

El impacto de los ERTE en la población joven de Vitoria-Gasteiz

Testimonios y experiencias jóvenes



El presente informe ha sido realizado por el Observatorio de la realidad joven del Servicio de Juventud del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz dentro del marco del VIII Plan Comarcal de Empleo de Vitoria-Gasteiz con la colaboración de la socióloga Alazne Sainz Gil de Paules.

ÍNDICE

1	Introducción	4
2	Objetivos y metodología	7
3	Juventud y mercado laboral	11
	3.1. Elementos que componen la precariedad.	13
4	Jóvenes en ERTE	19
5	Más allá de las cifras: testimonios en primera persona	24
	5.1. La gota que colma el vaso.	24
	5.2. Voces desde la precariedad.	29
	5.2.1. La incorporación al mercado laboral desde la mirada joven.	31
	5.2.2. Condiciones laborales.	36
	5.2.3. Estrategias de superación.	38
	5.3. Sentido del trabajo y reino de la individualidad.	40
	5.4. Transitar hacia la vida adulta.	44
	5.5. Ansiedad y desafección: consecuencias de la precariedad.	47
6	Conclusiones	51
7	Bibliografía	54
	Índice de gráficos y tablas	56
	Anexo: guión de entrevista	57

01.

Introducción

El presente informe se enmarca en el VIII Plan de Empleo Comarcal del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, y a su vez, supone una de las actuaciones estratégicas del Plan Joven "Erronka: Gazteak". Parte, por tanto, del Servicio de Juventud y para su elaboración se ha contado con la colaboración del Gabinete de Estudios del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, así como del Consejo de la Juventud de Euskadi - Euskadiko Gazteriaren Kontseilua.

Con la elaboración de este estudio, se pretende indagar en el impacto que los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) han tenido en la juventud, y más concretamente en la juventud vitoriana.

Para ello, en un intento por operacionalizar la juventud, se optó por delimitar esta categoría hasta los 30 años, ya que tanto la propuesta de Anteproyecto de Ley Vasca de Juventud como las fuentes de datos utilizadas, se alinean con esta cifra a la hora de poner fin a la etapa joven. El inicio en este caso, queda marcado por la edad establecida por el Estatuto de los Trabajadores para la incorporación al mercado laboral, los 16 años.

Pero Bourdieu nos advertía de que la juventud no es más que una palabra y que "las divisiones entre las edades son arbitrarias" (Bourdieu, 1990:162) y "una forma de imponer límites, de producir orden en el cual cada quien debe mantenerse, donde cada quien debe ocupar su lugar" (Bourdieu, 1990:163)

Es decir, la juventud es mucho más que una mera delimitación de la edad, que aunque necesaria para poder operar, no debe invisibilizar la diversidad ni homogenizar lo que no deja de ser una etapa más de la condición humana. Juventudes hay tantas como personas, y debemos tenerlo presente. Cuando hablamos de juventud, debemos mantener una mirada crítica y asumir que los sistemas de dominación de clase, raza, género y otra índole son transversales a toda la población, también la joven.

En nuestra sociedad, tal y como apuntan Feixa y otros (2020), el concepto moderno de juventud, definido como transición a la vida adulta está muy ligado al tránsito de la educación al trabajo remunerado. Es decir, la juventud se enmarca en el cambio, es un proceso siempre inacabado que culmina con la llegada a la edad adulta,

representada como el summum de la autonomía y la madurez, siempre ligadas al mercado laboral y la emancipación.

El empleo es la piedra angular sobre la cual pivotan todos los elementos de la inclusión. Es el prerrequisito de acceso a la ciudadanía (Ovejero, 2009) y es crucial en la construcción de la identidad en los años de transición a la vida adulta (Lasheras-Díez, et al., 2018).

Pero, ¿qué ocurre cuando el acceso al mercado laboral y la emancipación no están garantizadas? varios autores apuntan a la paralización de dicha transición alargando la edad joven e incluso difuminando su propio final.

La trayectoria típica de paso a la edad adulta se ha caracterizado durante mucho tiempo como una secuencia lineal en la que los umbrales (finalización de los estudios; la entrada en el mercado de trabajo, la independización respecto a la familia de origen y la constitución de un hogar propio; el matrimonio o la constitución de una pareja estable; y el primer hijo) se iban cumpliendo uno tras otro hasta completar la transición. Sin embargo, esta secuencia se manifiesta como una posibilidad cada vez menos probable para las trayectorias de los jóvenes, dado que el escenario socio-laboral actual se muestra más complejo, diverso y precario. (Nascimento y Álvaro, 2014:22).

Es decir, el empleo juega un papel esencial en la construcción de los proyectos vitales de la juventud y por tanto, debemos prestar especial atención a las relaciones establecidas entre la juventud y el mercado laboral y es que "la precariedad en los primeros empleos puede tener un efecto negativo y persistente, asociado a una reducción general de las oportunidades en la vida a largo plazo (el denominado "efecto cicatriz")." (INJUVE, 2021:99)

Es por ello, que a la ya enquistada precariedad laboral se le ha añadido la situación derivada por el COVID-19, en la que la población joven tiene una posición de partida particularmente vulnerable (INJUVE, 2021:74)



El presente estudio, por tanto, es un intento por arrojar luz a aquello que las personas jóvenes han vivido durante los meses de pandemia, escarbar en el impacto que tanto las condiciones laborales como nuevas figuras como los ERTE tienen en su desarrollo personal y profesional y acercarnos a sus experiencias. Para ello, mediante un diseño mixto, se ha optado por recabar información de fuentes secundarias que nos permiten establecer una primera instantánea de la situación laboral de las personas jóvenes así como acercarnos a las cifras que los ERTE han dejado en nuestra ciudad. En segundo lugar, y con el claro objetivo de mirar más allá de las cifras, mediante la realización de entrevistas en profundidad, se ha contado con los testimonios de 10 jóvenes vitorianos/as.

Para terminar, me siento en el deber de explicitar y subrayar la posición desde las que he escrito estas líneas. Las siguientes páginas tratan sobre la realidad que miles de jóvenes experimentan cada día. Hablan de sus miedos, dificultades y frustraciones. Pero también de sus expectativas, planes e ilusiones. Todas ellas vivencias con las que me he sentido profundamente identificada. Con unas más, con otras menos. Pero mi condición de joven ha hecho que quiera o no, tome partido en cada una de las palabras que me han concedido las personas jóvenes entrevistadas. La objetividad es una ilusión en la investigación social, pero, quien lea lo que a partir de aquí sigue, debe saber desde donde se ha pensado y escrito. Desde la mirada y pluma joven, marcada sin duda por la precariedad que tanto nos dará de que hablar.



02.

Objetivos y metodología

El presente proyecto nace de la necesidad de comprender el impacto que el COVID-19 ha tenido en el mercado laboral y el empleo de la juventud de Vitoria-Gasteiz y más concretamente en aquellas personas jóvenes que han visto su contrato suspendido, total o parcialmente. Hablamos del impacto que la pérdida de empleo y los ERTE han tenido en la juventud de nuestra ciudad.

De esta manera, **el objetivo principal** que guía el presente proyecto es indagar en las consecuencias que ha acarreado la pérdida o suspensión de empleo en las personas jóvenes de Vitoria-Gasteiz.

Para una mejor comprensión del objetivo principal, se han delimitado los siguientes **objetivos específicos**:

OE1: Analizar las consecuencias que el COVID-19 ha tenido en los indicadores del mercado laboral de Vitoria-Gasteiz.

OE2: Cuantificar el número de personas jóvenes que se han visto afectadas por un expediente de regulación de empleo temporal en Vitoria-Gasteiz.

OE3: Comprender el impacto que la suspensión de empleo ha tenido en la vida de las personas jóvenes de Vitoria-Gasteiz.

OE4: Conocer las expectativas que la gente joven que ha perdido o visto suspendido su empleo otorga al futuro y más concretamente, a su futuro laboral.

Para la consecución de los objetivos se ha optado por un planteamiento metodológico mixto. Es decir, en función del objetivo específico se ha elaborado el diseño técnico que mejor se adecue a los requerimientos de cada uno de ellos. De esta manera, el presente proyecto conjuga metodología cuantitativa y cualitativa.

Los objetivos específicos 1 y 2 responden a una necesidad de cuantificar y adentrarnos en las cifras, tanto de personas trabajadoras jóvenes afectadas por los ERTE como aquellas que han perdido su empleo. Por lo que se elaboró un diseño basado en **análisis de datos secundarios**. La siguiente tabla recoge los indicadores tratados y su fuente.

INDICADOR	FUENTE DE DATOS
Tasa de paro	EUSTAT (EPRA)
Tasa de actividad	EUSTAT (EPRA)
Contratos firmados	SEPE
Tasa de parcialidad sobre población ocupada	INJUVE
Ganancia media anual	INE
Índice de sobrecualificación	Orkestra
Número de personas jóvenes en ERTE	Lanbide

Dada la excepcionalidad del fenómeno así como la falta de antecedentes en este tipo de medida temporal, los datos con los que contamos son escasos y a menudo, tal y como advierten los diferentes organismos de estadística, están infrarrepresentados. Además, no podemos obviar el hecho de que detrás de cada cifra existe una persona y una historia, que a menudo queda invisibilizada entre sumas, porcentajes y gráficos. Por tanto, se realizaron diez **entrevistas en profundidad** a jóvenes de Vitoria-Gasteiz que han estado en situación de ERTE durante la pandemia. Los testimonios de las personas jóvenes nos sirvieron por un lado, para completar aquello que los gráficos no muestran y descubrir las implicaciones que la situación económica tiene en quién sufre sus consecuencias; y para incidir en la perspectiva de futuro y las expectativas que la generación joven actual tiene en su propio desarrollo. Es decir, la delimitación de la técnica de investigación se puso a disposición de los objetivos de investigación.

A la hora de definir la muestra teórica de las entrevistas, debemos tener presente que no se trata de una representación probabilística, sino estructural. (Sagastizabal, 2017) de manera que la información que las personas entrevistadas han compartido conmigo no es válida por su capacidad de extrapolar al resto de la población, sino por los testimonios que se aportan desde las diversas posiciones sociales que ocupan cada una de las personas entrevistadas. La muestra por tanto, ha perseguido ser lo más variada posible, teniendo en cuenta las siguientes variables:

Edad

En primer lugar, se vio necesario hacer una distinción entre las diferentes poblaciones jóvenes. Es decir, discernir entre las diversas etapas vitales existentes en la orquilla de edad que define la juventud (12-30) según el Anteproyecto de Ley Vasca de Juventud. Y es que, tal y como nos demuestran tanto las fuentes teóricas trabajadas como los datos relativos al mercado de trabajo, nada tiene que ver una persona joven de 14 años con una de 30. Es por ello que los perfiles contruidos abordan el mayor espectro posible.

