inserción laboral, tales como los desempleados de larga duración, mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad.
- e. Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales o no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.”
(2006: 9)

Con la firma de estos nuevos Acuerdos de Formación Profesional para el trabajo se pretende establecer canales para que la interrelación necesaria entre los tres subsistemas de Formación Profesional¹³ (Inicial, Ocupacional y Continua) no sea solo una declaración de buenas intenciones. “Este enfoque también aumentará las posibilidades de acceso a la formación, evitando que la situación laboral del

Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa – CEPYME-, la Confederación sindical de Comisiones Obreras – CC.OO.-, y la Unión General de Trabajadores –UGT-.

¹³ Se entiende por:

- Formación Profesional Inicial la dirigida a desarrollar las capacidades, los conocimientos y habilidades asociados a la competencia profesional, que preparan para el ejercicio de una profesión y les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida. Otras finalidades que se marcan desde el Ministerio de Educación son la comprensión de la organización y características del sector correspondiente, así como los mecanismos de inserción laboral y la adquisición de una identidad y madurez profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones al cambio de las cualificaciones.
- Formación Profesional Ocupacional la dirigida prioritariamente a potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo, mediante la cualificación, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, que podrá acreditarse mediante las certificaciones correspondientes.
- Formación Profesional Continua la dirigida a conseguir la adaptación permanente de mejora de las competencias y cualificaciones, para fortalecer la situación de competitividad de las empresas y del empleo de las mismas; la promoción social y personal y de fomento de la empleabilidad de los trabajadores. Se reforma de este modo el carácter instrumental de la Formación Continua, vinculando las acciones formativas nacionales al entorno comunitario y una actualización de la formación de los representantes de los trabajadores en sus ámbitos específicos que facilite una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas. (III Acuerdos de Formación Continua)

trabajador, esté ocupado o en desempleo, sea motivo de in admisión o exclusión de una acción formativa” (2006: 13)

La correlación que siempre ha existido entre niveles de formación y productividad se acentúa cada día más ya que, como señalan Rueda, García y Murayama (2000) “la productividad suele ser mayor en las empresas con trabajadores cualificados, y los salarios son más altos para los individuos que adquieren formación postescolar”. Es más, en una economía global en la que las empresas se ven obligadas a competir no sólo con otras de su entorno sino con multinacionales que cuentan con filiales en diferentes países que les facilitan un ahorro de costes en la fabricación y por tanto poder ofrecer los mismos productos a un menor precio, “... la extensión y el avance de los conocimientos es parte vital del crecimiento económico y del desarrollo social. La educación se está convirtiendo, de este modo, en un instrumento de competitividad internacional” (Cabello, 2002)

La formación deja de ser una herramienta para cambiar de trabajo y pasa a ser un instrumento indispensable en el proceso de actualización y ajuste a las necesidades laborales y de empleo de la nueva sociedad del conocimiento. Monclús (2000) considera que, en este contexto, “... la tarea de la educación sería menos la de asegurar las cualificaciones precisas cuanto la de desarrollar una competencia profesional de carácter general, o dicho de otro modo, una combinación de la cualificación en un sentido estricto junto con el comportamiento social, la aptitud del trabajo en equipo, la facultad de iniciativa y el gusto por el riesgo”.

La sociedad actual demanda ciudadanos con mentes flexibles, animosos, esforzados, con ideas claras y valores sólidos. Tiene importancia, en general, pero desde el punto de vista pedagógico es una necesidad, transmitir a los jóvenes la trascendencia de esta tendencia por la repercusión que de forma directa tiene en sus vidas, e informarles de la necesidad de dotarse de recursos que amplíen sus posibilidades en la sociedad y les sitúen en buenas condiciones para enfrentarse al mercado laboral.

Por su parte, las grandes empresas atienden sus necesidades específicas de formación profesional creando sus universidades corporativas, destinadas a actualizar las competencias de sus empleados. Estas actividades no sólo deben encaminarse al logro de mejoras económicas, sino que la intencionalidad debe dirigirse al desarrollo personal del trabajador y a facilitar su participación integral en la sociedad.

Sobrevivir en un mundo globalizado, competitivo y en continuo cambio no es fácil para la mayoría y, para ciertos colectivos como el que estudiamos, aún es mucho más complicado. Resulta de enorme importancia la puesta al día de los conocimientos y la adquisición de nuevas capacidades, tarea que debe prolongarse a lo largo de toda la vida. Es una realidad que, en líneas generales, los niveles de educación alcanzados por la población durante los últimos treinta años han ido mejorando de forma clara. Como dato significativo podemos considerar las personas que abandonan actualmente

el sistema educativo sin obtener el Certificado de Estudios Secundarios con los que no accedían a educación secundaria en generaciones anteriores. En el año 1997, sólo habían terminado la enseñanza secundaria obligatoria el 59% de las personas de entre 55 y 64 años (UE15). En el caso de edades de entre 25 a 34 años ese porcentaje se situaba en el 32%. Como ya se ha señalado anteriormente, según datos de la Comisión Europea, en el año 2002, el 17% de los jóvenes de entre 18 y 21 años abandonó el sistema educativo con una cualificación – en el mejor de los casos- de primer ciclo de enseñanza secundaria. En el caso concreto de España, en 2002, el porcentaje de jóvenes entre 20 y 24 años que al menos ha completado el segundo ciclo de enseñanza secundaria está en un 64,9%, teniendo en cuenta que en mujeres se sitúa en un 71,9% y en hombres en un 51,2%. (2004: 28)

Esta mejora relativa, en cuanto al número de personas con un tramo de educación básica completo, puede estar motivado por la ampliación de la educación obligatoria, y por el variado currículo que se imparte en ese nivel. Por otra parte, cabe señalar la importancia que, en los últimos años, están teniendo la formación continua para la formación, actualización y reciclaje de competencias profesionales.

Sin embargo, esta mejora generalizada no puede soslayar, ni ignorar, a los grupos que tienen dificultades, tanto para acceder a unos servicios educativos apropiados, como para permanecer en ellos hasta completar su formación. A dicho colectivo pertenecen los jóvenes con familias de renta baja, personas con dificultades que necesitan una educación con atención especial (por diferentes causas), colectivos minoritarios, etc. Es más, se deben tomar medidas para fomentar la participación de dichos colectivos creando propuestas específicas para ellos, como esta investigación, pues no se puede responder a sus necesidades formativas-laborales desde la generalidad utilizando las mismas propuestas que para colectivos social y laboralmente integrados.

Suele coincidir que las personas con estas circunstancias deficitarias, tienen peores condiciones de vida y, en definitiva, corren un mayor riesgo de exclusión social, con el agravante de que las necesidades particulares de estos colectivos adquieren más importancia en procesos como los actuales, de continuo cambio y de transición hacia la sociedad del conocimiento e implantación de las tecnologías de la información.

Los sistemas educativos convencionales no ofrecen el apoyo diversificado que requieren los grupos minoritarios. Las medidas de protección social que se proponen van dirigidas expresamente a mejorar la situación social, personal, educativa y laboral, entre otros, de estos colectivos.

Para los trabajadores jóvenes de baja cualificación, resulta fundamental establecer una serie de medidas que, centrada directamente la relación formación-empleo, les ayuden en la adquisición de las habilidades y aptitudes sociales básicas que son necesarias en el entorno laboral, comunicación adecuada y eficaz, el trabajo

en equipo, asunción de roles, de liderazgo, resolución de conflictos, sentido de responsabilidad, valores, respeto, etc., favoreciendo una autoestima positiva y la confianza en si mismo y en los demás.

Dotarles de información clara y útil sobre las posibles trayectorias profesionales¹⁴ que más se adapten a sus intereses, aptitudes y actitudes, desde el conocimiento previo de su potencial, es fundamental ya que al mismo tiempo se les ayuda en la clarificación de identidad y de perspectiva futura, y se les orienta para poner un horizonte y unas metas alcanzables. El paso siguiente es conseguir que estos jóvenes tengan una experiencia laboral enriquecedora. Aunque de forma temporal e interrumpida, sus inmersiones en el mundo laboral deben permitirles crecer y madurar en todas aquellas obligaciones y responsabilidades que conlleva el desempeño de un puesto de trabajo por el cual reciben un salario.

Las políticas de formación y empleo juvenil tienen una oportunidad de operatividad y mejora en los enfoques de desarrollo local¹⁵, para optimizar el desarrollo de la economía y del conocimiento. Después de un análisis de necesidades específicas, darles respuesta promoviendo una oferta de cursos pertinentes, útiles y de calidad que desarrollen la capacidad de conocimiento. Al hacer partícipes a los jóvenes, como protagonistas activos de su desarrollo, dejan de ser un dato estadístico para pasar a asumir el desafío de emprender la formación como una estrategia que les acerca al trabajo digno. Como señala Jover, la persona, como la formación, son un factor de producción de primer orden. Por ello, "Se trata de promover activamente la creación de nuevos sujetos empresariales, desde supuestos ideológicos y sociales socialmente diferentes a los tradicionales basados en la maximización de beneficios y el lucro" (2005: 139)

Cada tipo de formación eficaz se vincula a un proceso de trabajo y a un contexto concreto. Pero no abordar la relación formación-empleo desde políticas de protección social que permitan una adaptación a las necesidades y a la realidad de determinados colectivos, como son los jóvenes de baja cualificación laboral, puede suponer perjuicio en lugar de beneficio para ellos. Se debe tener en cuenta además, como señala Cabello (2002) que si la protección social no llega directamente a estos jóvenes en precario respecto a la formación, y sí a otros mejor formados que ellos, la brecha de la cualificación aumentar en lugar de disminuir.

Podemos concluir por tanto señalando que es incuestionable que en una sociedad basada en el conocimiento, los sistemas educativos y de aprendizaje continuo deben dar respuesta a las necesidades de la sociedad en un entorno en continuo cambio y, de forma prioritaria, asegurar el acceso y permanencia a la

¹⁴ Desde, por ejemplo, una entrevista inductiva, contemplando su contexto, escuchando al joven, intentando conocer lo mejor posible su historia, su realidad, su entorno, sus preocupaciones y problemas, compartiendo sus aspiraciones y sus frustraciones.

¹⁵ Ver apartado 3.3 Programas de formación- empleo en España.

educación de todos los grupos sociales. Como ya ha sido referido en este trabajo, se han producido mejoras considerables en la población en general, pero también hemos hecho hincapié en que ciertos grupos siguen corriendo el riesgo de tener una educación insuficiente, deficiente o incompleta.

Con la mejora de la cualificación profesional de los trabajadores se eleva su empleabilidad, se favorece su integración laboral, contribuye al desarrollo económico, al progreso social y a la productividad de las empresas. Porque la disponibilidad y calidad de los recursos humanos son factores clave y activos estratégicos desde un desarrollo globalizado, de lo local a lo regional o nacional, desde enfoques particulares a generales o globales; teniendo siempre una fuerte repercusión sobre la productividad del sistema empresarial, la competitividad, el modelo cultural y sobre el proceso de crecimiento económico.

“En cuanto al discurso meritocrático de necesidad de incrementar la formación y poseer altos niveles de capital humano para encontrar un lugar en el mercado de trabajo, está claro que toda intervención formativa es necesaria y en muchos casos fundamental” (Alonso, 2001: 84) Los cursos destinados a adecuar la mano de obra a las exigencias del mercado de trabajo actual, por medio de acciones formativas, renovación y actualización de conocimientos y saberes que contribuyen a aportar, incrementar y completar los conocimientos y capacidades, son necesarios y positivos si se inscriben dentro de una estrategia de intervención global que prioriza las acciones dirigidas a la población con mayor riesgo de exclusión social.

Social y humanamente es necesario ampliar la formación pero, aunque es un instrumento útil, no podemos olvidar que no es una panacea. El problema del mercado de trabajo es complejo y en él intervienen múltiples variables (todo tipo de capitales, poderes e instituciones generados por la estructura social) que es preciso conocer, analizar e implicar.

El concepto de trabajo ha mutado y con el fundamentalismo del libre mercado se reducen los costes sociales, a veces hasta ser suprimidos, imponiéndose prácticas despóticas. En muchos casos, el trabajo pasa a ser un elemento productivista dirigido a suministrar únicamente rentabilidad económica, sin plantearse desde criterios de necesidad social, de servicio público: únicamente se considera una estrategia mercantil. Esto conlleva que las políticas se entiendan más desde el punto de vista del mercado que desde el punto de vista social. Se prima la excelencia, la meritocracia, y parecen invisibles los jóvenes de baja cualificación laboral.

Esta situación requiere de quienes la padecen enormes dotes de disponibilidad y adaptabilidad a las exigencias del cambiante e incierto mundo del trabajo. Tampoco puede olvidarse “... lo que se ha dado en llamar el efecto “diluvio” o intergeneracional: la pérdida de trabajos de calidad de hoy, puede ser un coste social que nunca podremos recuperar en el mañana. Esto es, la alta rentabilidad de hoy puede suponer la pérdida de las bases sociales de bienestar en el futuro, de tal forma que incluso los

costes sociales se estén difiriendo sin evaluar que su acumulación puede ser excesiva para próximas generaciones, peligro diferido que cada vez parece más próximo y cercano en el tiempo” (Alonso, 2001: 84)

Los códigos morales pertenecen a los recursos sociales de una sociedad, los modelos de reconocimiento de las necesidades sociales han sufrido modificaciones cualitativas en las últimas décadas. Como resultado del entrecruce de dinámicas y presiones económicas y sociales cada vez más complejas, las políticas laborales son fruto de un planteamiento de gestión y representación de intereses basados en la flexibilización, la desjuridificación y la fragmentación de lo que constituye al sujeto laboral como un sujeto colectivo institucionalmente construido. Reflexionar sobre esta situación es una necesidad, porque emergen signos de desencanto y de preocupación en los grupos sociales más vulnerables y más débiles económicamente, ya que precisamente son los que tienen escasas posibilidades de acceder a uno de los derechos sociales universales: el trabajo.

Las medidas de protección social, entre las que se inscribe esta propuesta de investigación dirigida a mejorar la empleabilidad de los jóvenes con baja cualificación, incluyen una política laboral que pueda dar los suficientes incentivos de solidaridad, identidad y seguridad como para evitar un futuro sin valores colectivos y con escasa resistencia a la dualización general, con trabajadores estables frente a trabajadores precarios (parados de larga duración, excluidos,...). Tal política laboral incluye acciones de creación de empleo sobre formas de gestión del trabajo no exclusivamente mercantiles, formas más descentralizadas y flexibles que se mezclan e interactúa con las nuevas necesidades. Una política laboral que pretende una construcción social basada en poderes, convenciones e instituciones normativas formales e informales, en diseños racionales no sólo rentables. En resumen, una política laboral que contempla el empleo dentro de la protección social para el bienestar social.

1.1.6.2. LA IMPORTANCIA DE LA ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LA FORMACIÓN DE JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN LABORAL

La implantación de un modelo de reconocimiento¹⁶ y certificación de la competencia de la población activa, como núcleo clave del sistema de cualificaciones profesionales, generará un aumento de la capacidad empresarial, un incremento de la transferencia de la competencia lograda por las personas en los diferentes sectores de

¹⁶ “El reconocimiento de competencias requiere la creación de un lenguaje común, comprensible y reconocible para todos los actores. Esto exige los instrumentos técnicos de validación de las competencias adquiridas y procesos de legitimación” (Planas, 2005: 131).

su adquisición (formación, trabajo, ámbito privado, etc.) y una elevación de su motivación con vistas a progresar en su desarrollo profesional. Es importante que esta nueva oportunidad no deje fuera a los trabajadores jóvenes de baja cualificación.

Un sistema de calidad para el mercado laboral requiere que los agentes de formación pongan en práctica los procesos impartidos en el ámbito de los diversos subsistemas de Formación Profesional (Inicial, Continua y Ocupacional) y que pretendan la competencia expresada en las cualificaciones, de modo que el sistema garantice que los niveles de calidad precisos sean logrados efectivamente.