Sector de actividad

Otra de las variables centrales a la hora de perfilar las personas entrevistadas, ha sido el del sector de actividad. Fue necesario definir qué sectores se incluirían en los perfiles de las personas entrevistadas, ya que se debían paliar dos sesgos: el primero, el hecho de contactar a aquellas personas cercanas a mi propia experiencia profesional, dejando de lado otros sectores en los que la juventud también tiene un alto grado de presencia. Y, el segundo, alejarnos lo máximo posible de los mensajes emitidos por los medios de comunicación que invaden y configuran nuestro imaginario colectivo, según el cual la precariedad y los ERTE solo afectan a sectores concretos. En definitiva, las experiencias de las personas jóvenes debían venir de diversos ámbitos del trabajo, incluyendo aquellos que cuentan con un fuerte componente estacional, ya que, tal y como apunta el Instituto de la Juventud de España, "uno de los rasgos específicos de la incorporación de las personas

jóvenes al mercado de trabajo es que tiene un fuerte componente estacional". (INJUVE, 2021:8).

Género

Atendiendo a los datos de precariedad y mercado de trabajo, es irrefutable que las mujeres sufrimos de manera estructural unas peores condiciones de vida y trabajo. Pero, no debemos ignorar una peculiaridad derivada de la crisis del COVID-19, que ha sido la identificación o resignificación de ciertos sectores de actividad como esenciales. Y son, precisamente éstos, los que son en su mayoría ejercidos por mujeres. La pertinencia por tanto, de incluir la variable de género en la construcción de los perfiles se basa en la necesidad de discernir el impacto de la pérdida o suspensión de empleo ha tenido en hombres y mujeres.

Nivel de estudios

Tal y como ocurre con la variables género, y hemos visto anteriormente, el nivel de estudios también es significativo a la hora de hablar de desempleo y empleabilidad ya que aquellas personas jóvenes con estudios básicos sufren

con mayor virulencia las consecuencias de la crisis. A la hora de operacionalizar la variable, se ha optado por distinguir tres categorías: estudios básicos, Formación Profesional y estudios universitarios.

Las contactaciones se hicieron entre el 10 de marzo y el 16 de abril y para ello se optó por un muestreo no probabilístico por bola de nieve mediante grupos de referencia. Las contactaciones se realizaron vía telefónica, mail y Whatsapp.

Atendiendo a las variables antes citadas para la construcción de los perfiles, y teniendo en cuenta el proceso de contactación, las entrevistas fueron realizadas, entre el 21 de marzo y el 22 de abril. En la siguiente tabla se muestra de manera detallada los perfiles de las personas entrevistadas:

ENTREVISTA	EDAD	SECTOR DE ACTIVIDAD	GÉNERO	NIVEL DE ESTUDIOS
E1: Unai	24	Industria manufacturera	Masculino	Grado superior Formación profesional
E2: Iker	28	Actividades deportivas	Masculino	Grado Superior Formación Profesional
E3: Ana	27	Hostelería	Femenino	Estudios de posgrado
E4: Eneko	20	Actividades extraescolares	Masculino	Cursando estudios universitarios
E5: Aritz	34	Actividades deportivas	Masculino	Estudios de grado
E6: Jone	29	Formación	Femenino	Estudios de posgrado
E7: Ane	26	Hostelería	Femenino	Estudios de grado
E8: Iker	25	Hostelería	Masculino	Grado Superior Formación Profesional
E9: Andoni	32	Tercer sector	Masculino	Estudios universitarios
E10: María	23	Imagen personal	Femenino	Grado medio Formación Profesional



Pero no fueron estas las únicas entrevistas realizadas, ya que se optó por contactar con diferentes grupos y asociaciones que por su cercanía a la realidad investigada podrían enriquecer el proyecto aportando su propia experiencia y consejos sobre las cuestiones a tratar en el presente proyecto. Por dificultades en la contactación, finalmente se realizó una única entrevista a expertos, que sirvió para identificar aquellos puntos a tratar en la presente investigación. La entrevista fue realizada el 23 de febrero de 2021 al personal técnico del Consejo de la Juventud de Euskadi - Euskadiko Gazteriaren Kontseilua.

La información obtenida de las entrevistas se

analizó mediante **análisis de contenido**, para ello, atendiendo a la clasificación de Ruiz Olabuénaga (2012) tomaremos la estrategia del analista, es decir, aquellas que pretende "mediante artificios estadísticos o conceptuales, descubrir contenidos manifiestos en el texto, si bien el propio autor no es consciente de ellos" (2012: 202). Es decir, no pretenderemos indagar en aquella información latente en las palabras de las personas jóvenes entrevistadas, sino que nuestro análisis se centrará en aquello manifestado expresamente. Para ello, se delimitaron, con ayuda de la literatura revisada, los indicadores que puedan ayudar a resumir y categorizar el discurso emitido por las personas entrevistadas.

03.

Juventud y mercado laboral

En tiempos de crisis, las diferencias preexistentes se agudizan. Y bajo esta premisa, debemos pensar el escenario actual. Tras la declaración del estado de Alarma, pocos ciudadanos y ciudadanas podíamos imaginar lo que se nos venía encima: una sucesión de confinamientos y restricciones que se alargarían en el tiempo durante más de un año.

El impacto económico que la paralización de toda actividad no esencial tuvo en los datos macroeconómicos, enseguida empezó a difundirse con tono alarmista. El segundo trimestre de 2020 el PIB había batido un récord insólito con una tasa de variación acumulada interanual del -11.4% respecto al año anterior (CRL, 2020). La población empezó a temerse lo peor: un empeoramiento de sus condiciones de vida, ligada a un nuevo periodo de destrucción de empleo, recortes y desempleo. El recuerdo de la crisis financiera del 2008 está aún muy presente en el imaginario colectivo.

A medida que pasaron los meses, varias voces se alzaron para denunciar el impacto especialmente negativo que la situación derivada del COVID-19 había tenido en la población joven.

Pero esto no es algo nuevo.

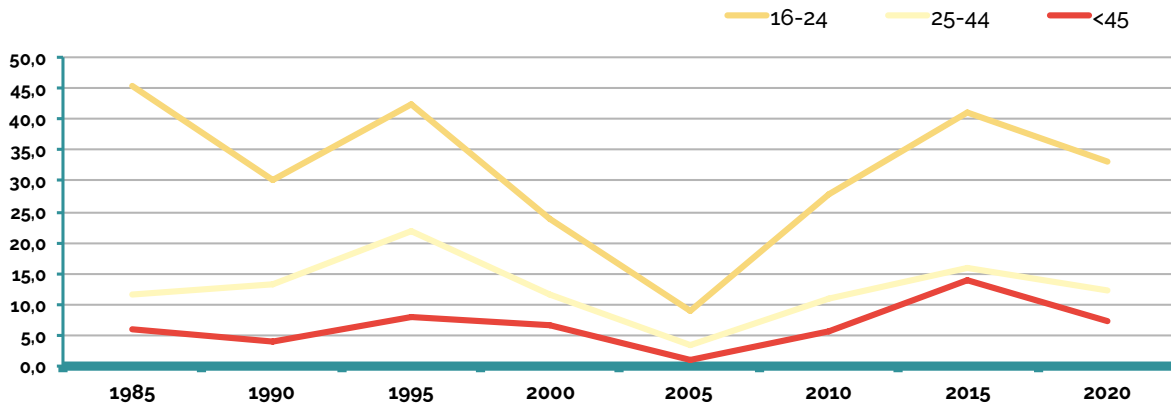
Desde la década de los 70 hasta mediados de la década de los 80, el empleo juvenil empezó a crecer de manera sostenida, momento en el que la tendencia se frena, y desciende notoriamente hasta principios de los 90. (Espulga, et al., 2004). Durante los primeros años de la década de los 90 sin embargo,

[...] se produjo un drástico cambio de tendencia, de tal manera que durante la primera mitad de la década de los 90 el desempleo aumentó considerablemente en Estado español, hasta el punto que durante este periodo las cifras alcanzaron récords históricos, en especial las relativas al desempleo juvenil. (Espulga, et al., 2004: 47).

Llegados al cenit del desempleo juvenil, pero también general, a mediados de los 90, la tasa de empleo se desplomó ya que "la economía española se encontraba todavía en una fase expansiva que facilitaba la creación de empleo" (Espulga, et al., 2004:47). Y entonces llegó la crisis de 2008 y las tasas de desempleo volvieron a crecer exponencialmente, hasta 2015; cuando las cifras de desempleo empiecen a descender.

GRÁFICO 1

Evolución de la tasa de paro en Álava por grupos de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del EUSTAT (EPRA)

En el gráfico 1 vemos como en Álava la tendencia fue similar. Ya que se puede apreciar una fuerte fluctuación de la tasa de desempleo, en la que se llegaron a alcanzar cifras superiores al 40%. Aunque la desagregación por grupos de edad no está del todo ajustada a la edad considerada como edad joven (12-30), los datos relativos a la franja de edad de los 16 a los 24 nos dan una idea de la especial virulencia con la que la población joven vivió las idas y venidas del mercado laboral.

Durante el último año, el colectivo joven ha sido uno de los colectivos más afectados, (Santamaría, Carbajo, 2020; Feixa, et al., 2020; INJUVE, 2021) y es que tal y como muestran los datos recogidos en el gráfico 2 durante los meses de 2020 y lo que llevamos de 2021 el desempleo ha tenido una especial incidencia en las personas trabajadoras menores de 30 años.