Como señala Sobrado Fernández "... la acreditación/certificación de las cualificaciones profesionales no es un punto de partida, sino más bien un punto de llegada de cualquier sistema de Formación Profesional. Más aún, es un objetivo que trasciende al propio sistema, ya que las cualificaciones profesionales pueden obtenerse también a través de la experiencia laboral. En cuanto tal es, no sólo un objetivo de las políticas nacionales de Formación Profesional, sino también un objetivo de las políticas nacionales de empleo.

Desde la perspectiva de las políticas de formación, disponer de un sistema de acreditaciones/certificaciones de las cualificaciones profesionales contribuye al establecimiento de un sistema integrado de Formación Profesional (en el que coexistan ordenada y eficazmente la Formación Profesional escolar, en algunos países denominada educación técnica, la Formación Permanente o Continua de los trabajadores empleados y la formación de los demandantes de empleo), permite contar con un referente dinámico de los desarrollos curriculares o contenidos formativos de los diferentes subsistemas citados anteriormente, facilita a los individuos el conocimiento de las metas a las que conducen los diferentes itinerarios formativos y/o laborales que pueden recorrer en su progreso y promoción personal, y ayuda a clarificar los objetivos últimos a los que debe servir cualquier sistema de educación técnica y formación profesional: la adquisición de competencias profesionales o laborales.

Desde la perspectiva de las políticas laborales, un sistema de acreditaciones/certificaciones de las cualificaciones profesionales mejora la transparencia del mercado de trabajo, orienta a los empleadores sobre los requisitos exigibles en los diferentes puestos de trabajo, hace posible la capitalización individual de las experiencias formativas y laborales, mejora la empleabilidad de los grupos de riesgo, exige la innovación permanente de los dispositivos de análisis y detección de las nuevas competencias profesionales, y permite establecer un sistema de correspondencias entre la formación profesional y la experiencia laboral." (Sobrado Fernández, 2005)

Actualmente, se están realizando en Europa considerables esfuerzos para evaluar, reconocer y "normalizar" las competencias adquiridas informalmente en diferentes direcciones. A nivel individual, para conocer el capital humano disponible,

de hacer el mercado de trabajo más transparente y de definir mejor el potencial de los trabajadores que hayan adquirido lo esencial de sus competencias fuera de los sistemas formales. A nivel de las empresas, para la evaluación y el inventario de los activos inmateriales que incluyen los recursos humanos y; a nivel de gobiernos que tienen el reto de crear sistemas eficaces de definición y de reencuentro de los componentes de la competencia para asegurar la transparencia de los mercados de trabajo. Para conseguirlo, la estrategia consiste en establecer los parámetros colectivos de la definición, a fin de establecer las “reglas del juego” en la evaluación y los métodos de certificación de las competencias. (Planas 2005: 130)

Estos resultados globales son, además, deseables pero si bien esperables. Nuestra investigación pretende ayudar a que tales medidas repercutan directamente en los trabajadores jóvenes con baja cualificación.

Como se ha señalado anteriormente, una de las características comunes de los jóvenes con baja cualificación es el fuerte desencanto que sienten hacia el sistema educativo formal en el que “han fracasado”. Los programas de formación en los que participan son una segunda oportunidad para ellos de conseguir una acreditación mínima que les posibilite un mejor acceso al mercado laboral. No se puede desaprovechar esta nueva oportunidad, por lo que es preciso evitar que estos jóvenes quemem su ya escasa motivación en cursar una formación que no tendrá ningún reconocimiento desde el punto de vista académico ni laboral. .

En esta línea, a los objetivos señalados anteriormente puede contribuir la implantación del sistema único de reconocimiento y certificación de competencias, así como el contar con investigaciones y experiencias que produzcan instrumentos para que este recurso beneficie a los trabajadores más frágiles ante los actuales requisitos y características del mercado laboral, sin pérdida de calidad y rigor de la formación. En esta línea, desde su creación en 1999, el Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales¹⁷ viene trabajando para:

- a. Proponer el establecimiento y la gestión del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- b. Establecer criterios para definir los requisitos y características que deben reunir las cualificaciones profesionales para ser incorporadas al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

¹⁷ El Instituto Nacional de las Cualificaciones, se creó mediante el Real Decreto 375/99, de 5 de marzo (B.O.E. 16 de marzo de 1999), que lo define como el “instrumento técnico, dotado de capacidad e independencia de criterios, para apoyar al Consejo General de formación Profesional en la realización de los siguientes objetivos:

- Observación de las cualificaciones y su evolución.
- Determinación de las cualificaciones.
- Acreditación de las cualificaciones.
- Desarrollo de la integración de las cualificaciones profesionales.
- Seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional”.

- c. Establecer una metodología de base para identificar las competencias profesionales y definir el modelo que debe adoptar una cualificación profesional para ser incorporada al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- d. Proponer un sistema de acreditación y reconocimiento profesional.
- e. Establecer un procedimiento que permita corresponsabilizar a las Agencias o Institutos de cualificaciones que puedan tener las Comunidades Autónomas, así como a los agentes sociales, tanto en la definición del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, como en la actualización de las demandas sectoriales.
- f. Establecer criterios para regular los métodos básicos que deben observarse en la evaluación de la competencia y en el procedimiento para la concesión.
- g. El establecimiento de un sistema de correspondencia y convalidación entre la FP reglada, la FP ocupacional, la FP continua y la experiencia laboral.
- h. Apoyar la puesta en marcha y expansión del nuevo contrato para la formación.
- i. Proponer, a través del Consejo General de Formación Profesional, la definición del alcance de los módulos de formación profesional a efectos de su capitalización para la obtención del correspondiente certificado de profesionalidad.
- j. Las medidas necesarias para la regulación del sistema de correspondencias, convalidaciones y equivalencias entre los tres subsistemas, incluyendo la experiencia laboral.
- k. La mejora del diseño y contenido de los certificados de profesionalidad para facilitar las homologaciones y correspondencias entre estos contenidos y las unidades de competencia asociadas a módulos de títulos profesionales de la Formación Profesional reglada inicial.
- l. El establecimiento de un sistema de transparencia de las cualificaciones a nivel europeo.

Paralelamente, en los nuevos Acuerdos de Formación Profesional firmados durante este año 2006 se introducen los llamados Centros Integrados de Empleo. Se pretende, a través de estos centros, crear los elementos necesarios para que la unión entre los tres subsistemas de Formación Profesional, la experiencia laboral y el mercado de trabajo sea realmente efectiva y beneficie al sistema productivo o a los trabajadores. Se concibe este Centro Integrado como un servicio a los ciudadanos y al sector productivo, para contribuir a la cualificación y recualificación de las personas, acomodándose a las distintas expectativas y situaciones personales y profesionales.

Pretende del mismo modo atender a las necesidades de cualificación, inmediatas y emergentes, del sistema productivo; ser un referente orientador para el sector productivo y formativo de su entorno; facilitar la integración de las ofertas de formación profesional, rentabilizar los recursos humanos y materiales de los que se dispone; y acercar los dispositivos de oferta a la realidad productiva del entorno.

Aunque aún queda un largo camino por recorrer¹⁸, cualquier propuesta formativa que se desarrolle para los trabajadores jóvenes con baja cualificación, debe contemplar las indicaciones que desde el INCUAL se marcan. Entre tanto, es preciso desarrollar experiencias, conocimientos, ideas para que cuando funcione este sistema de reconocimiento y acreditación, el esfuerzo laboral y formativo que estos jóvenes hayan realizado no sea baldío y puedan, al menos, mostrar acreditaciones reconocidas de sus competencias profesionales abriendo vías de reconocimiento para aquellas adquiridas mediante “la experiencia profesional” y la formación continua o en el puesto de trabajo.

1.1.6.3. LA RELACIÓN EMPLEO – FORMACIÓN EN LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN. UNA NUEVA PROPUESTA METODOLÓGICA PARA ENTENDER ESTA RELACIÓN

Partiendo de las ideas anteriores sobre la formación para el empleo y sus posibilidades de ampliarla y acreditarla, nos centramos ahora en la manera en la que se está articulando la relación empleo-formación de los trabajadores jóvenes con baja cualificación laboral. Situamos esta relación dentro de lo que Alonso, citando a Offe, llama la sociedad del trabajo en la que estamos viviendo. “La sociedad del trabajo es aquella sociedad en la que las oportunidades económicas, participativas y vitales están acopladas -directa e indirectamente a través de unidades económicas privadas y públicas- al trabajo lucrativo. Los que no encuentran alojamiento duradero en el sistema ocupacional y los que con frecuencia más que suficientemente ven desplazado su potencial del trabajo hacia una tierra de nadie, están amenazados por el estigma del fracaso” (2001: 93).

¹⁸ En el caso de España, “La realidad nos dice que es un interrogante cómo convivirán en el sistema previsto, cualificaciones, títulos académicos y certificados laborales, ya que si los segundos están admitidos socialmente, cualificaciones y certificados requieren una implantación y legitimación todavía por comprobar. Qué equivalencias y puentes podrán establecerse entre cualificaciones, títulos y certificados es una pregunta que todavía no tiene respuesta. En este sentido, se avanza más en el reconocimiento de la competencia profesional por la vía académica de los títulos de técnico y técnico superior de formación profesional, ya que su desarrollo, normativo y el comienzo de la experimentación así lo indican. Mientras que a la norma de 2003 que establece las directrices de los certificados laborales no le han seguido pasos posteriores, la relativa a las pruebas para obtener los títulos académicos por la experiencia profesional ha comenzado a ponerse en marcha en 2004. Estas pruebas deben implantarse en todas las familias profesionales y en las Comunidades Autónomas. El País Vasco y Cataluña son los casos más adelantados”. (Planas, 2005: 132)

Desde los años ochenta los dispositivos de inserción reguladores de la vida laboral dejaron de ser operativos y en la actualidad se produce un incremento de los grupos de jóvenes¹⁹ que quedan fuera de las trayectorias consideradas como “normales”, y se produce el “efecto Mateo”²⁰. Los jóvenes que carecen de formación completa o específica y que no tienen capital relacional familiar, se sitúan en un colectivo débil y componente de la sociedad del riesgo. Los que se corresponden con ese perfil pasan por situaciones de precarización e inseguridad generalizada y como resultado, para un gran número de ellos, el incentivo prioritario es la mera supervivencia. Puede calificarse esta circunstancia de un darwinismo social realizado en las formas más elementales, turbulentas e inseguras de contratos, con tiempo prolongado de desempleo y mal empleo. Es una población con puestos de trabajo definidos por su inestabilidad radical, con fecha de caducidad y con la amenaza constante de que en un momento se produzca la salida del mercado por completo.

Como señala Alonso, en este contexto, “... desaparece el trabajo, sus condiciones y derechos, su proyecto de vida y su capacidad de inclusión en la sociedad como indicador del grado de desarrollo humano y aparece el empleo -el número de empleados, de contratos y cotizaciones- como indicador de la robustez de la economía. El modelo de desprofesionalización real de las condiciones de uso de todo trabajo abre las posibilidades de demandar cada vez un número de empleos de alta cualificación, incluso universitaria, pero considerados como sujetos frágiles, inestables y absolutamente fungibles, capaces de integrarse en redes empresariales de carácter multinacional, pero fundamentalmente baratos. Las trayectorias profesionales se rompen y diversifican y la mayor cualificación formal no garantiza ni es condición suficiente -aunque puede que necesaria- para conseguir estabilidad profesional en la sociedad de los servicios”. (2001:106)

La fragmentación de ciclos de vida laboral, de entradas y salidas del empleo, relaciones puntuales, cambios de ocupación, utilizations fraudulentas, es decir, el trabajo inestable genera riesgos sociales permanentes: desempleo, exclusión social, desafiliación, entre otros, que se equiparan a la estigmatización social (pobreza funcional).

Los jóvenes se encuentran atrapados en el atolladero del desempleo, cristalizado en la paradoja de tener un empleo pero no tener trabajo, porque en realidad lo que tienen, cuando lo tienen, es un infraempleo de naturaleza transitoria y sin visos de calidad. Una multiplicidad de trabajos efímeros, rotatorios, puntuales,

¹⁹ Como ya se ha comentado, además de un periodo cronológico y evolutivo, la juventud es una construcción social que esta determinada por un conjunto de características, representaciones, instituciones tanto formales (normas) como informales (tradiciones, tópicos) dependiendo de la construcción sociocultural las formas y modos de vida de los jóvenes.

²⁰ Se denomina así el efecto acumulativo desigualitario que favorece a los poderosos y debita doblemente a los débiles. Este efecto se agudiza en ciertos tramos tradicionalmente vulnerabilizados: trayectorias de clase doblemente expuestas y precarizadas con recursos cada vez más escasos, relacionales, institucionales, económicos, formativos, etc.

ridículamente remunerados y desprotegidos socialmente y que, por consiguiente, gozan de escasas garantías sociales para permitir alcanzar un nivel de autonomía personal y de suficiencia económica.

Se están fragmentando y desintegrando progresivamente las bases sociales del trabajo. El empleo juvenil se vincula a la condición mercantil, queda desprovisto de derechos y se impone la vía de los trabajos *Mcjobs*²¹. Esta situación demanda cambios desde las políticas de empleo, plasmados en nuevos modelos de gestión del trabajo y desde la estructura laboral de la sociedad actual.

Por otra parte, desde la firma de los primeros Acuerdos sobre Formación Continua en 1992, se ha incrementado notablemente el número de trabajadores que participan en acciones formativas. Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua se constituyen como las medidas con las que estas organizaciones firmantes pretenden mejorar el marco normativo español para modificar situaciones de desventaja: personas que han abandonado el sistema escolar sin la formación básica necesaria para conseguir un trabajo, adaptación a los cambios que operan en el mundo laboral, tanto organizativos como tecnológicos y estructurales, etc. La participación de los jóvenes de baja cualificación en acciones de formación continua supone una nueva oportunidad para este colectivo de mejorar su nivel de empleabilidad.

Entendemos que el problema del trabajo y su relación con la formación no es únicamente una cuestión económica, sino una construcción social en la que todos los agentes sociales y económicos deben estar implicados. Adecuar la mano de obra al mercado de trabajo no puede suponer negar a las personas como ciudadanos y miembros activos en la construcción de la sociedad.

La propuesta metodológica que presentamos en esta investigación trata de entrelazar los recursos que hay actualmente disponibles, tanto desde el mundo laboral como educativo, para la mejora de la cualificación y empleabilidad de los trabajadores jóvenes con baja cualificación. Pretendemos abrir vías que permitan que la inserción laboral de este colectivo, aunque en un principio pueda ser de carácter temporal, tenga la calidad y solidez necesarias para posibilitar un proyecto profesional que facilite el crecimiento personal, social, económico y cultural. Entendemos los programas de formación-empleo como un puente entre el trabajo y la vida. La irrelevancia social de amplias capas de población insignificantes en términos de producción o consumo desplaza la gravedad del problema hacia la esfera de la vida con pérdida de sentido y alteración de valores culturales. Los individuos sin empleo que no pertenecen a ninguna red relacional son individuos cada vez más solos e inútiles. Recluidos en sí

²¹ Trabajo mal pagado, sin prestigio, sin dignidad, sin futuro, en el sector servicios. Considerado frecuentemente como una elección profesional. Douglas Coupland (1993: 20)

mismos se sustraen a los otros y se refuerzan el proceso de degradación y marginación sin retorno. (García-Nieto, 1989)

Presentamos una propuesta metodológica que posibilite un itinerario formativo-profesional de los trabajadores jóvenes con baja cualificación laboral mediante el trabajo coordinado e interdisciplinar²² que relacione teoría y práctica y evite que afloren incompatibilidades entre los fines educativos con función social y los fines de mercado que conducen, en la mayoría de las ocasiones, a la mera acumulación de títulos (Moura, 2006). En concreto, esta propuesta metodológica que presentamos pretende entrelazar los esfuerzos que se están realizando desde:

- a. Los programas educativos-formativos dirigidos a la cualificación básica de este colectivo (garantía social, talleres de empleo, CEPA, etc.) para ayudarles en la consecución de una formación general que sirva de base para una adecuada cualificación profesional. Los educadores (...) deben trabajar para fortalecer una sólida y actualizada formación científica, tecnología, cultural y ética de sus alumnos; promover las oportunidades de mejorar el desenvolvimiento del pensamiento autónomo y crítico; de fomentar el gusto para el aprendizaje de hábitos de autoaprendizaje; de formar, en fin, personas abiertas, interesadas, curiosas, críticas, solidarias y con iniciativa” (Machado, 2006: 1)
- b. Los recursos que se están destinando desde diferentes instituciones y organismos empresariales y sindicales a la formación continua de los trabajadores.
- c. Los aprendizajes informales que los trabajadores jóvenes con baja cualificación están adquiriendo por la experiencia en sus puestos de trabajo.
- d. Los servicios de orientación profesional. Consideramos que estos últimos son aún poco utilizados. Algunas organizaciones, públicas o privadas, desarrollan servicios de orientación profesional pero aun se debe avanzar en esta línea de trabajo para conseguir que sirva de nexo de unión entre la formación y el empleo. Presentamos a continuación un conjunto de definiciones que implican diferentes concepciones y lugares donde se desarrolla la orientación profesional.

En líneas generales, entendemos la orientación como un proceso de ayuda prestada a una persona para resolver cuestiones referentes a su vida profesional teniendo en cuenta sus características personales y las necesidades socioeconómicas de su entorno. Algunas otras definiciones que pueden ayudar a comprender mejor las implicaciones de este concepto pueden ser:

²² Entendemos el trabajo interdisciplinar como un intercambio de conocimientos y practicas específicas con el objetivo de un conocimiento global. (Enrique, 2006)

- “Un proceso de ayuda y acompañamiento personal en el desarrollo de competencias profesionales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibilitan el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo”. (UGT, 2005). Este organismo entiende la orientación socio - laboral como una intervención que tiene a la persona como centro de todo el proceso y está encaminada a dotarla de las estructuras necesarias para responsabilizarse de su propio proceso de aprendizaje.
- “Proceso de apoyo a la toma de decisiones individuales, profesionales y formativas que trata de conciliar las condiciones individuales de la persona (aptitudes, motivaciones, intereses) con las oportunidades existentes (tanto profesionales como formativas)”. (Bisquerria, 1990)
- “Prestación de consejos e informaciones en lo relativo a la elección y movilidad profesionales, se realizará en el ámbito de los ciclos de educación y Formación Profesional, así como por medio de iniciativas de información individuales”. (Comunidad Europea).
- “Nueva forma de trabajo, con la persona y sus necesidades y posibilidades en el centro, o en el eje de toda nuestra actuación, en la que participen diferentes actores sociales de modo coordinado y en red (Servicios de Empleo, Servicios Sociales, Entidades Sociales, Tejido Empresarial). Una nueva metodología en la que la persona sea la protagonista y se responsabilice de su propio proceso”. (Fundación Tomillo). Esta entidad pone de manifiesto que no se puede sustraer a la persona de su contexto familiar, social, cultural, etc.; y que el éxito depende de la propia persona y de la capacidad que tengan todos los agentes sociales y económicos implicados para organizarse en la búsqueda de la efectividad de los recursos que ponen a disposición de las personas.
- “Dotar a las personas de las competencias necesarias para poder identificar, elegir y/o reconducir alternativas formativas y profesionales, acordes a su potencial y proyecto vital en contraste con las ofertadas por los entornos formativos y laborales”. (Echeverría, 1997) Este autor hace una relación directa entre la persona, desde una perspectiva global, con las demandas del entorno laboral. Entiende también a las personas como los protagonistas y por eso la orientación sociolaboral implica “dotar a las personas”.

En esta propuesta tenemos en cuenta las recomendaciones que desde la OIT se realizan sobre aquellas estrategias relativas al empleo de los jóvenes que han logrado resultados positivos. Estas se centran “en una serie de factores (desarrollo de calificaciones, experiencia laboral, suministro de servicios de mercado de trabajo),

abarcan diversos departamentos gubernamentales competentes, se aplican en colaboración con organizaciones de empleadores y trabajadores y otros organismos, e incluyen a los jóvenes marginados” (2005: 55) y cuando señala que “El sistema dual, que combina la educación escolar con la formación y el aprendizaje en el trabajo, sigue siendo un modelo de aprendizaje eficaz. La participación de los interlocutores sociales en la elaboración y aplicación de los programas contribuye a asegurar la eficacia de los mismos” (2005: 61)

1.1.7. EL PAPEL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN

Como una posibilidad de desarrollo concreto del marco descrito anteriormente y para mejorar la formación-empleo de los trabajadores jóvenes con baja cualificación, vamos a analizar una de las vías de acceso que este colectivo tiene al mercado laboral: las empresas de trabajo temporal.

La elección de las empresas de trabajo temporal, y no otro tipo de empresas, viene determinada por dos motivos principalmente. El primero de ellos hace referencia a una de las ideas fundamentales que, a lo largo de la presente investigación se ha ido desarrollando: la necesidad de formación que estas personas tienen. Una formación que les resulte útil para conseguir y mantener un empleo, pues son jóvenes que han experimentado un gran desencanto hacia el sistema educativo formal. Cómo se explicará seguidamente, las empresas de trabajo temporal están obligadas por ley a destinar un 1,25 de su masa salarial a la formación de los trabajadores que contratan. En segundo lugar, las empresas de trabajo temporal son, en la actualidad, una puerta de acceso para trabajadores jóvenes de baja cualificación, como se verá en las estadísticas publicadas por los diferentes organismos oficiales.

1.1.7.1. CONSIDERACIONES PREVIAS: LAS ETT Y LA FORMACIÓN CONTINUA.

Antes de profundizar en el papel que las empresas de trabajo temporal están desarrollando y pueden llegar a desempeñar en la mejora de la empleabilidad de los jóvenes con baja cualificación laboral, vamos a aclarar algunos aspectos básicos sobre lo que son las empresas de trabajo temporal y su funcionamiento, lo que nos permitirán tener una mejor comprensión sobre la propuesta metodológica que posteriormente se desarrolla.

Las empresas de trabajo temporal (en adelante ETT) fueron reguladas en España en el año 1994, como una solución para reducir el paro, que se situaba en el 25% de la población activa. Desde esa fecha y hasta la actualidad, la actividad de las ETT ha ido regularizándose a través de diferente legislación²³ hasta llegar a conseguir un doble objetivo: profesionalizar la gestión de la temporalidad y convertirse en una nueva alternativa para la búsqueda activa de empleo.

Las ETT se enmarcan dentro del código CNAE 745.03 “empresas de suministro de personal o empresas de trabajo temporal”. En la ley 14/1994 y en el artículo 43.1 del Estatuto de los Trabajadores se define una ETT como “aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”.

Las ETT son, y pueden llegar a ser en mayor medida, un instrumento de inserción laboral muy adecuado para colectivos desfavorecidos, como los trabajadores jóvenes con baja cualificación, a los que se orienta este estudio, pues garantizan unas condiciones laborales a sus contratados que les facilitan la entrada en un mercado laboral regulado, con las implicaciones positivas que eso conlleva (acceso a asistencia sanitaria por derecho propio, prestaciones por desempleo o por incapacidad, etc.).

La propuesta metodológica que desarrollamos como resultado de esta investigación pretende aprovechar la labor de inserción laboral de las empresas, y en particular de las ETT, para conseguir que los trabajadores jóvenes con baja cualificación, tengan un nuevo acceso al mercado de trabajo y que éste les permita ampliar su formación y dejar de ser perceptores de las medidas de protección social pasando a contribuir a ellas con su trabajo.

Analizando algo más esta propuesta vemos que:

- Las ETT son las únicas empresas autorizadas para ceder temporalmente trabajadores, por lo que están sometidas a autorización administrativa. Conviene saber que entre los requisitos administrativos a estas empresas dos de ellos están destinados directamente a asegurar que la contratación laboral de un trabajador esté siempre cubierta y que el trabajador reciba siempre su salario o cualquier otra indemnización, independientemente de la situación económica de la empresa en la que desempeñe su puesto de trabajo. Para ello:

²³ Desde el año 1994, la legislación que ha venido regulando la actividad de las ETT es:

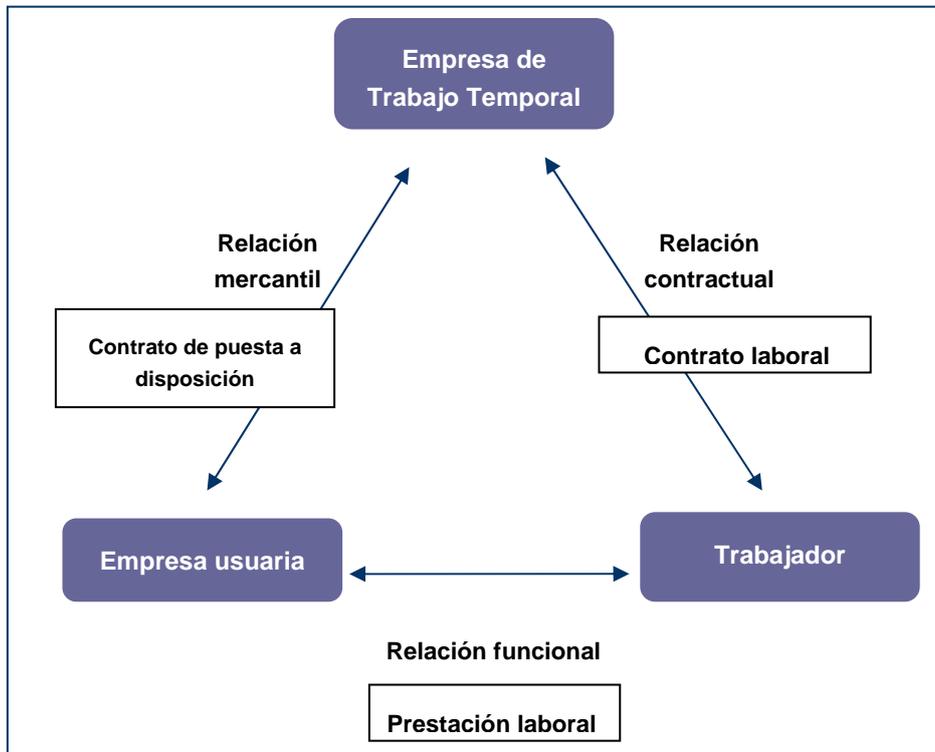
- a. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- b. Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- c. Ley 29/1999, de 16 de julio, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- d. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (BOE del 10, I. L. 6554)
- e. Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal

- Las ETT deben constituir una garantía, a disposición de la autoridad laboral, de un importe igual al 10% de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que en ningún caso sea inferior a la garantía del primer año de actividad (25 veces el salario mínimo interprofesional en computo anual). Esta garantía puede realizarse a través del depósito del dinero en efectivo o en valores públicos o mediante aval o finaza de carácter solidario. Esta garantía responderá de las deudas por indemnizaciones salariales y Seguridad Social en caso de incumplimiento por la ETT.
- Las ETT concertarán pólizas de seguro colectivo para cubrir las contingencias derivadas de posibles accidentes de trabajo (muerte e invalidez) de los trabajadores de estructura y de los que ponen a disposición de sus empresas clientes.
- La actividad de las ETT es una labor de intermediación, que consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria o cliente, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados, con los que satisfacer las necesidades temporales de mano de obra, siguiendo para ello procesos de selección, contratación y formación del personal cedido, garantizando posteriormente la calidad de la transacción comercial efectuada mediante procesos de seguimiento de la misma.

La definición de ETT implica la existencia de un triángulo relacional en el que se producen relaciones laborales directas entre ETT y trabajador, al ser la primera titular del contrato con el segundo; relaciones mercantiles entre ETT y empresa usuaria; y una relación laboral limitada entre empresa usuaria y trabajador cedido, al ejercer la primera el poder de dirección sobre el segundo en lo referido a la ejecución del trabajo.

Gráfico 4.

Triángulo relacional en las Empresas de Trabajo Temporal.



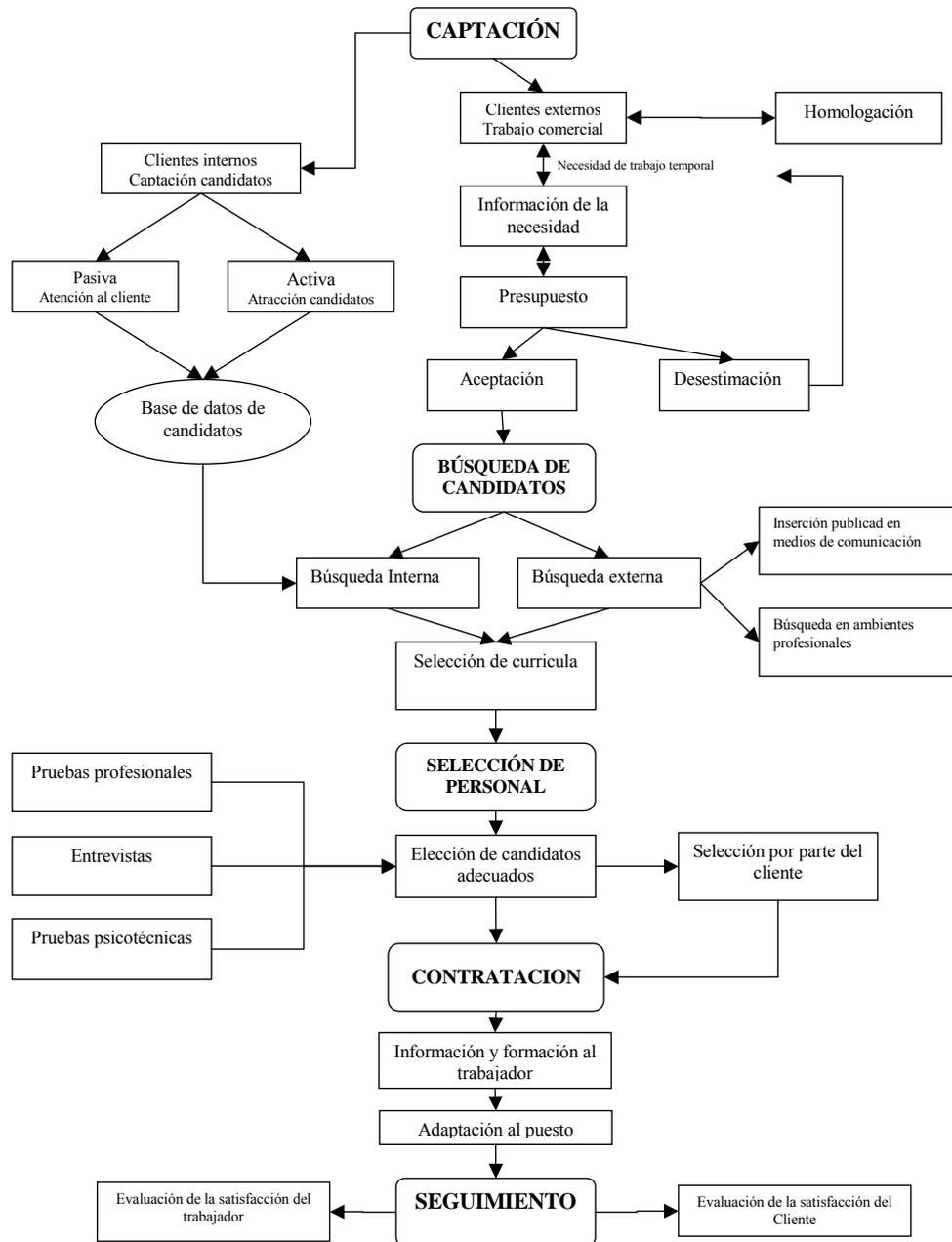
Fuente: Acción complementaria C20020135

Las ETT solamente pueden ceder trabajadores temporalmente a las empresas usuarias. De este modo se convierten en empresas que prestan un servicio de gestión de la temporalidad de las empresas usuarias, pero no generan directamente la temporalidad. A su vez, los trabajadores son, a todos los efectos, empleados de la propia ETT y es ésta la que se responsabiliza de ellos, debiendo hacerlo con rigor, ya que la normativa que les rige en la mayoría de los casos, es mucho más estricta que la que se aplica al resto de las empresas.