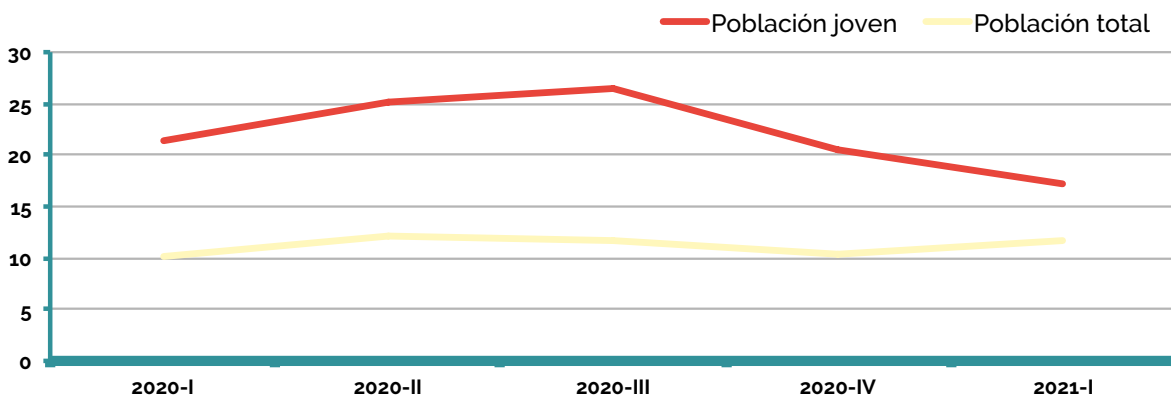
De esta manera, resulta especialmente interesante comparar los datos del primer trimestre de

2020 y 2021, ya que estas dos fechas responden a un contexto sociolaboral marcado por la irrupción del COVID-19. Como vemos, la población joven ha empezado el año mejor de lo que lo hizo en 2020, mientras que en el caso de la población general, la tasa de paro es ligeramente superior a comienzos del 2021 que un año anterior. Si atendemos a la evolución del 2020, los datos muestran un fuerte incremento de la tasa de desempleo durante el II y III trimestre de 2020, lo que confirma el impacto que el COVID-19 tuvo en el empleo de las personas jóvenes, ya que más de un 25% de las personas jóvenes no tenían empleo. Este incremento sin embargo, no se da en el caso de la población total que muestra un desarrollo si bien desfavorable, mucho más estable.

Por otro lado, organismos como el INJUVE (2021) advierten de que es posible que muchas personas jóvenes hayan optado, ante el contexto de dificultad, descolgarse del mercado laboral, pasando a formar parte de la población inactiva.

GRÁFICO 2

Evolución de la tasa de paro en Álava por grupos de edad (2020-2021)

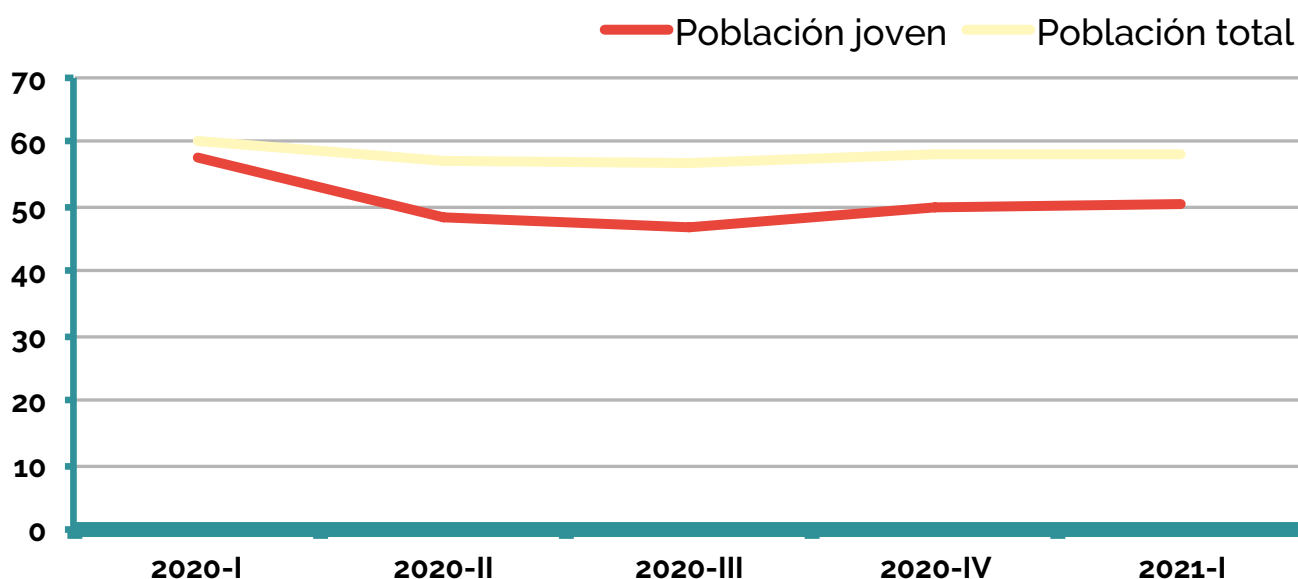


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Lanbide

Los datos, aunque nos dan una visión limitada, ya que desconocemos los motivos que han llevado a las personas jóvenes a abandonar el mercado de trabajo, nos muestran que así ha sucedido.

La línea de evolución de la tasa de actividad (Gráfico 3) de las personas jóvenes muestra un mayor descenso que la de la población general. Es decir, el confinamiento y los primeros meses de desescalada hizo que entorno a un 10% de las personas jóvenes hasta ahora ocupadas o en búsqueda activa de empleo dejaran de estarlo. En el caso de la población total esta disminución supone algo más de 3 puntos. Actualmente, los datos del primer trimestre de 2021 nos permiten constatar cómo en comparación con el primer trimestre de 2020, la población joven activa es 7 puntos menor, estando aún lejos de los datos previos a la pandemia.

GRÁFICO 3
Evolución de la tasa de actividad en Álava por grupos de edad (2020-2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Lanbide

Es importante subrayar por tanto, que a pesar de que las tasas de desempleo muestren una tendencia favorable, parte de la población joven que antes sí formaba parte del mercado laboral ha dejado de serlo. En estos casos, tal y como apuntan varios autores, es habitual el discurso que concibe los estudios y la formación como los mecanismos salvavidas que otorgarán a la persona desempleada una mayor oportunidad de inclusión en el mercado laboral (Tovar y Re-

villa, 2011; Espluga, et al., 2004) asumiendo ésta los costes de los que más tarde se beneficiará la empresa empleadora (Tovar y Revilla, 2011).

3.1. Elementos que componen la precariedad

Por otro lado, es fundamental detenerse en conocer qué tipo de empleo y de qué características es al que está accediendo la gente joven. Ya que tal y como apuntan Espluga, . (2004)

En 1994 el gobierno impulsó una reforma de la política laboral mediante la que introdujo diversas opciones contractuales de tipo temporal (contratos de aprendizaje y formativos, empresas de trabajo temporal, etc.) con el argumento primordial, entre otros, de facilitar el acceso al empleo a las personas más jóvenes.

Los grupos de edad jóvenes se etiquetaron como los más discriminados en el mercado la-

boral, por lo que la reforma lo liberalizó con la intención (o excusa) de facilitar su acceso al mismo. Sin embargo, el resultado fue un fuerte incremento de la rotación de los jóvenes en el mercado laboral con el consiguiente aumento de la precarización de los nuevos ocupados. (2004: 15)

Tendencia que fue agudizada tras la crisis de 2008, en la que el proceso de precarización se acentuó y aceleró. Pero, ¿qué significa la precarización? Y lo que es más importante, ¿qué impli-

caciones tiene para el colectivo joven?

Hace ya varios años que la precariedad es un término cada vez más recurrente. Las consignas y denuncias ligadas al ámbito laboral son habitualmente representadas bajo el término de la precariedad. Pero, su éxito ha hecho que sea un término también caracterizado por cierta elasticidad conceptual, un cajón de sastre mediante el que exponer toda situación de vulnerabilidad.

En primera instancia, la precariedad hace referencia a la **inestabilidad y a la incertidumbre**, ya que "el discurso sobre la precariedad ha estado presente en las ciencias sociales asociado a categorías como anomía, alienación, marginalidad o pobreza" (Tejerina, 2020b:97). A día de hoy, vemos un desplazamiento hacia el mercado de trabajo, en el que su estructura favorece dicha inestabilidad e incertidumbre, asociada a una creciente tasa de temporalidad (Lasheras-Díez, et al., 2018) y empeoramiento de las expectativas de trabajo acelerada a causa de la crisis del COVID-19. Así, la precariedad laboral se conforma como una realidad creciente, estructural y normalizada (Lasheras-Díez, et al., 2018) que tiene su fiel reflejo en los datos.

Lo primero que llama la atención es la curva tan turbulenta que muestra la evolución de contratos firmados por hombres y mujeres jóvenes a lo

largo de 2020 y primeros meses de 2021. Como vemos, el descenso producido a raíz del confinamiento es muy notorio, ya que el número de contratos que se firmaron durante marzo y abril desciende en más del 75%. Durante los siguientes meses, y tras una fuerte recuperación, el final de la época estival también supuso un considerable batacazo en el número de contratos firmados. La tendencia es similar en el caso de hombres y mujeres, pero como vemos, el número de contrataciones es siempre superior en el caso de los hombres.

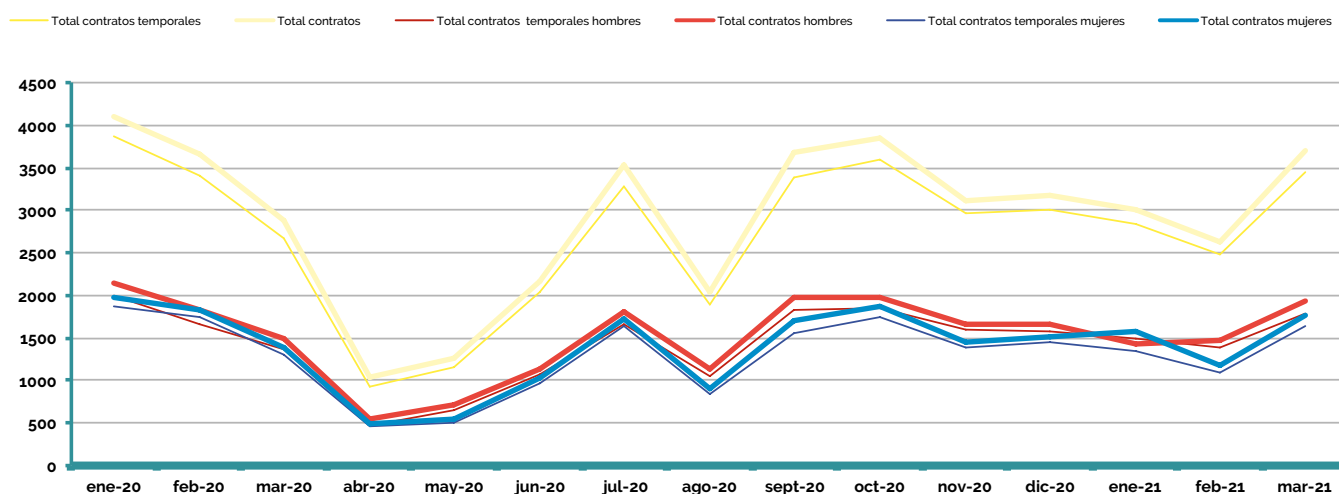
Por otro lado, debemos detenernos en la extrema similitud que muestran las líneas de evolución de los contratos totales firmados y la de contratos temporales; lo que nos lleva a una clara conclusión: casi todos los contratos que se firman, son temporales. Es decir, la temporalidad es la norma, y la estabilidad la excepción.

La temporalidad que muestran los datos, se traduce directamente en la sensación de incertidumbre e inseguridad que tienen las personas jóvenes. Según los datos publicados por el INJUVE (2021), 1 de cada 4 jóvenes percibe un alto riesgo de desempleo y 1 de cada 3 no cree que pueda encontrar un trabajo en el plazo de un año.

Pero, la hegemonía de la temporalidad, aunque síntoma de toda una generación, distingue entre

GRÁFICO 4

Evolución del número del número total de contratos y contratos temporales firmados en Vitoria-Gasteiz por jóvenes (16-29) por sexo (2020-2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE

hombres y mujeres, clases sociales y edad. Atendiendo al mismo estudio antes citado:

Por un lado, los hombres tienen una probabilidad menor que las mujeres de acabar trabajando en un empleo temporal. En segundo lugar, la probabilidad de tener un empleo temporal disminuye con la edad. En tercer lugar, aquellos que provienen de hogares más humildes (clase baja) son más propensos a sufrir temporalidad que los hijos de clase alta, incluso cuando tienen el mismo nivel educativo. El resto de los factores, como el nivel educativo, la nacionalidad, tener o no pareja, y vivir en el ámbito rural y urbano, no tienen un impacto significativo. (INJUVE, 2021:76-77).

En cuanto al nivel de estudios, la literatura científica muestra contradicciones a la hora de sopesar el impacto que el nivel formativo tiene en la empleabilidad, ya que por un lado, supone que aquellas personas más formadas sufran una mayor incertidumbre laboral (Lasheras-Díez, et al., 2018), pero por el otro, son las mujeres jóvenes con nivel educativo más bajo, la población inmigrante y las personas que trabajan en sectores más precarios, quienes tienen una visión más pesimista de su futuro. (INJUVE, 2021: 109).

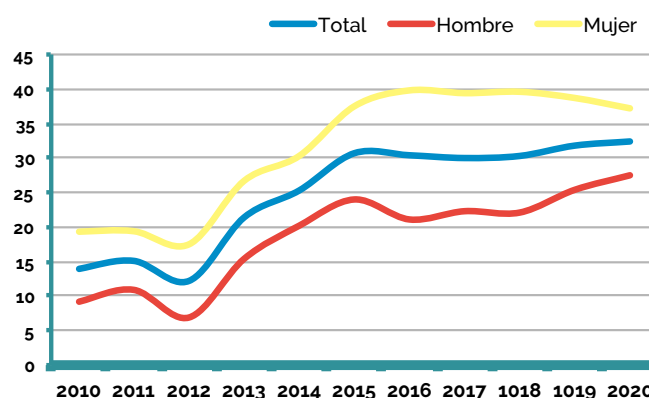
Además, "algunos estudios recientes señalan la existencia de una brecha entre la generación X (nacidos entre 1961 y 1981) y la generación Y (nacidos entre 1981 y 2000, también conocidos como millennials)" (INJUVE, 2021:106) siendo el segundo colectivo el que sufre más inseguridad laboral que generaciones anteriores (Buenocara, et al., 2015).

Esta desconfianza y pesimismo por el futuro, en la que ahondaremos en los siguientes capítulos, puede afectar negativamente al desarrollo laboral. (INJUVE, 2021) Ya que se agota el sentido de trayectoria profesional como carrera, y dan paso a trayectorias laborales discontinuas, inestables e incluso descendentes (Feixa, et al., 2020).

El segundo de los indicadores que contribuye a la precarización de las experiencias laborales de las personas jóvenes, es **la parcialidad no deseada**, que junto a la temporalidad supone un claro obstáculo en el desarrollo profesional de las personas jóvenes. Atendiendo a los resultados recogidos por el informe Juventud en España 2020,

Los análisis en esta sección confirman que la precariedad laboral es un problema serio que afecta a un alto porcentaje de la población juvenil. El 40% de los empleados jóvenes tiene un contrato de carácter temporal, y el 37% dice que desearía trabajar más horas de las que actualmente trabaja. Además, la correlación entre ambas variables es alta, lo que indica que muchos jóvenes son doblemente vulnerables. Entre los colectivos más afectados por esta doble precariedad están las mujeres, los más jóvenes, y los que han sido educados en hogares de clase baja. (INJUVE, 2021: 80)

GRÁFICO 5 Evolución del empleo a tiempo parcial entre la juventud ocupada de 16 a 29 años, según sexo en el Estado español (%)



Fuente: Informe Juventud en España (INJUVE, 2021)

Como se aprecia en el gráfico 5 las jornadas parciales no han hecho sino aumentar a lo largo de los años, de manera que, vamos camino de que haya casi tantas jornadas completas como parciales entre la juventud y sobre todo las mujeres del Estado español. A pesar de que los datos aparecen unificados, y por tanto no muestran las diferencias entre ocupaciones profesionales, según el Informe del INJUVE (2021) la parcialidad no deseada varía en función de la ocupación profesional:

TABLA 1**Parcialidad no deseada por ocupación profesional en el Estado español (2021)**

OCUPACIÓN PROFESIONAL	DESEAN TRABAJAR MÁS HORAS DE LAS QUE TRABAJAN
Directivos	15.79
Profesionales	47.45
Técnicos	36.29
Administrativas	31.03
Sector Servicios	41.14
Agricultura	33.33
Ocupaciones Manuales	31.43

Fuente: Informe Juventud en España (INJUVE, 2021)

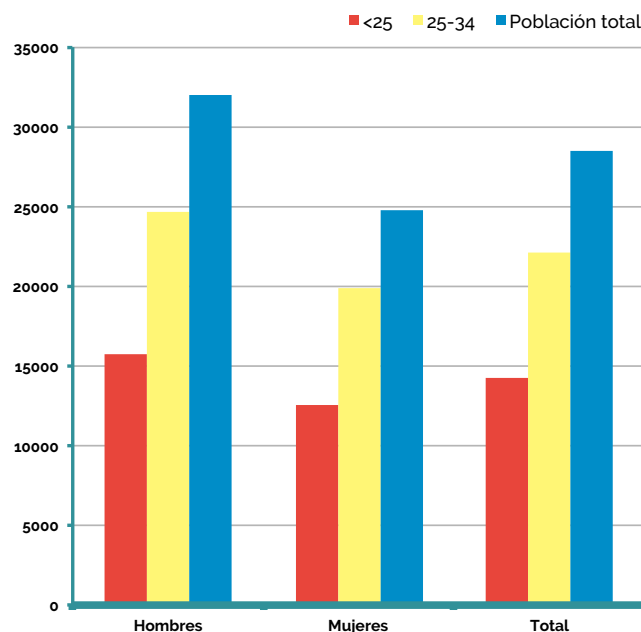
Es decir, profesionales y personas jóvenes ocupadas en el sector Servicios son las que más parcialidad no deseada sufren, con un índice superior al 40%. Por el contrario, son los directivos quienes menos querrían trabajar más horas de las que ya trabajan.

En nuestro territorio, según los datos aportados por el informe Diagnóstico de la situación de la juventud en Euskadi, el 32.4% de las personas jóvenes de entre 16 y 29 años tienen un contrato de menos de 30 horas (Observatorio Vasco de la Juventud, 2020). Una vez más, la diferencia entre sexos nos confirma la especial vulnerabilidad a la que tienen que hacer frente las mujeres jóvenes, ya que en su caso son el 37.8% las que tienen un contrato parcial frente al 27.5% de los hombres jóvenes. Tal y como apunta el mismo estudio, a partir de los 30, este porcentaje se va reduciendo a medida que las personas trabajadoras van cumpliendo años, pero aun así, la diferencia entre sexos es sostenida en el tiempo. (Observatorio Vasco de la Juventud, 2020).

Debemos tener muy en consideración las altas tasas de parcialidad en la juventud, ya que tal y como afirman varios autores, "de acuerdo con varios estudios, trabajar menos horas de las que

se desea incrementa el riesgo de sufrir depresión y baja autoestima" (Dooley . 2000: 421).

Tanto la temporalidad como la parcialidad no deseada, se traducen directamente en un **nivel salarial más bajo** que la población general. De manera que los trabajadores a tiempo parcial tienen el doble de riesgo de pobreza que los trabajadores a tiempo completo. (Fagan . 2014)

GRÁFICO 6**Ganancia media anual por trabajador/a en la CAE por grupos de edad y sexo (2018)**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de estructura salarial (INE)

El gráfico 6 deja en evidencia la diferencia que hay entre los salarios percibidos por las personas jóvenes de nuestra comunidad y los percibidos por el total de la población. Pero la edad no es la única variable que juega en contra del nivel salarial, ya que las mujeres tienen una ganancia anual sustancialmente menor que los hombres.

Según un estudio publicado por La Caixa Research,

[...] en los tres trimestres de 2020 que estuvieron afectados por la pandemia, la caída interanual de los ingresos fue mucho más acusada para las personas jóvenes (de entre 18 y 29 años) que para los adultos (de 30 a 64 años) y los señores (de 65 años en adelante), [...]. De hecho, la caída de ingresos medianos de los jóvenes habría cuadruplicado la de los adultos en 2020. (García-

Arenas, et al., 2021:35)

Además, los ingresos de los jóvenes muestran una recuperación mucho más lenta a medida que avanzó el 2020. (García-Arenas, et al., 2021).

Vemos por tanto que el mercado laboral es un terreno especialmente hostil para aquellas personas menores de 30 años. La inclusión en el sistema es una lucha diaria que tienen que librar miles de jóvenes a diario, ya que la temporalidad, la parcialidad y los cada vez salarios más bajos componen un cóctel que incide no solo en exclusión económica sino en la salud mental de toda una generación. No debemos olvidar que "el trabajo es una actividad que contribuye a la satisfacción de necesidades económicas, psicológicas, sociales..." (Salanova, et al., 1991:114) y que por tanto, una situación de precariedad que prevalece en el tiempo implica un deterioro progresivo de la salud mental de la persona (Lasheras-Díez, et al., 2018).