En el gráfico 5, se muestra el proceso que sigue una ETT, desde la búsqueda de empresas usuarias interesadas, hasta la contratación de trabajadores para responder a las necesidades de estas empresas.

Gráfico 5.

Proceso seguido en una ETT.



Fuente: Acción complementaria 20020135

- Los trabajadores puestos a disposición de la empresa usuaria tendrán los mismos derechos económicos reconocidos en el convenio colectivo aplicable a dicha empresa usuaria.

A través de esta medida la administración ha asegurado que los trabajadores temporales contratados por ETT tengan los mismos derechos que los contratados directamente por la empresa usuaria

eliminando así la diferencia salarial que existía en los primeros momentos de actividad de las ETT.

Los ingresos que recibe la ETT son establecidos en una relación mercantil entre ésta, como empresa suministradora y la empresa cliente y dependen directamente de las características profesionales de los trabajadores cedidos y del tiempo establecido para la cesión. Es decir, de la diferencia entre los costos de operación (salarios de los trabajadores, gastos de selección y formación y por los gastos de mantenimiento de toda la estructura administrativa de la empresa) y los ingresos que cobra por sus servicios, sin estar supeditado el beneficio de la ETT al salario que paga al trabajador contratado.

- Las ETT están obligadas, particularmente, a desarrollar actividades de formación a favor de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias y a velar por la observancia de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Esta obligación legal (artículo 46 del convenio colectivo) obliga a las ETT ha destinar el 1 por ciento de la masa salarial a la cobertura de las necesidades de formación y el 0,25 por ciento de la masa salarial para atender específicamente a las necesidades de formación en materia de prevención de riesgos y salud laboral. Estos recursos destinados a la formación son independientes de los recursos que otras instituciones, como la Fundación Sindicatos y Empresas de Trabajo Temporal (SINDETT), destinan al desarrollo de proyectos para la mejora de la empleabilidad de trabajadores del sector de las ETT.

Para el colectivo destinatario de la presente investigación: los trabajadores jóvenes con baja cualificación, esta obligación legal de formación puede ser de importancia, pues facilita que no solo consigan un trabajo, sino que mejoren su cualificación para poder progresar poco a poco profesionalmente. Ante tal posibilidad, no debemos olvidar que son personas que no han encontrado en el sistema educativo formal una respuesta adecuada a sus intereses o sus necesidades por lo que habrá que generar nuevos métodos y recorridos formativos específicos para ellos. El hecho de que la formación sea para estas empresas una obligación, supone que trabajadores participarán necesariamente en procesos de formación continua que, bien estructurados, pueden ponerles

de manifiesto la utilidad y necesidad de participar en procesos de formación a lo largo de toda su vida.

1.1.7.1.1. LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

En líneas generales, se puede señalar que las ETT tienen dos tipos de trabajadores:

- *Trabajadores de Estructura.* Es el personal de plantilla de la ETT que debe ser, como mínimo en un 65%, de carácter indefinido. Con pequeñas variaciones según el tamaño de la ETT, los perfiles profesionales más comunes son: directivos, comerciales, técnicos de selección y administrativos.
- *Trabajadores de Puesta a disposición.* Son los trabajadores que la ETT contrata para cederlos a la empresa usuaria. Dentro de este colectivo se encuentran un gran número de personas con baja cualificación. La peculiaridad de las ETT reside en la contratación de trabajadores de puesta a disposición que, en líneas generales, está delimitada por el convenio colectivo²⁴ de la empresa usuaria donde vaya a prestar sus servicios el trabajador.

Respecto a la forma de contratación, las empresas de trabajo temporal pueden contratar a sus trabajadores a través de la tipología de contratos que a continuación se señalan, siempre y cuando no sea para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria o para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinan reglamentariamente en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (BOE del 10,

²⁴ Algunos de estos aspectos de aplicación del convenio colectivo de la empresa usuaria son:

- a. Tendrá derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria —comedores, cafetería, servicios médicos, etc.—, así como a canalizar cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria.
- b. Tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en la empresa usuaria, según el Convenio Colectivo aplicable a la misma, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, de la empresa usuaria vinculadas al puesto de trabajo. Deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones.
- c. Tendrán derecho a percibir los atrasos generados por la negociación colectiva de las empresas usuarias en los mismos términos que los trabajadores de éstas.
- d. La jornada de trabajo del personal puesto a disposición será la aplicable en la empresa usuaria, en función del puesto de trabajo desempeñado. El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán las establecidas conforme al marco horario aplicable a la empresa usuaria, salvo que por necesidades productivas u organizativas se fijen otras distintas. En cualquier caso habrán de observarse las disposiciones de carácter general sobre descanso mínimo entre jornadas.
- e. En materia de retribución de las horas extraordinarias, jornada nocturna y descansos semanales y festividades, se regirán por lo dispuesto al efecto en el Convenio Colectivo de la empresa usuaria.

I. L. 6554) y el real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal, entre otras causas.

Los tipos de contrato temporales que pueden celebrar las ETT son los siguientes:

- *Contrato de obra o servicio.* Para la realización de una obra o servicio de duración incierta.
- *Contrato eventual.* Para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- *Contrato de interinidad.* Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto, mientras dure la causa de la ausencia; y, para cubrir un puesto durante el proceso de selección.

Las peculiaridades de los trabajadores jóvenes de baja cualificación que se han venido señalando ponen de manifiesto que, para que la inserción de estas personas sea positiva, es preciso la colaboración y concienciación expresa de los responsables, tanto los de la ETT como los de la empresa usuaria. Además, sería muy conveniente que éstos estuvieran en coordinación con los responsables de la formación previa que realizan estos jóvenes en los diferentes espacios señalados en el apartado 4.2.1.

Quizás en este punto sea conveniente recordar que “a partir de los últimos años del siglo XX la formación se convierte necesariamente en una coproducción de distintos espacios, dinanismos e impulsos a la formación. Uno de ellos es la empresa” (Planas, 2005: 125)

El contexto actual empresarial hace que las empresas tengan que actuar con un doble objetivo si quieren mantenerse en un contexto de constante cambio y competencia feroz y global. Por un lado, disponer de las competencias necesarias para la producción y distribución de sus productos y, por otro, minimizar los costes en la producción de esas competencias. (Planas, 2005: 127) A través de contratos de formación, fomento de prácticas en empresas, creación de institutos empresariales o participación en los organismos de gestión y dirección de los sistemas educativos, las empresas están ejerciendo cada día una mayor influencia en los contenidos y la oferta de formación.

Actualmente nadie pone en duda que el trabajo es y debe ser una fuente de desarrollo para las personas. Desde los diferentes gobiernos se viene trabajando en los últimos años para llegar a una acreditación de las competencias adquiridas, incluidas las procedentes de la experiencia. Pero entender el lugar de trabajo como un lugar de aprendizaje tiene como consecuencia unas implicaciones que van más allá de una cuestión conceptual. La propuesta metodológica que se presenta en esta investigación pretende unir a los procesos regulados de formación continua en la empresa, los procesos informales de comunicación y aprendizaje que también se

producen en el lugar de trabajo, tomando cómo referencia la estructura del catálogo nacional de formación profesional. No olvidamos en esta propuesta la importante labor de información, asesoramiento y evaluación que realizan los responsables de estos trabajadores jóvenes de baja cualificación y por ello se presentan instrumentos de seguimiento y evaluación de las actitudes, aptitudes, destrezas y cocimientos que se pueden adquirir en el desempeño del trabajo, y que requieren ejemplos de buenas prácticas, modelos de trabajadores experimentados en los que el joven pueda tener referencias positivas de formación y empleabilidad.

1.1.7.1.2. LA FUNDACIÓN SINDICATOS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (SINDETT)

La presente investigación desarrollada por el equipo de investigación de la Universidad Complutense de Madrid, tiene como contraparte a la Fundación Sindicatos Empresas de Trabajo Temporal (SINDETT)²⁵. Esta Fundación desarrolla sus proyectos para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores temporales contratados por las Empresas de Trabajo Temporal según las siguientes líneas estratégicas:

- Mejora de la productividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores.
- Integración laboral de trabajadores pertenecientes a colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.
- Promoción de una cultura de bienestar, seguridad y salud en todos los ámbitos de trabajo, así como un incremento en el conocimiento, la información y formación necesaria para el cumplimiento de estos fines entre empresas de trabajo temporal, empresas usuarias y trabajadores del sector.
- Observación rigurosa de la evolución de las variables que determinan la generación y mantenimiento de empleos, atendiendo a sus

²⁵ La Fundación SINDETT nace del cumplimiento a lo pactado en el III Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal promovida por la iniciativa conjunta de: la Asociación de Grandes Empresas de Empleo Temporal (AGETT), la Asociación Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (AETT), la Asociación Española de Empresas de Trabajo Temporal (FEDETT), la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA) y la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT).

Comienza su actividad a finales del año 2004 poniendo en marcha diferentes proyectos con los que ir trabajando periódicamente la consecución de sus Fines fundacionales reflejados en el artículo 10 de los Estatutos.

- a. “El seguimiento, la protección y el desarrollo de la actividad de las empresas de trabajo temporal y de sus trabajadores.
- b. El desarrollo de actividades de formación, de estudio y promoción tendentes a una mejor empleabilidad de los trabajadores.
- c. El desarrollo de actividades y acciones formativas, de estudio y promoción tendentes a la prevención de riesgos laborales.
- d. La colaboración con las Administraciones públicas y entidades privadas en programas de empleo.”

especificidades sectoriales y geográficas, identificando factores y condiciones que lo dinamizan o desaceleran.

La Fundación SINDETT tiene en la propuesta metodológica que se presenta, un interés especial ya que, como se verá más adelante, los trabajadores jóvenes de baja cualificación son un colectivo con alta contratación en el sector de las ETT. Esta propuesta va destinada directamente a la elaboración de unos recorridos formativos adaptados a este colectivo que esta Fundación podrá llevar a cabo mediante las acciones de formación continua que está desarrollando.

La viabilidad de esta propuesta está avalada ya que la Fundación SINDETT puede completar, mejorar y actualizar la formación de estos trabajadores jóvenes de baja cualificación mediante las acciones de formación continua que ya viene desarrollando con financiación de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y el Fondo Social Europeo. Aproximadamente en el periodo comprendido entre los meses de abril 2005 y mayo 2006, la Fundación SINDETT ha formado a más de 5.000 trabajadores del sector de las empresas de trabajo temporal de los que, en torno al 30%, eran no cualificados. En la actualidad, el plan específico de formación continua de la Fundación SINDETT se desarrolla de forma complementaria a la formación que las ETT imparten.

La propuesta metodológica que presentamos, pretende unir y estructurar los diferentes recursos para poder emprender diferentes líneas de actuación que permitan optimizar los recursos disponibles tanto en el ámbito formativo como en el empresarial y, particularmente, dentro del sector de las ETT.

1.1.7.2. LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

El mercado español se caracteriza por una alta temporalidad, en torno al 30% - 35% del total de contratos, independientemente del estado de la economía. De estos porcentajes las Empresas de Trabajo Temporal²⁶ gestionan entre un 14% a un 16% de los contratos temporales, surgen como un instrumento de gestión de la alta temporalidad ya existente.

²⁶ A nivel mundial, el número más elevado de empresas de trabajo temporal lo tiene Japón, con cerca de 7.500. Estados Unidos cuenta con unas 5.500, mientras que Alemania dispone de 4.500 agencias de empleo temporal y Francia, de un millar.

La tasa de temporalidad en España sigue sobrepasando el 33%, pero las empresas de trabajo temporal sólo gestionan el 14,7% de todos los contratos temporales que se realizan. Sin embargo, en Europa la tasa de temporalidad media es del 13% y las ETT gestionan más del 40% de los contratos temporales.

(http://actualidad.terra.es/internacional/articulo/espana_reino_unido_1044955.htm // 04/09/06)

Según los últimos datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, anuario 2004, durante el año 2004, 342 ETT tenían licencia para operar en España, 98 de las cuales actúan en el ámbito nacional, 131 en el ámbito autonómico y 113 en el ámbito provincial. De este total, 127 tenían licencia para operar en la Comunidad de Madrid, ámbito geográfico de nuestra investigación, lo que significa que un porcentaje muy alto de las ETT con autorización administrativa, cerca de un 38%, es decir, unas 140 ETT pueden ser destinatarias o recibir y nuestra propuesta para apoyar la inserción profesional de los jóvenes de baja cualificación y mejorar su formación. En esta tarea podemos contar con la experiencia de SINDETT, concedora de propuestas desde dentro, al colaborar en la propia investigación dándole así mayor viabilidad.

Al revisar los datos del Ministerio de trabajo y asuntos sociales sobre la contratación de las Empresas de Trabajo Temporal, vemos que durante el año 2004 se realizaron un total de 2.209.477 contratos de puesta a disposición un 11% más que durante el año 2003.

Si nos centramos en el colectivo objeto de nuestra investigación, trabajadores jóvenes con baja cualificación, aunque no disponemos de datos sobre la formación, si podemos ver que la contratación de las ETT a este colectivo de jóvenes es muy alta respecto a otros. En la tabla siguiente se presentan los datos de contratación por edad, diferenciando por sexos.

Tabla 8.

Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo en Empresas de Trabajo Temporal según edad y sexo.

	AMBOS SEXOS		VARONES		MUJERES	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Total	1.759.955	2.142.291	1.040.828	1.240.886	719.127	901.405
De 16 a 19 años	172.195	197.090	116.170	128.979	56.025	68.111
De 20 a 24 años	596.069	672.158	376.519	417.051	219.550	255.107
De 25 a 29 años	427.880	527.952	252.677	311.006	175.203	216.946
De 30 a 34 años	222.254	290.752	128.607	165.439	93.647	125.313
De 35 a 39 años	142.455	183.299	74.217	95.032	68.238	88.267
De 40 a 44 años	96.985	131.763	44.491	59.964	52.494	71.799
De 45 a 49 años	57.366	79.888	24.407	33.283	32.959	46.605
De 50 a 54 años	29.262	38.674	14.489	17.984	14.773	20.690
De 55 a 59 años	11.621	15.541	6.419	8.404	5.202	7.137
De 60 y más años	3868	5174	2832	3744	1036	1430

Fuente: Anuario 2004 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Los datos anteriores muestran como de los 2.142.291 contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo en Empresas de Trabajo Temporal durante el año 2004, un total de 869.248 corresponden a jóvenes comprendidos en el rango de edad

de nuestra investigación. Esto supone que la contratación de jóvenes de edad comprendida entre los 16 y los 25 años asciende a casi un 41% del total.

Del mismo modo, al comparar los datos de contratación de estos jóvenes respecto al año 2003 vemos como la tendencia es de aumento situándose en un 14,5% superior en el rango de edad de 16 a 19 años, y un 12,8% en el rango de los 20 a los 24 años en términos globales. Si analizamos por sexos, vemos que el incremento de contratación respecto al año 2003 es superior, en torno al 21,6%, en las mujeres de 16 a 19 años, a pesar de que las cifras de contratación globales son inferiores a las de los hombre en ese mismo rango de edad.

Por último señalar, que los datos de contratación en Empresas de Trabajo Temporal refleja la misma tendencia que los datos generales analizados en apartados anteriores, la tasa de actividad de los hombres es superior a la de las mujeres, aunque el sector de las ETT destaca por la alta tasa de empleo femenino. En concreto, en el año 2004 la tasa de contratación se situaba en un 58% en los varones y un 42% en las mujeres, con un ligero incremento en la contratación de mujeres que en el año 2003 se situaba en un 41%.

La tabla siguiente, nos permite analizar otro de los aspectos determinantes en nuestra investigación: el nivel de cualificación de los trabajadores si bien en este caso no disponemos de datos que nos permita separar por franjas de edad a los más jóvenes. Este nivel queda registrado por el Ministerio de Trabajo según el nivel de estudios terminados de los trabajadores.

Tabla 9.

Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo en Empresas de Trabajo Temporal, por sexos, por nivel de estudios terminados.

	AMBOS SEXOS		VARONES		MUJERES	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
TOTAL	1.759.955	2.142.291	1.040.828	1.240.886	719.127	901.405
Analfabetos	46.410	135.920	33.376	100.132	13.034	35.788
Estudios primarios	51.175	74.728	34.269	49.482	16.906	25.246
Estudios secundarios	1.439.636	1.626.784	864.468	941.506	575.168	685.278
Programas formación profesional	54.643	130.359	29.615	72.748	25.028	57.611
Educación general	1.384.993	1.496.425	834.853	868.758	550.140	627.667
Estudios postsecundarios	222.734	304.859	108.715	149.766	114.019	155.093
Técnico-profesionales superiores	113.171	130.332	63.223	72.004	49.948	58.328
Primer ciclo	49.417	77.193	19.799	33.350	29.618	43.843
Segundo y tercer ciclo	60.146	97.334	25.693	44.412	34.453	52.922

Fuente: Anuario 2004 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Lamentablemente, como decíamos no hemos encontrado en las fuentes oficiales datos de contratación en el sector de las ETT en los que se interrelacione la variable edad con el nivel de estudios, analizándose ambas variables por separado y

solamente diferenciando por sexo. Tampoco hemos podido acceder a otro tipo de estadísticas al respecto propias del sector de las ETT.

En cualquier caso, los datos reflejados en la tabla 9, muestran cómo la contratación de trabajadores con un nivel de educación media y general es muy alta. Así por ejemplo, durante el año 2004, la contratación de trabajadores sin estudios representó un 6% del total, con estudios primarios un 3% y con estudios secundarios un 75%, de los cuales un 91% corresponden a trabajadores con estudios de tipo general y un 9% a trabajadores con formación profesional.

Estos datos muestran cómo una formación media y general resulta básica para el empleo, o cómo la gran dificultad que las ETT tienen para encontrar determinados perfiles, y por tanto para cubrir determinados puestos (principalmente con los profesionales de oficios, ya que es un personal muy demandado y escaso en el mercado laboral) se ve reflejado en los niveles de contratación de trabajadores que hayan finalizado programas de formación profesional de grado medio.

Una vez analizados los datos de contratación en empresas de trabajo temporal, según la edad y el nivel de estudios terminados, vamos a profundizar en otro aspecto fundamental a la hora de la inserción de este colectivo: la ocupación.

Como hemos analizado anteriormente, uno de los problemas fundamentales a la hora de la inserción laboral de este colectivo es que sus expectativas profesionales no se ajustan a las demandas del mercado de trabajo. Los datos que se muestran a continuación pretenden arrojar luz sobre las salidas profesionales con mayor nivel de contratación en este sector, centrándonos en la Comunidad de Madrid, ámbito geográfico de nuestra investigación, y con ánimo de incentivar la orientación profesional-ocupacional de nuestro colectivo destinatario.

De los 2.209.477 de contratos de puesta a disposición celebrados por las ETT en España durante el año 2004, en la Comunidad de Madrid se realizaron 401.791 contratos, lo que representa aproximadamente un 17% del total.

Si observamos la contratación por sectores, vemos que ésta se concentra principalmente en el sector servicios, seguido por la industria y la construcción. La contratación en estos sectores está siempre supeditada a lo marcado en el apartado anterior sobre las ETT y la prevención de riesgos laborales pues, por ejemplo, aunque la contratación en el sector de la construcción es alta, no se realiza para el desempeño de las actividades catalogadas de riesgo en el sector.

Tabla 10.

Contratos de puesta a disposición. Sectores de actividad en la Comunidad autónoma de Madrid.

SECTORES	Nº CPD
Agrario	265
No agrario	401.470
Industria	88.690
Construcción	12.154
Servicios	300.626
No clasificables	56

Fuente: Anuario 2004 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En la tabla siguiente presentamos con mayor detalle un desglose en la contratación por ramas de actividad. Como se ha comentado, este desglose tiene interés para nuestra investigación, en concreto para el desarrollo de unos itinerarios socioprofesionales que permitan la inserción laboral de jóvenes de baja cualificación. Uno de los problemas para ésta es, además de su nivel de cualificación bajo, que en la mayoría de los casos no se ajusta a la demanda del mercado de trabajo, lo que dificulta sobre todo el desarrollo de una carrera profesional en la que se aúnen los intereses profesionales del joven y las demandas del mercado de trabajo. Esta es una de las cuestiones que la OIT reconoce como problemática para los jóvenes “Muchos jóvenes (...) están adquiriendo calificaciones que tienen poca o ninguna demanda, y/o se encuentran en una situación de desventaja en lo que respecta a las calificaciones básicas requeridas en el mercado de trabajo actual” (2005: 35).

Así, dentro del sector servicios, la hostelería representa una rama de actividad que tiene una alta contratación en Madrid y por tanto, para todos aquellos jóvenes con baja cualificación que se están formando en talleres de empleo, programas de garantía social, etc., como camareros, cocineros, etc., pueden encontrar en esta rama una puerta real hacia un empleo remunerado.

Este es el objetivo de los itinerarios formativos y la guía de buenas prácticas que presentamos según los resultados del trabajo de campo. En ellos se han tenido en cuenta los datos sobre diferentes demandas de trabajadores para determinar la elección de las calificaciones profesionales sobre las que desarrollar las propuestas de itinerarios formativos-profesionales.

Tabla 11.

Contratos de puesta a disposición. Rama de actividad en la Comunidad autónoma de Madrid.

RAMAS DE ACTIVIDAD	Nº CPD	RAMAS DE ACTIVIDAD	Nº CPD
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	264	Produc. y distr. de electricidad, gas y agua	968
Pesca y acuicultura	1	Construcción	12.154
Extracción y aglomeración de carbón	-	Venta y reparac. vehículos. Venta combust	2.835
Extrac. de petróleo, gas, uranio y torio	26	Comercio al por mayor. Interm. del comercio	22.470
Extracción de minerales no energéticos	23	Comercio al por menor. Reparac. domésticas	19.800
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	9.530	Hostelería	96.928
Industria textil y de la confección	4.693	Transporte terrestre y por tubería	28.344
Industria del cuero y del calzado	231	Transporte marítimo y fluvial	495
Industria de la madera y corcho. Cestería	2.349	Transporte aéreo y espacial	2.168
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	19.212	Activ. anexas a transportes.	
Coquerías. Refinerías. Trat. combust. nucleares	207	Comunicaciones	32.342
Industria química	8.056	Instituciones financieras y seguros	14.656
Fabric. productos de caucho y mat. plásticas	6.209	Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	2.321
Fabric. de productos minerales no metálicos	1.594	Activ. informática. Investigac. y desarrollo	7.150
Metalurgia	7.169	Otras actividades empresariales	45.453
Fabric. productos metálicos excep. maquin.	5.860	Admón. Pública. Defensa. Seg. Soc. Org. extrat	361
Construcción maquinaria y equipo mecánico	4.563	Educación	1.747
Fabric. máq. ofic., mat. informá. y electrónico	2.739	Activ. sanitarias y veterin. Servic. sociales	1.541
Fabric. de maquinaria y material eléctrico	3.687	Actividades de saneamiento público	262
Fabric. instr. médicos, precisión y similares	500	Activ. asociativas, recreativas y culturales	19.364
Fabricación de automóviles y remolques	4.080	Activ. diversas de servicios personales	2.389
Fabricación de otro material de transporte	885	Hogares que emplean personal doméstico	-
Fabric.de muebles. Otras manufac.		No clasificables	56
Reciclaje	6.109		

Fuente: Anuario 2004 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Para finalizar podemos señalar que las Empresas de Trabajo Temporal que sustentan en la actualidad una parte importante de los contratos temporales inscritos en el Instituto Nacional de Empleo, se han ido incardinado dentro del entramado social y laboral de este país, convirtiéndose, en palabras de los componentes del sector, en un elemento dinamizador del mercado de trabajo, en un generador de oportunidades laborales para los trabajadores, tanto de estructura como cedidos y en un elemento facilitador para que las empresas usuarias consigan flexibilidad en sus necesidades de recursos humanos.

Por otra parte, el trabajo temporal puede ser una vía de entrada en las plantillas de trabajadores propios de las empresas, además de aportar unas mayores posibilidades de aprendizaje de determinados trabajos, la adaptación a los puestos y posibilidades de hacer atractiva su candidatura en el mercado de trabajo. Es decir, el trabajador contratado por una Empresa de Trabajo Temporal recibe una formación

específica al puesto de trabajo que va a ocupar, tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las tareas y funciones del mismo, adquiere la experiencia laboral que necesita en el proceso de integración en el mercado, a la vez que tiene la posibilidad de conocer empresas de diferentes sectores. Todo ello se traduce en una vía adecuada para conseguir un empleo fijo si es eso lo que el trabajador pretende.

La Fundación SINDETT aporta, como colaboradora activa en esta investigación, aval, relevancia, viabilidad y experiencia en la formación-empleo de trabajadores temporales, del mercado de trabajo en general y de las Empresas de Trabajo Temporal en particular, para el desarrollo de las herramientas y propuestas que de esta investigación se derivan. No podemos concluir sin señalar que las Empresas de Trabajo Temporal reflejan la realidad del mercado de trabajo español y por ello, las propuestas que se planteen para ellas son igualmente viables para el resto de empresas que actualmente contratan trabajadores jóvenes de baja cualificación. Es la presencia de la Fundación SINDETT como institución preocupada y comprometida por la mejora de la calidad en el empleo en España la que promueve activamente la participación del sector de las Empresas de Trabajo Temporal en diferentes foros e investigaciones desarrolladas para tal fin.

1.2. INFORME DEL TRABAJO DE CAMPO

1.2. INFORME DEL TRABAJO DE CAMPO

1.2.1. INTRODUCCIÓN

Para llevar a cabo el trabajo de campo de la investigación, nos hemos basado en un muestreo teórico o intencional (Guba y Lincoln, 1991) que se fundamenta en la selección de sujetos mediante el discurso y con el fin de ampliar al máximo el rango de información, diferenciándose los ejes de la matriz a partir de los diferentes posibles discursos de la población sujeto de estudio.

Al elaborar la muestra hemos elegido, entre otros posibles, dos aspectos de la variable formación que nos han parecido importantes para distinguir los discursos existentes sobre el tema de la investigación:

- Rol que se desempeña en la formación: en el que distinguimos entre quienes la reciben (jóvenes de 15 a 25 años) y quienes la imparten o facilitan. En este último aspecto distinguimos entre profesores y técnicos de formación, por un lado, y responsables de programas educativos, instituciones, Administración e identidades privadas que proporcionan la formación, por otro.
- Modalidad de la formación: en el que distinguimos cuatro situaciones:
 - **Formación básica²⁷ sin contrato laboral:** esta categoría recoge las modalidades de garantía social de “Talleres Profesionales” y “Unidades de Formación e Inserción Laboral” (UFIL).
 - **Formación básica con contrato laboral:** este tipo de formación es el de la modalidad de garantía social llamada “Formación y empleo” que desarrollan los distintos municipios de la Comunidad de Madrid y en los que, en el segundo periodo de cada programa, los jóvenes siguen formándose insertos en el mundo laboral mediante un contrato de formación.
 - **Formación ocupacional:** esta formación va dirigida a población activa que se encuentra en situación de desempleo. Se realiza desde el sector público o privado y tiene como finalidad una formación profesional técnica a personas con o sin experiencia laboral.

²⁷ Para la presente investigación, entendemos por modalidad de formación básica aquella dirigida a jóvenes con baja cualificación y compuesta por programas formativos vinculados a la educación obligatoria, ya que están dirigidos a jóvenes en edad escolar. Nos referimos en concreto a los programas de Garantía Social en sus distintas modalidades.

- **Formación continua:** formación realizada en la empresa con cargo a la propia empresa o a presupuestos oficiales. En este caso, nos interesan más las acciones formativas que dan respuesta a los perfiles más demandados por el sector y por los propios jóvenes.

Además tendremos en cuenta el ámbito geográfico, prestando especial atención a las zonas de la Comunidad de Madrid que son objeto de intervención del Objetivo nº 2 de la Unión Europea (Comisión Europea 2002).

Esta es la matriz de discursos resultante de los aspectos antes mencionados:

EJE ROL EN LA FORMACIÓN	FACILITAN FORMACIÓN	- Administración - Entidades sin ánimo de lucro. - Garantía social: UFIL, Talleres Profesionales.	- Administración local - Garantía social: Formación y Empleo.	- Administración pública. (Servicio regional de empleo, Escuelas Taller y Casas de Oficio del INEM). - Instituciones privadas.	- Administración - Empresas. ETT - Sindicatos - Entidades sin ánimo de lucro
	RECIBEN FORMACIÓN	- Jóvenes en, UFIL y Talleres Profesionales.	- Jóvenes en Formación y Empleo.	- Jóvenes con o sin experiencia laboral en formación ocupacional. - Jóvenes en Escuelas Taller y Casas de Oficio.	- Jóvenes en formación dentro de las ETT.
		FORMACIÓN BÁSICA SIN CONTRATO LABORAL	FORMACIÓN BÁSICA CON CONTRATO LABORAL	FORMACIÓN OCUPACIONAL	FORMACIÓN CONTINUA
EJE MODALIDAD DE LA FORMACIÓN					

Estos son, por tanto, los actores/discursos identificados:

- Jóvenes en ACE, UFIL y Talleres Profesionales.
- Jóvenes en programas de Formación y Empleo.
- Jóvenes en formación continua.
- Jóvenes con o sin experiencia laboral en formación ocupacional.

- Profesores de ACE, UFIL y Talleres Profesionales.
- Profesores de Formación y empleo.
- Profesores de Escuelas Taller y Casas de Oficio.
- Profesorado de formación ocupacional.
- Profesores de Formación Continua y responsables de formación en ETT.
- Responsables de formación en sindicatos.
- Técnicos de formación de la Administración.
- Técnicos de formación de entidades sin ánimo de lucro.
- Técnicos de formación en sindicatos.

Para llevar a cabo el trabajo de campo establecimos las siguientes líneas indagatorias en relación a los temas o bloques temáticos de nuestros objetivos, a partir de las cuales se elaboró el cuestionario y se realizaron los guiones para las entrevistas y el panel de expertos:

EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Qué se entiende por empleo. • Modelos/políticas de empleo juvenil. Públicos/privados. • Perfil de los jóvenes. • Relación empleo-formación. • Papel de las ETT en el empleo juvenil.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Qué se entiende por formación profesional. • Qué se entiende por formación básica y por formación profesional específica. • Relación educación básica y técnica. • Relación formación - inserción laboral. • Qué agentes están implicados en la formación para el empleo de los jóvenes. • Qué formación reciben los jóvenes. • Qué formación dan las ETT. • Qué formación deberían dar las ETT.
EXPECTATIVAS PERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Qué formación demandan más los jóvenes. • Qué formación demanda el mercado • Con qué formación acceden al empleo. •Cuál es la formación que necesitan • A qué empleos acceden más. • Qué carencias hay frente al empleo. • Qué quieren / qué buscan.

ENTORNO SOCIOFAMILIAR	<ul style="list-style-type: none">• Cómo es el entorno familiar.• Conocer el entorno de amistad.• Conocer expectativas de familia y amigos.• Conocer el contexto que le rodea.
------------------------------	---

El trabajo de campo se ha dividido en dos fases: a) recogida de información y b) devolución de la información estructurada.

La primera ha consistido en la elaboración y aplicación de un cuestionario a jóvenes de baja cualificación y una serie de entrevistas semiestructuradas. Debido a la naturaleza de esta investigación y a la metodología aplicada, aún se realizarán algunas acciones más para devolver y triangular la información que hemos ido recogiendo. En total se han recogido 86 cuestionarios y se han realizado dos entrevistas individuales con expertos temáticos, dos entrevistas grupales a jóvenes de baja cualificación, en las que participaron un total de 13 jóvenes, y dos con profesionales que forman y/o contratan a estos jóvenes, con 11 participantes en total.