Aunque las variables tratadas hasta el momento (temporalidad, parcialidad y nivel salarial) conforman los tres grandes rasgos de la precariedad, entendemos que **la sobrecualificación**, a menudo olvidada, conforma, ya no un trío, sino el cuarteto de la precariedad.

La sobrecualificación se refiere a "aquella situación laboral en que no existe correspondencia directa o relacionada entre el nivel y área de educación formal adquirida por el trabajador y las cualificaciones necesarias para el desempeño de la ocupación en que se encuentre empleado." (Herrera, 2017:32).

Atendiendo a los datos recogidos por Euskadiko Gazteriaren Kontseilua, en 2015 el 52.7% de las personas trabajadoras menores de 30 años tenían una cualificación mayor que lo requerido por el puesto que ocupaban.

Por otro lado, según el informe de competitividad del País Vasco 2020 realizado por Orkestra, la CAE es una de las comunidades autónomas con un índice de sobrecualificación más altos de todo el estado y la UE.

El índice de sobrecualificación se define por "el ratio de personas con educación terciaria sobre la población empleada en las ocupaciones

más cualificadas" (Orkestra, 2020: 7). La tabla 2 muestra el índice de sobrecualificación en comparación con otros territorios de referencia y la variabilidad respecto al año anterior.

TABLA 2
Índice de sobrecualificación de la CAE

2019			2018		
CAE	Estado Español	E28	CAE	Estado español	E28
1.53	1.30	0.85	1.58	1.30	0.84

Fuente: Informe sobre la competitividad del País Vasco (Orkestra, 2020)

El informe nos habla del coste que la sobrecualificación tiene a nivel macroeconómico y competitivo de la comunidad ya que implica que hay recursos que no están siendo aprovechados. En este sentido, es muy interesante el apunte que hace Ramos (2017) según el cual la gran expansión educativa que ha caracterizado las últimas décadas, no ha venido acompañada de un incremento equivalente de los puestos cualificados y por tanto, la demanda de personas trabajadoras cualificadas.

Una ineficacia que se ve trasladada al sentir de las personas jóvenes, que son quienes más posibilidades tienen de sufrir la sobrecualificación (Ramos, 2017) y es que, las implicaciones van más allá:

Las consecuencias de este fenómeno no sólo se ven reflejadas en la estructura económica y productiva, sino también en aspectos sociales que mantienen una tensión problemática entre formación y empleabilidad. (Tejerina, Cavia, Santamaría, Carbajo, 2012: 94)

Tensión que es definida como una sensación de desanclaje y desmotivación generalizadas. (Euskadiko Gazteriaren Kontseilua, 2020; Tejerina, 2020a).

Este indicador es especialmente preocupante de cara a la situación de crisis originada a raíz del COVID-19 ya que como señalan Nieto y Ramos (2010), los procesos de crisis en los que el mercado laboral se desestabilizan y el desempleo

juvenil aumenta, una de las estrategias más habituales que la población joven suele adoptar es la formación y la adopción de nuevas competencias (Tejerina, 2020b) entrando así en una espiral de recualificación, y sobrecualificación a la que el mercado laboral no logra dar respuesta.



04.

Jóvenes en ERTE

Una de las palabras más recurrente durante los meses de pandemia, ha sido, y sigue siendo el ERTE. Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, han hecho las veces de airbag para amortiguar el impacto que el COVID-19 tuvo en el empleo de miles de personas. Impidiendo un aumento exponencial de la tasa de paro.

Con el cierre de toda actividad no esencial, la inmensa mayoría de las personas trabajadoras tuvieron que abandonar su centro de trabajo para o bien teletrabajar o pasar a formar parte del colectivo de personas trabajadoras que, sea total o parcialmente, no estaban ocupadas, pero tampoco desempleadas, sino en suspensión.

Nos detendremos brevemente para explicar qué implicaciones tiene estar en suspensión transitoria y qué efectos tiene sobre las condiciones laborales de la persona afectada, ya que esta información será de gran ayuda para poder abordar los capítulos que siguen.

Los expedientes de regulación temporal de empleo, es decir, los ERTE, suponen por un lado, una rebaja de las cotizaciones sociales de las empresas; y por otro, un sistema de prestaciones para las personas asalariadas.

En el caso de las empresas, las exenciones de cotizaciones sociales de las empresas por trabajador variarán en función del tipo de ERTE que se le aplique. Veamos la tabla 3.

TABLA 3
Tipos de ERTE y sus características.

TIPO DE ERTE	DESTINATARIO	Cotización social por parte de la empresa	OBLIGACIONES
De limitación de la actividad	Sectores y empresas afectados parcialmente (reducción de aforos...)	<50: 100-80% >50: 90-70%	En todos los casos las empresas no podrán despedir (salvo el despido disciplinario procedente) a ninguna persona trabajadora cubierta por el expediente hasta pasados seis meses de la finalización de éste.
De impedimento de la actividad	Empresas que se vean obligadas a suspender su actividad como consecuencia de las decisiones tomadas por la Administración para frenar la expansión del virus. (Cierre de hostelería...)	<50: 90% >50: 90%	

De empresas y sectores especialmente afectados o superprotegidos	Actividades que tengan un nivel de actividad menor al 70% y un 15% de sus trabajadores/as en ERTE	<50:85% >50:75%	El incumplimiento supone la devolución de la exoneraciones a la Seguridad Social

Fuente:Elaboración propia

En el caso de las personas trabajadoras en ERTE, estas pasan a cobrar la prestación de desempleo total o parcial aunque el tiempo de protección de paro no es consumido. Por tanto, por lo general, las personas trabajadoras en suspensión, verán sus ingresos reducidos un 30%, siempre que la representación de los trabajadores/as pacte con la empresa complementos que supongan una menor reducción en la cuantía total a percibir por las personas trabajadoras. En el caso de los contratos temporales sin embargo, tal y como recoge el quinto artículo del Real Decreto Ley 9/2020 del 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19,

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

En este contexto, y con las medidas antes citadas aún en vigor, y que parece se prorrogarán durante 2021¹, cabe preguntarse qué sucederá una vez desaparecidas las medidas de protección. Según un informe publicado por el INJUVE a finales del verano de 2020, "aproximadamente el 29,6% de toda la población joven ocupada, hoy en situación de ERTE o similar, afronta un riesgo importante de perder su empleo por trabajar en sectores vulnerables" (2020:10)

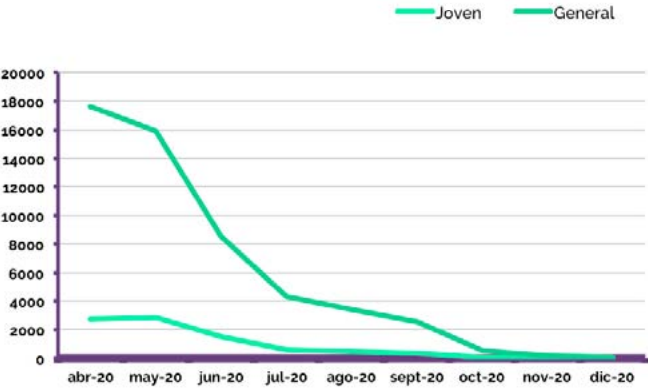
Entre tanto, aunque ningún grupo poblacional ha esquivado las consecuencias del COVID-19, en toda situación de desequilibrio o crisis las desigualdades preexistentes se agudizan, y en

este caso, también, ha sido así, ya que la distribución de los ERTE por grupos de edad, género, clase social, procedencia, nivel de estudios y ocupación no ha sido para nada homogéneo.

Según el sondeo COVID-19 realizado por el INJUVE a jóvenes del Estado Español, durante 2020 un 24.1% de las personas jóvenes se vio afectada por un ERTE, y un 16.2% perdió su empleo.

En nuestra ciudad, según los datos de Lanbide, en abril de 2020 eran 2.755 personas jóvenes las que entraron en ERTE. A medida que avanzaron los meses, la curva muestra un descenso muy notorio, que es más acentuada en el caso de la población general. A cierre de año, eran tan solo 15 personas jóvenes las que seguían en ERTE en nuestra ciudad.

GRÁFICO 7
Número de personas jóvenes en ERTE en Vitoria-Gasteiz



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Lanbide

Pero como ya avanzábamos, no ha sido igual para hombres que para mujeres y es que "las mujeres, que ya partían de una situación laboral más precaria, han sufrido más ERTE y han perdido más frecuentemente su trabajo que los hombres" (INJUVE, 2021: 90). Atendiendo a los resultados del mismo sondeo llevado a cabo por el INJUVE, el 21.6% de los hombres jóvenes había sido afectado por un ERTE, frente al 26.4% de las mujeres. En el caso de Vitoria-Gasteiz, la diferencia no es tan clara. En el caso de la población general, la diferencia entre hombres y mujeres fue considerable durante los primeros meses, es decir, durante el confinamiento, de manera que, mientras avanzó el año, la diferencia se fue equiparando, lo que nos lleva a pensar que fue-

¹ <https://www.elmundo.es/economia/2021/05/04/608fb763fdddff7e848b45d5.html>

ron más hombres los que volvieron a su puesto de trabajo en comparación las mujeres.

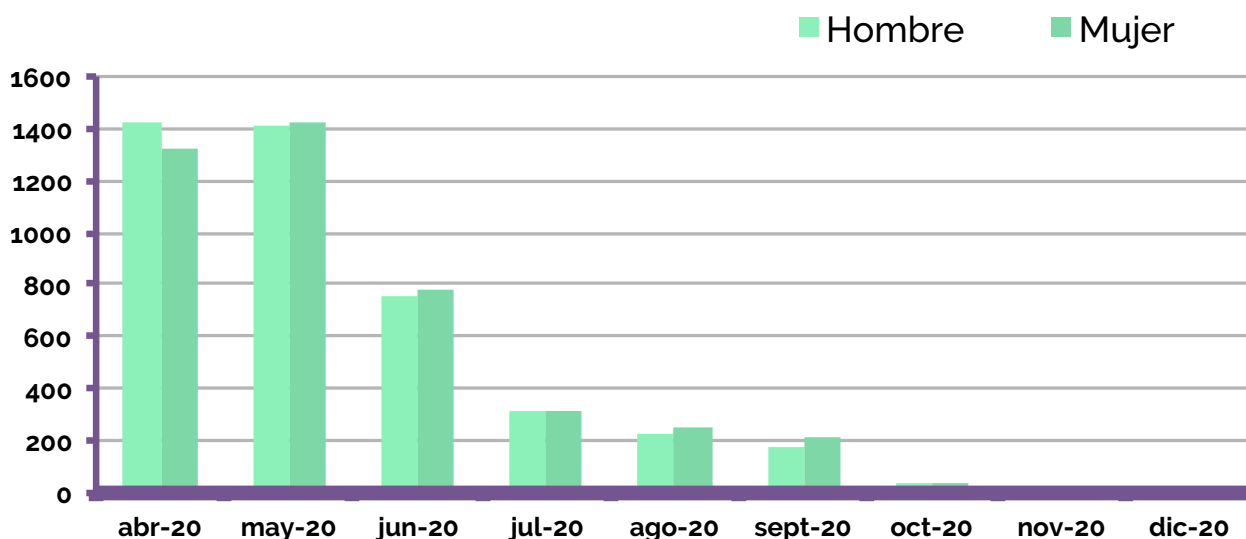
En cuanto a la población joven vitoriana, durante el primer mes de confinamiento también podemos apreciar este fenómeno pero a partir de mayo de 2020 son más mujeres las que se encontraron en situación de ERTE.

nas extranjeras se han visto más afectadas por los ERTE que las no extranjeras.

Otro de los focos de desigualdad, la clase social, revela que son aquellas personas jóvenes de clase media y baja las más afectadas por la pandemia en el plano laboral. Atendiendo al análisis que hace el INJUVE (2021),

GRÁFICO 8

Número de personas jóvenes en ERTE en Vitoria-Gasteiz por género.



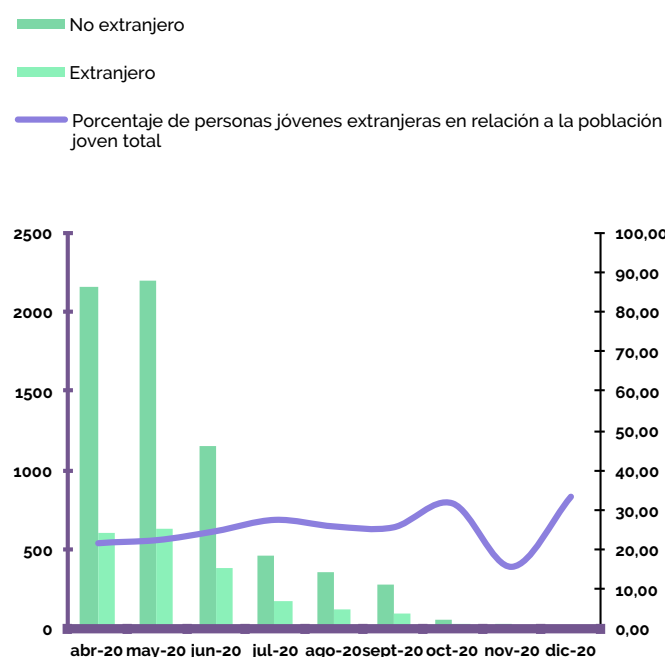
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Lanbide

En cuanto al lugar de procedencia, aunque es difícil estimar qué porcentaje de población extranjera o no extranjera ha estado en algún momento en ERTE, el siguiente gráfico muestra el número de personas, que según los datos de Lanbide se han visto afectadas por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo. Teniendo en cuenta que el porcentaje de población joven extranjera respecto al total de población joven en Vitoria-Gasteiz es de un 17.7%² aunque no es una estimación para nada exacta, vemos que esta proporción no se mantiene en la distribución de los ERTE, ya que en los primeros meses si bien el 22% de las personas jóvenes en situación de suspensión eran extranjeras, a medida que avanza el año, este porcentaje sube hasta el 33%.

Al igual que veíamos en el gráfico 8 en este caso, vemos que el número de personas extranjeras en ERTE no desciende al mismo ritmo que las no extranjeras, por lo que podemos afirmar que

GRÁFICO 9

Número de personas jóvenes extranjeras y no extranjeras en ERTE en Vitoria-Gasteiz.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Lanbide

tras el primer impacto del COVID-19 las perso-

²Según los datos del Gabinete de Estudios de Vitoria-Gasteiz para 2020

“Los datos revelan, además, diferencias importantes entre los trabajadores de clase alta (directivos y profesionales), media (ocupaciones administrativas y del sector servicios) y baja (ocupaciones manuales). Por un lado, un 63% de los trabajadores en ocupaciones de clase alta no se vio afectado por la emergencia sanitaria, frente al 44% de los trabajadores manuales. Por otro lado, la aplicación de los ERTE afectó más a trabajadores y trabajadoras de clase media y baja (30% y 25% respectivamente) que de clase alta (14%)” (2021:90).

Estrechamente relacionado con la variable de la clase social, debemos analizar tanto los ERTE por sector de ocupación como la incidencia que el nivel de estudios ha tenido en relación a los ERTE y la pérdida de empleo. Ya que, según, Gascon (2020), recogido por el INJUVE en su informe anual de juventud, el desempleo o el hecho de que éste se vea afectado depende mucho de si cierta ocupación se declara esencial, o si en caso contrario, es compatible con la actividad telemática. De esta manera, “los trabajos relacionados con la hostelería, el comercio y, en menor medida, la industria, no son esenciales ni viables vía online” (INJUVE, 2021:91) por lo que sufren, según el autor norteamericano, un mayor impacto de las restricciones derivadas del COVID-19.

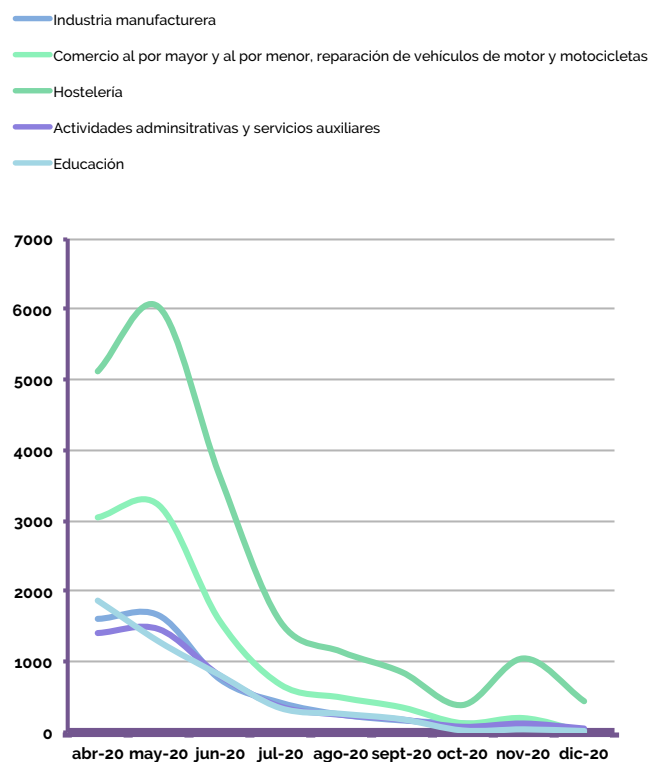
En el caso de nuestra ciudad, las cinco ocupaciones que más ERTE han registrado son, la hostelería, el comercio al por mayor y al por menor, la educación, la industria manufacturera, y las actividades administrativas y servicios auxiliares. El gráfico 10 muestra la evolución que estos sectores han tenido a lo largo de 2020. Precisamente, todos ellos excepto la educación fueron los sectores que más gente joven emplearon durante 2020³



³Datos de Lanbide para la ocupación de menores de 30 por actividad económica en la CAE (OpenTask)

GRÁFICO 10

Evolución del número de personas trabajadoras en ERTE en las 5 actividades con más ERTE en Vitoria-Gasteiz.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Lanbide

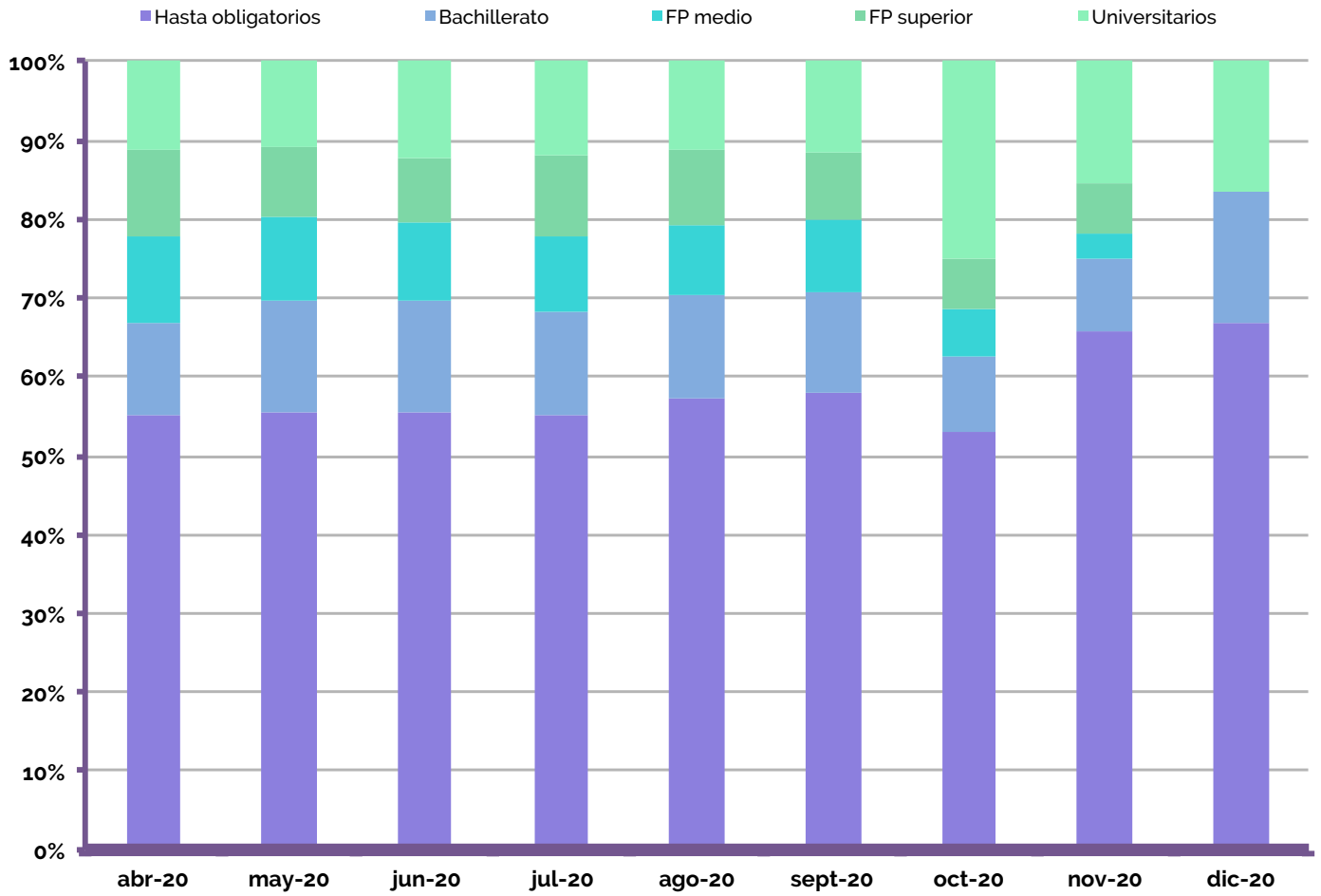
Por otro lado, “la pérdida de empleo también ha sido mayor en las ocupaciones menos cualificadas (18,5%) que en las altamente cualificadas (10%).” (INJUVE, 2021: 90). Son datos del sondeo ya mencionado más arriba, en el cual vemos que existe una correlación directa entre la cualificación y el riesgo a perder o suspender el empleo.