En la segunda se realizó un Panel de Expertos en el que participaron responsables de formación de la Fundación SINDETT y personal técnico de formación profesional y garantía social del MEC y la Comunidad de Madrid para la discusión de un primer análisis de la información obtenida hasta ese momento.

Para el tratamiento estadístico de los datos obtenidos a partir de los cuestionarios hemos utilizado el programa informático SPSS versión 13.0. Para el tratamiento y análisis cualitativo del resto de la información nos hemos apoyado en el programa N-VIVO en su versión 2.0.

Los códigos empleados en las citas literales y referencias que aparecen en este informe son:

- CU1: Informe Cuestionario formación básica.
- CU2: Informe Cuestionario formación ocupacional.
- CU3: Informe Cuestionario formación continua.
- EN1: Entrevista con Experto 1.
- EN2: Entrevista con Experto 2.
- EN3: Entrevista con Jóvenes de Garantía Social.
- EN4: Entrevista con Profesores de Garantía Social y técnicos/responsables de ETT.
- EN5: Entrevista con Profesores de Garantía Social y Formación Ocupacional.
- EN6: Entrevista con Jóvenes en Formación Continua y Ocupacional.
- PE: Panel de Expertos.

1.2.2. PRINCIPALES CATEGORÍAS EMERGENTES DEL TRABAJO DE CAMPO RELACIONADAS CON LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.2.1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y CONTINUA DENTRO DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE

Los profesionales entienden la formación como un elemento de socialización, adaptación a los cambios sociales y de crecimiento personal, que permite, más allá de la obtención de un empleo, una participación activa en el mundo en el que vivimos. Por ello no sólo la educación básica inicial, sino la Educación Permanente a lo largo de toda la vida cobra una relevancia especial.

Para los jóvenes objeto de nuestro estudio, según los profesionales y expertos consultados, es fundamental adquirir las herramientas básicas que les permitan seguir aprendiendo y adquirir una actitud de aprender a aprender que aún no han desarrollado (PE, p. 8).

En distintas entrevistas y en trabajos anteriores de investigación, nos hemos encontrado con jóvenes de baja cualificación que aseguran no necesitar estudiar porque conocen amigos, amigas o familiares con estudios que están en el paro o trabajando en otros campos y con malas condiciones laborales (EN3, p. 30-31; Cabello: 2005). Cuando les preguntamos a los profesionales, empresarios y empresarias, aseguran que esto sucede, efectivamente, debido a las características de la configuración de nuestra sociedad que se supedita, en muchos aspectos, al ritmo y condiciones que marca el mercado, algunas de las cuales deberían estar más reguladas por la Administración (PE, p. 39). No obstante, afirman que este no es el caso de trabajadores de baja cualificación, para los que la formación es imprescindible ya que no alcanzan los mínimos de titulación y conocimientos que les permitan seguir aprendiendo en el futuro. Es decir, no se les pide a estos jóvenes una elevada formación y titulación, simplemente los mínimos para integrarse en un puesto de trabajo y poder seguir aprendiendo lo necesario para mantener e incrementar su empleabilidad.

1.2.2.2. PANORAMA SOCIOLABORAL Y POLÍTICAS DE EMPLEO JUVENIL

Los y las jóvenes constituyen uno de los sectores poblacionales en los que más claramente se ven las contradicciones y problemas de las políticas neoliberales, ya que son directamente vulnerables a sus consecuencias.

El empleo juvenil se ha visto materialmente atrapado y arrollado en el estallido del modelo de relaciones laborales fordista keynesiano. La cultura del (des)empleo de la

poscrisis, a partir de los años ochenta, ha favorecido la emergencia de grupos juveniles especialmente desajustado y marginados respecto a las trayectorias "normalizadas" (...) Los efectos acumulativos desigualitarios –los típicos efectos Matero que favorecen a los poderosos y debilitan doblemente a los débiles– (...) se hacen especialmente agudos tanto en ciertos tramos de edad tradicionalmente vulnerabilizados, como, dentro de estos tramos, trayectorias de clase doblemente expuestas y precarizadas con recursos cada vez más escasos –relacionales, institucionales, económicos, formativos, etcétera– para movilizar e intercambiar. (Alonso, 2000: 63)

La temporalidad e inestabilidad a la que se ha llegado en el empleo hacen que estos jóvenes se interesen fundamentalmente por el salario que le ofrece el empleador, y no tanto por su futuro profesional. Esto tiene como consecuencia que cambien con frecuencia entre empleos que nada tienen que ver entre sí y que no requieren cualificación, descuidando, por tanto, la definición de un itinerario profesional claro. Además, estos jóvenes no suelen haber adquirido la capacidad de aprender a aprender en la formación básica, con lo que les cuesta mucho mantenerse ante las nuevas necesidades del mercado laboral.

Los profesionales y expertos con los que hemos tenido contacto aseguran que el problema de la temporalidad no es cómo vencerla, pues hay una temporalidad podríamos decir casi estructural impuesta por las condiciones del mercado laboral. El reto sería regular esa temporalidad de tal forma que se eliminen los mecanismos perversos que hacen que se perpetúe la actividad temporal. De esta forma, las ETT serían las encargadas de realizar una primera selección de trabajadores temporales de la que, posteriormente, se podrían beneficiar las empresas clientes cuando necesiten realizar contrataciones de personas fijas. Hacen referencia a la reciente reforma laboral y consideran que puede ayudar en esa dirección (PE, p. 39-41).

No obstante, y a pesar de estas condiciones, tanto empresarios como jóvenes señalan que es sencillo encontrar trabajo, al menos en determinados sectores que se encuentran en expansión o especialmente activos, como puede ser la construcción o la hostelería: "Pues depende de lo que busques también, el perfil de nosotros, electricidad-fontanero, está muy demandado..." (EN3, p. 3) Al potencial del sector concreto hay que unir el extendido desprestigio que en nuestro país ha padecido la Formación Profesional y que ha tenido como consecuencia una gran carencia de profesionales debidamente preparados para desempeñar un oficio. Dicha escasez de profesionales hace que las posibilidades para conseguir un empleo aumenten.

La dificultad para los jóvenes radica, fundamentalmente, en conseguir un empleo con buenas condiciones: "Porque no encuentras una buena empresa... para quedarte fijo. Yo por lo menos (...) De un oficial de primera a uno de segunda, es poco. Pero entras de aprendiz y son como mucho ochenta mil pesetas las que te pagan." (EN6, p. 2-3) Esto sucede incluso con niveles de cualificación mayores (CU3, p. 2).

Uno de los cambios más notorios que se han producido en los últimos años en nuestro mercado laboral y en la formación de jóvenes trabajadores de baja cualificación ha sido el aumento de la **inmigración**.

La necesidad de estar en posesión del permiso de trabajo por parte de los inmigrantes supone, en muchos casos, un obstáculo a la hora de incorporarse al mundo laboral. En este sentido, llama la atención la distinta percepción que hay entre los profesionales de programas de garantía social gestionados por ayuntamientos y los gestionados por entidades sin ánimo de lucro. Para estos existe cierta incoherencia por parte de la Administración, que acepta a alumnos inmigrantes en estos programas y luego no agiliza la concesión del permiso de trabajo necesario para que el alumno se incorpore al mercado laboral (objetivo fundamental de estos programas). "...el proceso, entre que se hace la oferta de empleo y eso se resuelve y puede empezar a trabajar puede ser de seis meses, o sea que es totalmente frustrante (...) si quieren realmente que se integren estos jóvenes ya que les has dado una posibilidad de formarse, pues, AGILIZA de alguna manera los trámites..." (EN2, p. 4). Los profesionales de programas en ayuntamientos, en cambio, reconocen el esfuerzo por agilizar estos trámites: "... menos mal que tenemos muchísimas facilidades pues por tener a los chavales donde los tenemos..." (EN5, p. 19).

Los profesionales y expertos también destacan, como veremos en el apartado del perfil de estos jóvenes, la necesidad que tienen los inmigrantes de trabajar como un factor positivo de cara a su inserción laboral, porque se adaptan mejor que los nacionales al puesto de trabajo. Además de esta circunstancia, reconocen que a ello se une el peso y la influencia que la familia pueda tener en relación a su hijo. El respeto y la obediencia son valores que los inmigrantes, en general, tienen todavía bastante arraigados (PE, p. 10).

1.2.2.3. FORMACIÓN BÁSICA Y FORMACIÓN TÉCNICA

El sistema educativo sigue siendo muy teórico, no enseña a hacer y, en ese sentido, "aleja el sistema productivo de lo que es la escuela. La escuela sigue siendo muy clásica" (EN1, p. 4). Este puede ser el principal problema que tienen estos jóvenes para completar su ciclo de formación básica. Tienen claro que quieren trabajar pero el sistema educativo está muy alejado de dichas motivaciones y expectativas. Los títulos ya no son salvoconductos para el empleo, entre otras razones porque las empresas buscan en muchas ocasiones esa formación técnica o formación que capacite al individuo a desenvolverse en la práctica, en el día a día del puesto de trabajo.

Los programas de formación dirigidos al colectivo objeto de estudio se alejan del modelo de escuela tradicional e intentan acercar el conocimiento, mediante la enseñanza de un oficio, a jóvenes que han tenido fracaso escolar. Tanto los

profesionales como los jóvenes son conscientes de los objetivos de los programas de formación: no sólo enseñan una profesión, también, y fundamentalmente, enseñan a utilizar “herramientas” para la vida diaria.

Como veremos al final en las propuestas, parece que algo que podría ayudar a mejorar la formación técnica de estos jóvenes sería la realización de protocolos desde el mundo empresarial que guiaran y dieran cuenta de la formación requerida en cada momento, que permitieran planificaciones y programaciones educativas más ligadas a la realidad laboral y una mejor comunicación, constante y fluida, entre los empleadores y los formadores concretos.

1.2.2.4. PERFILES MÁS DEMANDADOS POR EL MUNDO LABORAL

El mercado laboral es el que regula las demandas de empleo. Dependiendo de los perfiles laborales de los jóvenes y de su formación, tendrán más o menos facilidad de encontrar un puesto de trabajo. La fuerza del mercado de la construcción y del sector servicios en nuestra comunidad hace que la demanda de trabajadores poco cualificados se dispare en esos sectores, que, por consiguiente, abren las puertas del empleo a los jóvenes de baja cualificación.

Según hemos comprobado, lo que más se va a demandar a estos jóvenes de baja cualificación es una serie de actitudes y habilidades básicas que les permitan desarrollar una actividad laboral e ir incorporando poco a poco nuevos aprendizajes. Nos recordaba un experto en el panel realizado que una de las formas de dignificar ciertas profesiones es hacer entender a estos jóvenes y a la sociedad en general que no todo el mundo tiene que pasar por la universidad y que, hoy por hoy, un buen profesional dentro de los sectores que antes mencionábamos gana más dinero que muchos licenciados. Este razonamiento sobre la situación de nuestro mercado laboral actual, situación marcada por el desprestigio que sufrió la formación profesional en nuestro país en las dos décadas pasadas, parece haber calado en algunos de los jóvenes entrevistados. Muchos parecen tener claro no querer seguir estudiando porque sus expectativas no pasan por ahí, aunque reconocen, sobre todo cuando ya han trabajado, la importancia de la formación profesional y continua para mejorar la cualificación (EN3, CU1, CU2). El reto está ahora, por tanto, en transmitir por qué es importante una formación básica a pesar de no aspirar a ir a la universidad y en descubrir qué actitudes y habilidades debe aportar esta formación básica para los que buscan su primer empleo a partir de ella.

Entre otras, las características que más van a valorar las empresas, según los expertos, son el sentido de la responsabilidad, la predisposición a asumir responsabilidades, el preguntar a tiempo las dudas o dificultades y la flexibilidad ante las demandas del empleador, la cual puede llegar a suponer seguridad para el trabajador, dadas las características actuales del mercado de trabajo (PE).

1.2.2.5. RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN INICIAL Y MUNDO LABORAL

Uno de los problemas en el que más coinciden los jóvenes a la hora de buscar un empleo es la llamada sobrecualificación, es decir, existe una incoherencia entre el puesto de trabajo a desempeñar y lo que se les exige en el *curriculum vitae* (EN3, EN6). En esta situación, el colectivo de jóvenes que nos ocupa se sitúa en los últimos puestos de cara a conseguir los empleos, debido precisamente a su baja cualificación. Para nivelar este y otros obstáculos, la formación de estos jóvenes necesita urgentemente una coordinación entre empresas y los programas formativos. Aunque la filosofía de los programas formativos de estos jóvenes son distintos a los planteamientos económicos de una empresa, la finalidad es muy parecida: que el joven sea capaz de realizar bien su trabajo. Es necesario encontrar un punto de encuentro y un modo de articular ambos modelos, el de la empresa y el del sistema formativo. A ello pueden ayudar las propuestas de creación de observatorios de cualificaciones y de bolsas de trabajadores cualificados a través de una oportuna formación ocupacional que veremos al final.

Desde las empresas también se reconoce la falta de preparación de los mandos medios para tratar con estos jóvenes y facilitar su integración, lo que genera contradicciones entre las habilidades demandadas y las que muestran los mandos. Sin personal preparado, la incorporación de jóvenes con baja cualificación a una empresa puede llegar a suponer a medio plazo un problema más que una ventaja (PE, p. 15-16).

1.2.2.6. PANORAMA DE LA FORMACIÓN CONTINUA Y OCUPACIONAL

La situación actual del mercado de trabajo está dificultando el acceso de los trabajadores a la formación continua. Formarse exige un esfuerzo tanto por parte de los empresarios como de los trabajadores. Los primeros comentan situaciones específicas de alta movilidad entre sus trabajadores que fomentan retenciones en invertir en formación continua: "... para que al segundo día de estar en su empresa se vaya porque un amigo suyo trabaja en tal otro sitio y lo reclama" (EN4, p. 12). Los trabajadores, en ocasiones, esperan un importante e inmediato beneficio de su esfuerzo en formación, cuando en realidad los beneficios de la formación tardan más en evidenciarse. (EN4)

Muchos de los trabajos en los que han estado tienen una corta duración y cuando terminan el contrato es muy complicada una continuidad. Al no haber una clara continuidad en el trabajo, la inversión en formación es mínima porque solamente desempeñan un trabajo muy concreto y sin perspectivas de futuro. (EN6)

Por otra parte, los cambios tan acelerados que se van produciendo en el mercado de trabajo hacen que exista cierta incoherencia en algunos cursos de

formación continua, ya que no se corresponden los contenidos de muchos cursos con la praxis diaria del trabajador que está recibiendo el curso. “El único trabajo así, el único curso así que tuve así es el de riesgos laborales. Es que no puedes compaginar lo que dicen en riesgos laborales con el trabajo, porque tiene unas ciertas normas que tú no puedes acatar en la obra. Ellos te dicen: “no te subas al último peldaño”, pero te tienes que subir por narices.” (EN6, p. 7). “...los planes de formación, (...), es que no, es imposible, siempre van dos años por detrás y eso es un poco...” (PE, p. 53). La formación continua que se recibe tiene que ser útil para la función que se esté desempeñando en el puesto de trabajo y para ello es preciso una concienciación por parte de todos los implicados: administración, empresarios y trabajadores.

En esta categoría, además, se vuelve a repetir la importancia del aspecto práctico de la formación, es decir, que sea aplicable en el quehacer cotidiano en sentido amplio, es decir, no sólo como destreza para una actividad concreta sino como saber hacer en relación al mundo del trabajo.

Los expertos destacan la lentitud de los planes de formación. Tendrían que componerse de cursos más cortos para facilitar la continua adaptación a las nuevas demandas del mundo laboral. Además, como veremos en las propuestas, piensan que tendrían que ponerse en marcha observatorios de cualificaciones y cauces más ágiles de comunicación para poder prever y adelantarse a las necesidades de formación de las empresas.

También al final veremos alguna propuesta para superar las dificultades que en ocasiones tienen las ETT para realizar formación continua para trabajadores con contratos de muy corta duración.

1.2.2.7. AGENTES IMPLICADOS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN

El Servicio Público de Empleo Estatal, bolsas de trabajo de ayuntamientos, anuncios de periódico o de Internet, preguntar a amigos, familiares, gente cercana y echar currícula en empresas son las vías más comunes que tienen estos jóvenes a la hora de buscar un puesto de trabajo. (EN6, p.13)

En opinión de los profesionales, la Garantía Social y Talleres Ocupacionales suelen estar socialmente infravalorados. Estos programas necesitan un mayor apoyo de las instituciones educativas y sociales. La empresa privada tiene mucho que decir en la valoración de estos programas formativos para jóvenes (EN5). La LOE, en su artículo 44 punto 4, señala: “Aquellos alumnos que no superen en su totalidad las enseñanzas de cada uno de los ciclos formativos recibirán un certificado académico de los módulos superados que tendrá efectos de acreditación parcial acumulable de las competencias profesionales adquiridas en relación con el Sistema Nacional de

Cualificaciones y Formación Profesional” (2006: 17174-17175). Consideramos, por tanto, que la nueva ley da paso y posibilita una mayor relación entre el sistema educativo y el mundo laboral que habilite una educación más realista y adaptada a su contexto. A partir de ahora será necesario poner en marcha experiencias que permitan profundizar y articular dicha relación.

Nos recuerdan además que no sólo las empresas tienen que ser conscientes de la demanda laboral de los jóvenes sin cualificación. También existen las bolsas de empleo público, que tienen que ser sensibles al grupo de jóvenes con el que estamos trabajando.

Desde el profesorado se reclama la necesidad de más formación para los profesionales que trabajan con jóvenes de baja cualificación. Los planteamientos pedagógicos son muy distintos y “No se está preparado, al empezar, para un programa de este tipo” (EN5, p.18). Un profesional en este campo se va haciendo poco a poco pero sería mucho más fácil con una formación continua adecuada para el profesorado.

Una de las consecuencias que se derivan de este hecho es que desde los centros educativos se les miman demasiado, o tienen demasiada protección (EN4). Esto supone que cuando los jóvenes van a las prácticas o empiezan a trabajar se encuentran con situaciones que consideran injustas, pues no se ajustan a sus experiencias anteriores ni a sus expectativas sobre lo que implica estar trabajando.

1.2.2.8. ENTORNO SOCIAL DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN

Hemos visto que, en muchas ocasiones, estos jóvenes están sobreprotegidos, bien por la familia, bien en los programas formativos, según reconocen los profesores. En algunos casos, los jóvenes tienen las figuras paternas y maternas como referencia laboral. “Mi madre ahora mismo está aprendiendo inglés porque trabaja de hostelería...” “Sí y como trabajamos en una empresa pues los sábados van y le pagan como noventa euros al día, se los pagan allí y si yo voy con él, pues a él le dan noventa euros y a mi otros...porque yo también sueldo y esas cosas, el jefe ve y tal. Allí estuve trabajando todo el verano, tres meses y aprendí muchísimo, muchísimo... y me van enseñando también.” (EN3, p. 25-27). No obstante, tanto en esta como en otras investigaciones y trabajos hemos visto que no siempre se correlacionan las expectativas de los padres con las de los hijos (CU1; CU2; Cabello: 2005).

La mayoría de los amigos de estos jóvenes, según ellos mismos reconocen, no tienen ningún título formativo para ejercer una profesión aunque la mayor parte esté trabajando. Además, cuando se les pregunta por sus actividades de ocio y tiempo libre, la que figura en primer lugar es “estar con los amigos”, por lo que es muy probable que estén altamente influidos por ellos (CU1; CU2; CU3).

Los programas formativos tienen que ser, o al menos pretender llegar a ser, algo elegido por los alumnos, no algo impuesto por la familia o el centro educativo.

1.2.2.9. EXPECTATIVAS DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN ANTE EL EMPLEO

Los profesionales y expertos afirman que las expectativas de los jóvenes son, a menudo, muy elevadas y poco realistas. En muchas ocasiones, la profesión a la que se quieren dedicar o sus expectativas en cuanto a salario, puesto, etc., no guardan relación con sus capacidades. El reto para los profesionales será, por tanto, hacerles recapacitar sobre sus habilidades y actitudes para ajustarlas en el presente y fundamentar un desarrollo profesional posterior.

Dentro de los trabajadores jóvenes de baja cualificación encontramos dos grupos de diferentes edades: por una parte encontramos a jóvenes de baja cualificación que están en proceso de formación inicial (16-18 años) y por otra parte encontramos a jóvenes de baja cualificación que ya están o han estado en contacto con el mundo laboral (18-25 años). El discurso de estos dos grupos no es el mismo y cambia bastante en cuanto a expectativas laborales. El primer grupo, los más jóvenes, no es muy consciente de la realidad laboral y de lo que se van a encontrar cuando salgan de su formación. Además tienen “mitificados”, entre otras cosas, los salarios y puestos que van a ocupar. El segundo grupo, al haber tenido un contacto con el medio laboral, es más realista y hacen referencia a las dificultades y limitaciones que tienen debido a su grado de cualificación.

En cualquier caso, las principales expectativas de estos jóvenes están relacionadas con el salario, en primer lugar, y con la estabilidad en segundo (EN3, EN6, CU1 Y CU2). En cambio, la formación no constituye una prioridad para ellos aunque algunos, como decíamos, sí reconocen su importancia e, incluso, se arrepienten de no haber aprovechado sus oportunidades formativas anteriores.

1.2.2.10. PERFIL DE LOS JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN FRENTE AL MUNDO LABORAL Y COMPETENCIAS DEMANDADAS DESDE ESTE

El perfil académico de estos jóvenes es muy similar, son jóvenes que salen de los institutos sin titulación en ESO (Nivel 1 de cualificación, ver cuadro “Niveles de cualificación”) y con fracaso escolar. La mayoría tienen claro que no quieren seguir estudiando y que quieren comenzar a trabajar, fruto en muchas ocasiones de la baja autoestima que el fracaso escolar conlleva (Zacarés, J. J., 1999) y de la confusión, individual y social, de fracaso escolar con fracaso vital. A este respecto y hablando de las acciones educativas necesarias con jóvenes de este mismo perfil, Cabello y García

proponen “*un sistema (educativo) más humano, que no nos lleve a confundir el fracaso en un aspecto, en una tarea, con un fracaso vital y que proporcione a todos posibilidades para construir y mejorar la vida*” (2006: 98).

Niveles de Cualificación

Nivel 1:

Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

Nivel formativo finalizado: Mayores de 16 años sin titulación ESO (educación secundaria obligatoria) en programas de iniciación profesional.

Nivel 2:

Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

Nivel formativo finalizado: Mayores de 16 años con titulación ESO cursando los estudios de bachillerato o finalizado un ciclo formativo de grado medio.

Nivel 3:

Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

Nivel formativo finalizado: Mayores de 18 años con titulación en bachillerato o finalizado el ciclo formativo de grado superior.

Nivel 4:

Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

Nivel formativo finalizado: Mayores de 18 años cursando estudios superiores.

Nivel 5:

Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizadas en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación.

Nivel formativo finalizado: Mayores de 18 años con titulación en estudios superiores.

Fuente: Web del Ministerio de Educación y Cultura

Algunos, sobre todo los más jóvenes, están instalados en el presente y no se plantean las cosas a medio o largo plazo. “Los alumnos de estas edades, el tema del futuro, por el tema evolutivo en el que se encuentran y eso, ellos no ven más... bueno, que pueden efectivamente, el intentar ir marcándole poco a poco objetivos. (...). Pero ellos, su futuro inmediato es el fin de semana” (EN4, p. 21). “(...) son muyyy muy

inquietos, les gusta todo lo que es actividad pero, donde ven el el el resultado inmediato ¿no?” (EN2, p. 3)

Muchos se acogen a programas de Garantía Social o de formación ocupacional que enfocan la formación a la búsqueda de un puesto de trabajo. Entre las necesidades formativas más detectadas por los profesionales y expertos entre estos jóvenes, a las que se intenta dar respuesta desde estos programas, destacan habilidades, actitudes y competencias básicas como son: esfuerzo; perseverancia; disponibilidad de hábitos de trabajo; matemáticas y lenguaje para entender y expresarse; competencias afectivas como equilibrio emocional, compañerismo, trabajo en equipo y autoestima; etc. (PE, p.32)

El perfil socioeconómico no es tan similar como el académico; hay jóvenes de distinta procedencia, diferentes culturas y diferente estatus social. Eso sí, según los profesionales, el nivel madurativo de los inmigrantes es mayor que los jóvenes españoles. Como veíamos en la categoría del panorama sociolaboral, los profesionales y expertos reconocen que no es lo mismo buscar un trabajo por necesidad, que buscar un trabajo para cubrir las necesidades inmediatas (EN5) y que, además, en muchas ocasiones las personas inmigrantes poseen actitudes y valores como el respeto a los padres y profesores, que les facilitan el acceso y permanencia en el puesto de trabajo (PE, p.10).

En cuanto a las competencias demandadas por el mercado laboral para estos jóvenes con nivel 1 de cualificación, las empresas reclaman fundamentalmente, más que formación profesional específica, las habilidades sociales básicas a las que nos referíamos antes, que permiten a estos jóvenes integrarse adecuadamente en la empresa: disciplina, respeto, interés por aprender, constancia, flexibilidad, etc. (PE, p. 26)

1.2.2.11. ELEMENTOS PARA UN MODELO FORMATIVO DE JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN

Es muy importante que exista una conexión entre los agentes que participan en la formación de los jóvenes de baja cualificación, conocer cómo y qué modelos formativos se están llevando a cabo. Entre formadores y empleadores se puede diseñar un modelo de formación que abarque las necesidades de todos. Por ello hay una serie de elementos que tienen que darse para llevar un óptimo modelo de formación, algunos de los expuestos en las entrevistas son:

- Aprendizaje significativo, es decir, que el joven aprenda mediante la práctica partiendo de sus conocimientos previos. Que la formación se base en la praxis como trasmisor del conocimiento.

- Un aprendizaje que tenga coherencia con el desempleo al que se van a enfrentar los jóvenes, con los cambios continuos del mercado de trabajo y con la vida cotidiana como trabajador y ciudadano o ciudadana.
- Que los modelos formativos empleados en la formación continua estén consensuados con el trabajador. Jover también señala esta necesidad: "... convocar a los propios jóvenes para su participación en la elaboración de los proyectos formativos" (2005: 147).
- En un ambiente lo más personalizado posible. Los profesionales aseguran que una de las ventajas y de las razones por las que los programas de garantía social y otros programas funcionan con jóvenes que no han ido bien en el instituto, es por darse en grupos más reducidos con sólo dos o tres profesores de referencia (EN4, EN5, PE). Aunque sin caer en el proteccionismo que también han señalado los distintos profesionales consultados.

1.2.2.12. PAPEL DE LAS ETT EN EL EMPLEO DE TRABAJADORES JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN

Las ETT son conocidas por los jóvenes entrevistados y la mayoría estarían dispuestos a encontrar trabajo en ellas (CU1). "A mí me parece bien. Para salir del paso está bien." (EN3, p.14)

Algunos no ven variación en trabajar en una empresa de trabajo temporal y una "empresa normal". "Yo en mi caso llevo ya un año trabajando para una empresa de trabajo temporal y la verdad si llevo tiempo trabajando en una empresa de trabajo temporal, la verdad, es porque no veo la diferencia entre la temporal y la permanente que te ofrece. Están casi iguales y a veces hasta peores. La ETT parece que te paga hasta mejor todavía. (EN6, p. 14)". Otros creen que no tiene que ser necesario el puesto de intermediario de una ETT, dicen que estas empresas hacen que reciban menos dinero. "Lo injusto es que te quiten una parte de tu sueldo y que la repartan y que se la quede el empresario... en vez de estar trabajando tú para esa empresa ¿Por qué nosotros no encontramos esas empresas? Ese precio a ellos y a nosotros no." (EN6 p. 15). Por tanto, a pesar de que aseguran conocer este tipo de empresas, no parecen ser muy conscientes de su funcionamiento real, ya que las ETT no obtienen sus beneficios descontando dinero del salario recibido por los trabajadores.

Por otra parte, destaca que todos están de acuerdo en que la ETT les abre las puertas para trabajar en otras empresas y puede que dichas empresas, más tarde, les contraten como indefinidos.

Los expertos con los que hemos tenido contacto, señalan como objetivo a alcanzar, la posibilidad de crear bolsas de trabajadores a través de la formación

ocupacional en base a las necesidades detectadas por las ETT. Estos trabajadores serían, una vez formados, contratados por dichas empresas (PE, p. 69-70).

También en el siguiente apartado veremos la posibilidad de realizar proyectos de Responsabilidad Social Corporativa.

1.2.3. PROPUESTAS

Entre la diversidad de propuestas para mejorar la formación y la empleabilidad de estos jóvenes, así como la relación entre formación y mundo laboral, destacamos seguidamente las de mayor índice de coincidencia y mayor consenso con los planteamientos teóricos y el estado de la cuestión analizados en el capítulo 1:

- Realización de un protocolo, por parte de las empresas, que oriente la formación técnica y las habilidades básicas demandadas por el mundo laboral a los jóvenes en sus programas formativos (EN4).
- “Los cursos de formación en las empresas deben de ser consensuados entre el trabajador y la empresa. Ambos tienen que poner de su parte para llevar a cabo la formación que es beneficiosa para las dos partes” (EN6, p. 27-28).
- La evaluación de la formación que se imparte a los jóvenes no tiene que ir encaminada solamente a cumplir objetivos a corto plazo, como puede ser la inserción laboral inmediata. La evaluación de la formación tiene que tener un mayor espectro y tener en cuenta otras variables del proceso formativo y del joven (EN5).
- Incluir aspectos de prospección en su formación, que les sirvan para mejorar su competencia profesional (planificar su trabajo y anticiparse a los cambios) y para ir más allá de la inmediatez y plantearse la vida a medio y largo plazo (EN4).
- Creación de observatorios para analizar los distintos sectores de actividad y prever las necesidades y demandas formativas (PE, p. 50).
- La falta de titulación y de certificación de la formación recibida por estos jóvenes les desmotiva para seguir formándose. Una propuesta para solucionar esto sería la elaboración de una serie de itinerarios formativos generales que permitieran certificar la cualificación que, poco a poco y “en pequeñas píldoras”, pueden ir recibiendo estos jóvenes, ya iniciados en programas como los de Garantía Social, siguiendo así con la formación ocupacional y continua (PE, p. 52-53).
- Una propuesta complementaria a la anterior sería la de certificar el aprendizaje adquirido a través de la experiencia. Experiencias con población adulta como la de *In Loco* (uno de los más de noventa Centros

de Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias puestos en marcha en Portugal) podrían ser interesantes. Es una experiencia que trasciende las competencias profesionales. Este centro parte de la experiencia vivida por las personas adultas y la complementa hasta alcanzar una serie de criterios que evidencian la posesión de las competencias. Todas las competencias se estructuran en un “Referencial de Competencias Clave”, que reúne las consideradas básicas para un ciudadano o ciudadana en el mundo actual. (Borox y Aparicio: 2006)

- Formación de mandos medios que voluntariamente se ofrezcan a participar en la formación, para mejorar el trato y la integración en las empresas de los trabajadores jóvenes con baja cualificación (PE, p. 18-19). Ha de cuidarse la elección y formación de los mandos medios y de los tutores de trabajadores en prácticas o recién incorporados a la empresa, ya que se van a convertir para éstos en modelos y referentes de trabajador experimentado.
- Desarrollar materiales formativos y explicativos de las funciones de la empresa y del puesto de trabajo concreto, para que se facilite la incorporación responsable de los jóvenes en la empresa sin que supongan una carga para los mandos medios o los compañeros (PE, p. 21).
- Las ETT podrían desarrollar proyectos de Responsabilidad Social Corporativa con empresas cliente interesadas en este tema, aportándoles trabajadores jóvenes de baja cualificación con formación previa en la propia ETT y en función de las habilidades profesionales que dichas empresas cliente demanden (PE, p. 23).
- Algunas ETT han mostrado su disposición a adquirir el compromiso de contratar a estos trabajadores jóvenes procedentes de programas como Garantía Social, UFIL, etc., durante seis meses en el plazo de un año, siempre y cuando la administración regional les dé la formación y la contratación no tenga que ser necesariamente continuada (PE, p. 72-73).