Según los datos ofrecidos por Lanbide, en nuestra ciudad esta correlación se confirma, pero hasta cierto punto. Las personas jóvenes en ERTE son en su mayoría aquellas con un nivel de estudios más bajo, y a medida que subimos en el nivel de estudios, el número de ERTEs disminuye. A excepción de los estudios universitarios, que muestran cifras superiores a aquellas personas jóvenes en ERTE con FP o Bachillerato.

En la misma línea, llama la atención que a cierre de año las personas jóvenes con ciclos formativos desaparecen del gráfico, ya que no queda ni una sola en ERTE en nuestra ciudad. Las personas con estudios universitarios sin embargo, no ven alterada su condición durante todo el año, a excepción de octubre de 2020 en el que dicho colectivo aumenta.

GRÁFICO 11

Número de personas jóvenes en ERTE en Vitoria-Gasteiz por nivel de estudios.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Lanbide

05.

Más allá de las cifras: testimonios en primera persona

Una vez analizadas las cifras que reflejan el número de personas trabajadoras jóvenes en ERTE, resulta de especial interés conocer qué ha sucedido en las vidas de estas personas. Las líneas que siguen pretenden por tanto, acercarnos a la realidad que miles de jóvenes han vivido a lo largo del último año. Mediante las voces de quienes han sufrido y disfrutado de lo acontecido, no es nuestro objetivo presentar tales testimonios como la crónica de toda una generación, sino acercarnos a la parte más vivencial del fenómeno de los ERTE, mediante la aportación de diez jóvenes de nuestra ciudad que mediante su testimonio han conseguido que las cifras cobren vida.

5.1. La gota que colma el vaso

Como hemos visto anteriormente, a partir de marzo de 2020 se articularon varias medidas para frenar el impacto que el COVID-19 tuvo en nuestras vidas. Una de esas medidas fueron los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo. Los ERTE. Pero, aunque fueron formuladas para amortiguar las terribles consecuencias de la paralización de toda actividad no esencial,

lo cierto es que esta medida, a su vez, produjo su propia onda expansiva a la que nadie o poca gente quiso prestar atención.

Tal y como relatan los y las protagonistas, durante los días previos a la declaración del Estado de Alarma, se empezó a intuir lo que vendría después.

“Nos lo veíamos venir, veíamos que estaban cerrando todo, tal...sabíamos que el trabajo seguramente faltaría” (E1)

“Lehenengo ERTE hori gu ari ginen lanean egunero pixka bat, eta presioa nabaritzen genuen. Claro, zuk badakizu, momenturen batean itxiko zaituztela, aurreikusten genuen. (E7)

“Nik banekien ERTEan sartuko ginela. Mantendu zituzten 2 pertsona plantillan, ordu batzuk plantillan eta beste ordu batzuk ERTEan” (E6)

“Vas viendo, te vas dando cuenta, otra esto, si están empezando con res-

tricciones, esto en mi trabajo me va a repercutir” (E5)

Eso sí, nadie pudo prever que se trataría de una situación que se alargaría en el tiempo más de 15 o 20 días.

“Baina uste genuen 15 egun izango zirela, eta esaten genuen, bueno, pues 15 egun, geunden apur bat oraindik ez genuela sinisten, como, joe oporrak izango ditugu? Eta azkenean opor horiek luzatu ziren bi-hiru hilabete” (E7)

“Pues al principio, cuando nos llevaron a casa, como todo el mundo, pues “venga, un par de semanas, un mes, va” pues incertidumbre; al final, yo no sabía lo que iba a pasar (E5)

Es más, las personas jóvenes, han sido en varias ocasiones las últimas trabajadoras de sus plantillas en salir del ERTE e incorporarse al ritmo normal del trabajo:

“Taberna horretan egiten dugu lan 5 pertsona. Nire nagusiak eta bere ki-deak, bi zerbitzari eta sukaldaria, orain ni naiz bakarra ERTEan dagoena [...] nik ulertzen dut jarraitzen dudala ERTEan ni izan nintzelako azkena, nik daramat hiru urte eta nire lankideak 5. Nahi eta nahi ez, gazteena geratzen da kanpoan” (E7)

“La primera vez que estuve en ERTE, estuve durante el Confinamiento, dos meses. Luego mis compañeras sí que se incorporaron antes, pero yo después. La segunda vez también cerraron y se incorporó primero mi encargada, luego mi compañera y la última yo. [...] ellas llevaban más tiempo y saben más.” (E10)

“Desde noviembre llevo en ERTE, soy la única y la última en llegar, pero la empresa ni me ha llamado” (E3)

Una vez visto que aquello iba para largo (E1) las consecuencias de estar en ERTE empezaron a aflorar. El impacto fue multidimensional, económico, psicológico y social. Las personas jóvenes

han relatado como el hecho de no trabajar tuvo consecuencias en lo referido a los ingresos, la emancipación, la empleabilidad, las expectativas de futuro, las relaciones interpersonales, la relación con el entorno, las propias consecuencias laborales y hasta la pérdida del empleo en varios casos. Y aunque lo relatado es similar en todos los casos, su vivencia no lo fue tanto.

En el ámbito económico, la diferencia la marcó el hecho de estar emancipado o no, ya que en el primero de los casos, la reducción de ingresos supuso una gran incertidumbre y preocupación. Recordemos que el ERTE supone una reducción del 30% del salario habitual de la persona trabajadora, que unida a la escasa capacidad de ahorro de las personas jóvenes consecuencia de la más que mermada masa salarial atribuida a este grupo de edad, cualquier imprevisto económico supone no poder hacer frente a los gastos básicos que sostienen la vida.

“Ahora que estoy en este piso sí que estoy un poco... digamos con nervios; porque claro, el alquiler ya está a mi nombre, ya consta mío, sí que estoy un poco asustada” (E10)



“Casi toda la plantilla está trabajando excepto yo, no están rotando, y le pedí por favor que rotaran porque yo ya las deudas que voy acumulando, ya no puedo con ellas.” “Desde que vivo sola, yo he podido quedarme ese piso porque me pagan la ayuda de 200 euros y se me queda en 350 con la ayuda. Si yo tuviese que pagar 550 con lo que estoy cobrando, cobrando ahora de ERTE que estoy cobrando 780, pues es que tú me dirás, me da para pagar la casa, la luz, ya está. Y no me llega ni para comida, ni para el móvil” (E3)

“Aurrezteko aukera gutxi, edo ezintasun hori egiten dugu horrelako konturen bat ateratzen denean edo hilabeteren batean apurtzen bazaizu galdara edo horrelako gastu inprebistoren bat badaukazu ya eskatu behar diozu familiari, edo norbaiti laguntza, ze edukiko bagenu soldata onak edo” (E4)

“Pandemiaren asuntoarekin, nire lanarekin, nire soldatarekin nik nabaritu dut txirotu naizela” (E7)

“Tienes que limitarte, si tienes algo ahorrado tienes que limitarte a no irte a ningún lado, a no comprarte, yo que se, o estar ahí en plan, y ahora ¿qué hago el mes que viene, será lo mismo? [...] y he estado muy mal, eh, muy mal, no sabía que hacer, llamar y bueno, algo tenía ahorrado, pero no puedo estar así cinco meses, de lo que tengo ahorrado vivir cinco meses, porque no, no. Va a llegar un punto en el no tenga nada” (E10)

Además, la situación se vio gravemente empeorada por el retraso en el abono de la prestación por desempleo.

“Esa sensación de no sabes si no vas a cobrar o vas a cobrar” (E5)

“Casi dos meses sin cobrar y apenas el doce de abril me pagaron lo de febrero, y así, muy mal, la verdad.” (E10)

“Gero ya hasi zenean ERTEa funtzio-

natzen esan ziguten kobratuko genuela. Martxoa ez genuen kobratu, apirila iritsi zen eta ez genuen kobratu, ekainaren lehenengo astean kobratu genuen” (E4)

“Gracias a dios con ERTE he podido vivir mejor, pero ha llegado dos meses tarde y eso ha sido una puta locura, porque los dos primeros meses hemos estado a dos velas” (E8)

Como vemos, el hecho de no tener que hacer frente a los gastos propios de la emancipación, ha supuesto una liberación para aquellas personas jóvenes que vieron sus ingresos reducidos e incluso pospuestos indefinidamente.

“Menos mal que vivo con mis padres.” (E8)

“Ni gurasoen etxean bizi naiz eta gurasoekin bizi naiz baina badaude lankide batzuk bizi zirela edo bikotekidearekin, edo lagunen batekin horrela alokairuan; vamos gastuak zituztela. Eta claro, pasatu zuten oso gaizki, egon ziren bi hilabete baino gehiago zero euro kobratzen” (E4)

“Si hubiera estado viviendo solo, me pasa lo del ERTE y estaría con los huevos de corbata, pero, viviendo con mis aitas lo único con el ERTE pues que no voy a trabajar, y ya está [...] tengo la seguridad de que no me va a faltar ni la comida, ni un techo. Que no me estaba jugando mi casa ni nada.” (E1)

De hecho, se puede apreciar que el hecho de no tener responsabilidades económicas ha hecho que el estado de suspensión de empleo sea visto como una oportunidad.