1.2.4. CONCLUSIONES

El trabajo da respuesta a dos dimensiones fundamentales para las personas: el mundo de las necesidades y el mundo de las libertades. Si bien es cierto, como recuerda Frigotto, que hablar de empleabilidad puede hacer creer la falsa idea de que el culpable del desempleo es el trabajador, los jóvenes objeto de nuestra investigación carecen en muchos casos de habilidades y competencias básicas, además de faltarles cualificación profesional. Necesitan adquirir dichas habilidades y competencias, no

sólo para tener más posibilidades de obtener y mantener un empleo, sino para saber interpretar la realidad y convivir en una sociedad.

Hoy en día, la empresa fundamentalmente busca, en relación a estos trabajadores con baja cualificación, tanto una serie de actitudes positivas hacia el trabajo, como una formación básica que les permita desenvolverse con soltura en sociedad y seguir aprendiendo. La formación técnica más específica puede irse adquiriendo a través de la formación continua.

Es necesaria, por tanto, una mayor coordinación entre el mundo formativo y el mundo laboral si queremos mejorar la empleabilidad de los jóvenes con baja cualificación. La creación de observatorios, la realización de protocolos por parte de las empresas, una comunicación fluida entre el sistema laboral y las instituciones y, de modo concreto, entre instituciones próximas (Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Consejerías, etc.) ayudarán a que la formación de los jóvenes sea más realista y adecuada a las demandas de cada empleo.

Una vez adquirida una formación básica que sirva de soporte a las demás, lo más viable para esta población es tender hacia acciones formativas más cortas, que permitan la actualización y la adaptación a las nuevas exigencias de posibles puestos de trabajo. Estas acciones formativas posibilitarán, además, el seguimiento de itinerarios formativos coherentes, que confluyan en una profesión adaptada al mercado laboral, que vayan aportando un perfil profesional y, por tanto, una mayor autonomía y seguridad al joven trabajador.

De este modo, las ETT podrían reforzar su papel en cuanto a la protección social de trabajadores con baja cualificación, ya que tendrían más oportunidades de formar continuamente a sus trabajadores de puesta a disposición y de dar una mejor respuesta, e incluso adelantarse, a las necesidades de sus empresas cliente. Es decir, se haría un mejor uso de los recursos formativos voluntarios y obligatorios de las ETT, para realizar cursos más profesionalizantes y adaptados a ofertas concretas.

Por lo que hemos visto en el trabajo de campo, se constatan las ideas previas de que los trabajadores jóvenes con baja cualificación suelen tener baja autoestima y escasa tolerancia al fracaso, que rechazan el sistema educativo formal, les preocupa ante todo lo inmediato y que les cuesta mantener planteamientos o metas a medio y largo plazo. Por tanto, cualquier acción formativa dirigida al colectivo objeto de estudio, para que sea satisfactoria deberá contemplar el perfil del trabajador, basarse en el aprendizaje significativo, estar muy vinculada a la realidad del mundo laboral y, en la medida de lo posible, desarrollarse en un ambiente personalizado aunque sin paternalismos.

Teniendo en cuenta estas propuestas y conclusiones, así como los principios y criterios derivados del marco teórico y del estado de la cuestión, hemos desarrollado los cinco itinerarios formativos y la guía de buenas prácticas que presentamos en los

capítulos cuarto y quinto, como instrumentos producidos en nuestro proyecto de investigación según su finalidad principal: mejorar la inserción y protección social de trabajadores jóvenes con baja cualificación (aportando herramientas para transformar sus condiciones en el mercado) mejorando su situación en el mercado de trabajo.

1.3. BIBLIOGRAFÍA

1.3. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (2004) *Familia y adolescencia. Un modelo de análisis e intervención psicosocial*. Madrid: Síntesis.
- ALONSO, L. E. (2005) *La era del consumo*. Madrid: Siglo XXI.
- ALONSO, L. E. (2001) *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- ARRIBA GONZALEZ DE DURANA, A. (2002) *El concepto de exclusión en política social. Documento de trabajo*. Madrid: Unidad de Políticas Comparadas. CSIC.
- CABELLO MARTINEZ, M. J. Y GARCÍA TISCAR, E. (2006) Fracaso escolar y fracaso vital. Hacia una reconceptualización del fracaso escolar que transforme sin tratamiento. *Revista interamericana de Educación de Adultos*, 28, 1.
- BISQUERRA ALZINA, R. (1990) *Orientación psicopedagógica para la prevención y el desarrollo*. Barcelona: Boixareu Universitaria.
- CABELLO, M^a. J. (Coord.) (2006) *Educación de Personas Jóvenes y Adultas en Iberoamérica*. Archidona: Aljibe.
- CABELLO MARTÍNEZ, M. J. (coord.) (2005) *Informe final de investigación. Programa de Apoyo Escolar. Ayuntamiento de Majadahonda*.
- CABELLO MARTÍNEZ, M. J. (2002) *Educación Permanente y educación social. Controversias y compromisos*. Archidona: Aljibe.
- CABELLO, M^a. J. (1997) *Didáctica y Educación de Personas Adultas*. Archidona: Aljibe.
- CARRETERO, M., PALACIOS, J. Y MARCHESI, A. (1985) *Psicología evolutiva 3. Adolescencia, madurez y senectud*. Madrid: Alianza.
- CASTEL, R. (1991) *Espacios de poder*. Madrid: La Piqueta.
- COLEMAN, J.C. Y HENDRY I. B. (2003) *Psicología de la adolescencia*. Madrid: Morata.
- COLLADO, J. R. D. (1992) *El bienestar social – concepto y medida*. Madrid: Popular.
- COMISIÓN COMUNIDADES EUROPEAS (1999) *Comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una estrategia concertada para modernizar la protección social*. Bruselas: CCE.

- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1999) *Informe sobre la Protección Social en Europa*. Bruselas: CCE.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2000) Comunicación de la Comisión. *Tendencias sociales: perspectivas y retos*. Bruselas: CCE.
- COMISIÓN COMUNIDADES EUROPEAS (2003) Comunicación de la Comisión, de 12 de diciembre de 2003, relativa al informe conjunto sobre la inclusión social en el que se resumen los resultados del examen de los planes nacionales de acción en favor de la inclusión social (2003-2005). Bruselas: CCE.
- COMISIÓN COMUNIDADES EUROPEAS (2004) *Informe de la Comisión sobre la situación social en la Unión Europea. Visión global 2004*. Bruselas: CCE.
- COMISIÓN COMUNIDADES EUROPEAS (2005) Comunicación de la Comisión, de 27 de enero de 2005 - *Proyecto de informe conjunto sobre protección social e inclusión social*. Bruselas: CCE.
- COMISIÓN EUROPEA (2004) *Perspectivas Europeas 2004. La situación social en la Unión Europea*. Bruselas: CCE.
- CONSEJO DE EUROPA (2000) *Hacia la Europa de la innovación y el conocimiento. Objetivos de empleo*. Bruselas: CCE.
- CONSEJO DE EUROPA (2004) Decisión 2004/689/CE del Consejo, de 4 de octubre de 2004, por la que se crea un Comité de protección social y se deroga la Decisión 2000/436/CE. Bruselas: CCE.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2005) *Memoria socioeconómica y laboral de España 2005*. Madrid: CES
- CONSEJO INTERNACIONAL DE POLÍTICAS NACIONALES DE JUVENTUD (1995) *Programa de Acción Mundial para los Jóvenes hasta el año 2000 y años subsiguientes*. Bruselas: Naciones Unidas.
- CORRAL, A. (1998) *De la lógica del adolescente a la lógica del adulto*. Madrid: Trotta, UNED
- COUPLAND, DOUGLAS. (1993). *Generación X*. Madrid: Ediciones B.
- DEMICK, J. (1996) What are clinical approaches to adult development? En M. L. Commons, J. Demick, y C. Goldberg (Eds.), *Clinical Approaches to Adult Development* (pp. 335-356). Norwood: Ablex.
- DE LA CORTE RODRÍGUEZ, M., EDUALDO MONSUETO, S., MATEOS SÁNCHEZ, E., PESSOA DE OLIVEIRA, G. M. y SIMÓN SÁNCHEZ, R. (2005) *La protección social en la Unión Europea*. Trabajo realizado bajo la dirección de Donato Fernández en el curso de doctorado 2004/05.

- EQUIPO PROMOCIONS (2004) *El empleo de los inempleables*. Madrid: Popular.
- EQUIPO PROMOCIONS (1999) *Trabajar para vivir*. Madrid: Miraguano.
- FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO. ACCIÓN COMPLEMENTARIA C20040180 (2005) *Criterios para seleccionar las metodologías formativas más adecuadas a los trabajadores de baja cualificación*. Elaboración e Guías de apoyo al formador basadas en los mismos.
- FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN CONTINUA (2000) *III Acuerdo Nacional de Formación Continua* Madrid: Fundación para la Formación Continua. Madrid: FTFE.
- FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2006) *Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo*. Madrid: FTFE.
- GARCÍA-NIETO PARÍS, J. N. y otros (1989) *La sociedad del desempleo*. Barcelona: Cristianisme i Justicia.
- GONZÁLEZ, E. (Coord.) (2000) *Psicología del ciclo vital*. Madrid: CCS.
- GUBA, E. G. Y LINCOLN, S. (1991) "Investigación naturalista y racionalista" en Husen, T. y Postlethwaite, T. N. *Enciclopedia Internacional de la educación*. Madrid, MEC/Vicens-Vives, 3337-3342.
- MOURA D. H. (2006) *Reflexões sobre ética, estado brasileiro e educação*. Capitulo en elaboración.
- INEM. (2006) *Acuerdo de Formación Profesional para el empleo*. Madrid: INEM
- INSTITUTO DE LA JUVENTUD (2006) *Plan interministerial de juventud 2005 -2008*. Madrid: INJUVE.
- INSTITUTO DE LA JUVENTUD (2006b) *Memorando de actividades año 2005*. Madrid: INJUVE.
- INSTITUTO DE LA JUVENTUD (2005) *Guía de servicios INJUVE*. Madrid: INJUVE.
- JOVER, D. (2006) *Praxis de la esperanza*. Barcelona: Icaria.
- JOVER, D. (2005) *Empleo Juvenil. Formación e inserción Social y Profesional*. Madrid: Popular.
- JOVER, D. (1999) *La formación ocupacional*. Madrid: Popular.
- KARSZ, S. (2004) *La exclusión: bordeando sus fronteras*. Barcelona: Gedisa.

- LEVISON, D. J. (1982) Hacia una concepción del curso de la vida adulta. En N. J. Smelser y E. H. Ericsson (Eds.), *Trabajo y amor en la edad adulta* (pp. 371-408). Barcelona: Grijalbo.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- MACHADO L. (2006) *Encino Médio e Técnico com Currículos Integrados: Propostas de ação didática para uma relação nao fantasiosa*. Capitulo en elaboración.
- MARTÍN CRIADO, E. (2005) Juventud. En Román Reyes (Dir.) *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales. Proyecto Crítico de Ciencias Sociales*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- MARTÍN CRIADO, E. (1998) *Producir la juventud*. Madrid: Istmo.
- MAYOR SANCHEZ, J. (1984) La psicología evolutiva. En Alexandre y otros. *Psicología evolutiva*. Madrid: Pirámide.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. (2005). *Documento para el dialogo social sobre el mercado de trabajo*. Madrid: MTAS.
- MONCLUS ESTELLA, A. (2000) La formación de los trabajadores y el problema de las competencias en un contexto internacional. En Monclús Estella, A. (coord.). *Formación y empleo: enseñanza y competencias*. Granada: Camares.
- MORENO, L. (2004) *Reforma y reestructuración del estado de bienestar en la Unión Europea. Documento de trabajo*. Madrid: Unidad de Políticas Comparadas. CSIC.
- NAVARRO, V.; QUIROGA, A. (2003) *La protección social en España y su desconvergencia con la Unión Europea*. (mimeo).
- O.I.T. (2005). El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª reunión.
- ORRIOLS, P. (2002) El SEEPROS como instrumento de análisis social. En Fuentes Estadísticas, 63, marzo.
- PERAITA, C. (2000) Características de la formación en la empresa española. *Papeles de Economía Española*, 80, 295-307.
- PEREZ REY, J. (2004) *Estabilidad en el empleo*. Madrid: Trotta.
- PLANAS COLL, J. (2005) El papel de la empresa en la formación de los trabajadores en España. En *Revista de Educación*, 338, 125-143.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catalogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

- RIO, E. DEL Y OTROS (1994) *Formación y empleo. Estrategias posibles*. Barcelona: Paidós.
- RUEGA BENITO, S. M., GARCÍA DE LA CRUZ, J. M. Y MURAYAMA RENDÓN, C. (2000) La relación entre educación y empleo. Una aproximación a su análisis económico. En Sáez, F. (coord.) *Formación y empleo*. Madrid: Visor.
- SARRAMONA, J. (2006) *Debate sobre la educación. Dos posiciones enfrentadas*. Barcelona: Paidós.
- TENNANT, M. (1988) *Adulthood and learning*. Barcelona: Roure.
- UNESCO ETXEA-CENTRO UNESCO EUSKAL HERRIA. La juventud y el sistema de Naciones Unidas. En *Monografías sobre juventud*. www.unicef.org/spanish/infores/publications.htm
- UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (2005) *Programa de Apoyo Escolar. Plan de Extensión Educativa y Mejora de los Servicios Educativos de la Concejalía de Educación del Ayuntamiento de Majadahonda*. Madrid: UCM.
- USURRIAGA, J. (2005) Participación e inclusión: desafíos técnicos. Los riesgos de la participación. En *Educación Social: Inclusión y participación. Desafíos éticos, técnicos y políticos*. Montevideo: XVI Congreso Mundial Educadores Sociales.
- VEGA, J. L. Y BUENO, B. (2000) *Desarrollo adulto*. Madrid: Síntesis.
- VIGUER SEGUÍ, P. (2004) *Optimización evolutiva. Fundamentos del desarrollo óptimo*. Madrid: Pirámide.
- VIVERET, P. Y EQUIPO PROMOCIONS (2004) *Reconsiderar la riqueza y el empleo*. Barcelona: Icaria.

1.3.1. PÁGINAS WEB CONSULTADAS

- Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal: <http://www.agett.com/>
- Asociación Estatal de Trabajo Temporal: <http://www.aett.es/>
- Asociación de Empresas de Trabajo Temporal: <http://www.fedett.com>
- Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC OO: <http://www.comfia.net/>
- Federación de servicios de UGT: <http://fes.ugt.org/inici.htm>
- Fundación Sindicatos Empresas de Trabajo Temporal (SINDETT): <http://www.sindett.es>

- Fundación Tripartita para la Formación en el empleo: <http://www.fundaciontripartita.org/>
- Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales: http://www.mec.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html
- Instituto de la Juventud: <http://www.injuve.mtas.es/>
- Ministerio de Asuntos Exteriores y cooperación de España: <http://www.mae.es/es/home>
- Ministerio de Educación y Ciencia: <http://www.mec.es/>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España: <http://www.mtas.es/>
- Organización Internacional del Trabajo: <http://www.oit.org/public/spanish/index.htm>
- Seguridad Social. Ministerio de Trabajo: http://www.seg-social.es/inicio/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1
- UNICEF: www.unicef.org
- UNESCO: www.unesco.org
- Unión Europea: http://europa.eu/index_es.htm
- Universidad Complutense de Madrid: <http://www.ucm.es/info/ucmp/index.php>
- **Noticias web sobre trabajo:**
 - http://sic_sl.retemail.es/: Comentarios Informe SESPAS 2004. Fecha de consulta 01/10/06.
 - http://actualidad.terra.es/internacional/articulo/espana_reino_unido_1044955.htm // Con fecha de consulta 04/09/06.