“Yo siempre lo he dicho, mientras viva con mis padres, todo el dinero que entre es bien recibido, ¿Qué no entra nada? No pasa nada, sigo viviendo con mis padres. Entonces, en el momento en el que a mi me dijeron que íbamos a trabajar un día sí y uno no, yo dije, jode, de puta madre. Un día voy a trabajar y al otro fiesta. Trabajar, fiesta, trabajar, fiesta” (E1)



“Yo me alegré incluso. Dije, joder, de puta madre, tío. [...] trabajo fuera de Victoria, imagínate, levantarme una hora antes, trabajar 14 horas, volver otra hora, te quedan 8 horas para dormir, ducharte y el resto. Entonces, cuando llegó el ERTE fue como un soplo de aire fresco, dije, bua, vamos a parar un mes, de momento y vamos a coger aire. ¿Que cobro menos? Bueno, también gastaré menos, no pasa nada. Pero claro, eso está guay la primera semana, las primeras dos semanas, luego deja de ser tan gracioso y echas de menos trabajar.” (E8)

“Desde las cinco de la mañana hasta las 9 de la noche que no llegaba a casa. O sea por una parte me ha venido bien, para descansar. Pero, por otra, bueno, me aburro un poco, pero intento hacer algo. Estudiar, recados...” (E10)

Pero, tal como nos adelantan las entrevistas 8 y 10, el impacto no fue solo económico, sino que tuvo consecuencias en la dimensión psicológica de las personas jóvenes.

“Dena gora behera handiak ziren. Pertsonalean eta laneko eta orokorrean zegoen ezegonkortasun eta ezjakintasun egoera horrek maila pertsonalean eragiten zigun eta estres handia, batzuk ere antsietate handiarekin, azkenen eskerrak ere bagenuela taldetxo polita eta bueno, pues gure artean

moldatzen ginen, laguntzen ginen... Baina, hori, bi hitzetan esateko: ezja kintasuna eta ezegonkortasuna” (E9)

“Cuando entré en el ERTE sabía que esto iba a acabar algún día, que por cierto, iba para dos meses y estuve casi medio año, o sea fue eterno, se me hizo eterno, y tampoco es que...me aburría bastante.” (E8)

“Me repercutía la mitad de la jornada, eeh...uff yo me como mucho la cabeza. Estaba en casa...no tenía ganas de hacer nada. Claro, yo tenía antes desde las 5:30 hasta las 21. Ahora solo tengo... hasta las 8 sin hacer nada. Si que es verdad que no tienes ganas, estás preocupado, ves la situación que...encima la situación no está mejorando, eso repercute en el trabajo, porque si la incidencia baja, yo vuelvo otra vez a trabajar.” (E5)

El malestar psicológico por tanto, llegaba desde dos direcciones. Por un lado, la ansiedad e incertidumbre asociada a la pérdida de capital económico que sitúa a las personas jóvenes en una imposibilidad para desarrollar sus proyectos vitales,

“Bai, alde batetik izan zen como frustrazioa, antsietatea, baina horrela hasi nintzen ni ere nire burua horrela ikusten eta esan nuen, et, et, et, et, et, geldi. Lasai. Lana da. Ez da gehio. Saiatu

nintzen horri buelta ematen eta aukera bezala ikusten. Ere da como...oso happyflower esatea ez hau aukera oso polita da bizitzaz disfrutatu ahal izateko, egia da ere baldintza materialak murriztu zirela, banituen aurrezki horiek ba... buruan badaukat ere bizi proiektu bat herri batera joateko, eta claro, ba gero eta diru gutxiago orduan eta aukera gutxiago ezer planteatu ahal izateko” (E9)

“Bai, bai, deprimitzen nintzen batzuetan esaten nuen, jo, zaila baldin bada etxetik alde egitea, eta nire kabuz bizitzea, eeh...jo, egoera honetan egonda inposiblea izango da!” (E6)

“Etorkizuna hain beltza ikustea eta etorkizuneko planik ez izatea beti egon da gazteongan horrela, ondoan, atzetik, jaten munstrotxo bat izango balitz bezala eta pandemia hau gertatu da, ERTEak, lana gero eta okerrago, gero eta okerrago, eta orduan munstro hori areagotu da eta etorkizuna gero eta beltzago ikustea eragin du eta azkenean, horrek pertsona gehienei, gazte gehienei eragiten die agobio itzela” (E4)

“Para empezar no sabes cuanto va a durar, pensábamos que iba a durar menos, es que hay una incertidumbre muy grande porque no sabes si te está gastando el SEPE. Yo es el día en el que el SEPE no sabe decirme si estoy gastando paro o no, y a mí ahora mismo me queda un mes de paro, no tengo más. [...]¿Cómo podemos vivir, yo cómo puedo vivir sin saber si dentro de un mes voy a seguir cobrando o no?” (E3)

Y por otro lado, el malestar derivado de una situación de no ocupación y rutina que da pérdida del sentido de la cotidianeidad.

“Yo sí que noto mucho más bajón, psicológicamente, uff, mucho, mucho. Trabajando sí que es verdad que te despejas, porque estás con gente, hablas, te ríes un poco y tal, pero sí que es verdad que luego te pones a pensar un

poco y...uff. Yo sí que noto, de bajones, de altibajos, de estar muy bien, a bajón, ansiedad, eeh... sí, sí. Encima no ayuda la situación. Sí, sí, yo lo noto mucho. yo soy una persona muy activa de moverme y hacer ejercicio y buff a no tener nada que hacer...a quedarme en casa toda la tarde, malcomiendo a veces de la ansiedad, de vaya mierda aquí sin poder trabajar...la sensación es joder, queremos trabajar y no nos estáis dejando. Esa es la sensación. Queremos trabajar, no es que digas, joe, va de puta madre, no voy a trabajar y me van a pagar; que no, que no, que yo quiero trabajar yo quiero ser válido,” (E5)

“Hor hasi ginen nabaritzen lan faltak edo errutina faltak eragiten dizula osasunean, sobre todo emozionalean. Eta nik nabaritu nuen beherakada. [...] lehenengo ezinegona sentitzen nuen, antsietatea bezala. Ez nengoen es-tresatuta baina antsietatea sentitzen nuen, gehiago kostatzen zitzaidan nire emozioak kontrolatzea, bat batean etortzen zitzaizkidan emozioak, bat batean kristolako tristura edo atsekabea. Ostras, ni ez naiz horrelakoa, zerbait dago hemen deskonpetsatzen nauena, eta lanera bueltatu nintzenean konturatu nintzen, lan falta eta errutina falta zen” (E7)

Los ERTE, también fueron la puerta de acceso a un sinfín de modificaciones de las condiciones laborales. Fue la excusa que derivó en la pérdida del empleo.

“Gure kondizioak orain dela urte betekoeekin alderatuta, txarragoak dira” (E2)

“ERTEarekin jarraitzen nuen beste toki honetan eta horretan ere, ba azkenean nagusiak deitu zidan esateko eten behar genuela kontratua ze bera ere bazegoen egoera batean, ezjakintasun egoera batean...ezin zuela mantendu bere kontratua; berarentzat ere karga ekonomiko handiegia zen. Eta orduan izan zen momentu batean de: hau bukatu zitzaidan, bestea bukatu zitzai-

dan eta...bi lan izatetik bat ere ez izatera, egun batetik bestera” (E9)

“Ikusten zenuen luzatzen zela, 15 egun, beste 15 egun... eta horya hasten zara atsekabetzen. Bueltatuko gara lanera?” (E7)

“Hor bageunden lehen zortzi pertsonako lan talde bat soldatapeko lanean, bulegoan, eta bueno, ERTEarekin ba bueno, hasi ginen denok ERTEan, gero talde erdia ERTEan, gero batzuk, gero beste batzuk, azkenean ikusi genuen egoera jasanezina zela ekonomikoki besteak beste eta erabaki genuen lanpostua utzi behar genuela. Guztiok. [...] batzuk dimititu genuen ba enpresarentzat ez izateko koste gehio, eta beste batzuk, ba euren egoera pertsonalagatik edo paroagatik eta, kaleratuak ziren urte bukaeran, paro hori disfrutatu ahal izateko gutxienez.” (E9)

Tal y como relatan las y los jóvenes, esta pérdida de empleo fue agravada por su condición de jóvenes y lo que ello conlleva. Es decir, la pérdida de empleo se produjo por tener contratos temporales y por ser las personas con menos experiencia dentro de las plantillas.

“Cuando me dijeron que no iban a renovar, no me llevé mal rato ni nada. Hubo otros que les echaron con esto del COVID y si que lo pasaron mal. (E1)

“Ha habido compañeros que habían empezado este año, les echaron, eran estudiantes de IVEF” (E5)

“Pentsatu nuen fijo botako zutela norbait, eta ni nintzen berriena, orduan besteekin alderatuta fijo ni botatzen nindutela; baina bueno, azkenean nola izan zen? Uztailean sartu nintzen plantillan bi ordurekin eta irailean ya nire jardunaldi osoarekin bueltatu nitzen eta momentuz bueno, lana dago” (E6)

“Entonces pues te duele, ¿no? Es tu primer trabajo [...] no es tampoco que hayas hecho mal tu trabajo, es una situación que le está obligando a la empresa” (E1)

“Ahora este mes que viene se me acaba el contrato, pero como estoy en ERTE se me ha ampliado. A ver lo que pasa con todo esto...” (E10)

“Me ha hecho poner más los pies en la tierra el ERTE, todo eso, antes era, bueno, pues te echan, pues te echan, ya buscaré” (E1)

Otro de los aspectos a tener en consideración, es la actitud que las empresas han tenido hacia sus trabajadores y trabajadoras. En muchos casos su atención o indiferencia ha marcado la diferencia para las personas que sin tener ninguna información no sabían qué es lo que vendría o qué sucedería.

“Por parte de la empresa no ha habido ninguna comunicación. Ni un email: oye, mira, tal, va a pasar esto, no os preocupéis...nada. Entonces, dije, ¿cómo afrontas eso? Pues estás en casa preocupado, la situación luego además no acompaña” (E5)

“Okerrena ikustea zuk lan egiten duzun enpresak ezer ez egitea. Zure enpresak egunero zaudela haiei ematen diezula dirua, egiten duzula lan haientzat, zure enpresak paso egitea zurekiko, o sea, completamente, kasurik ez egitea.” (E4)

O todo lo contrario,

“Nagusiak deitzen gintuen pilo bat, alde horretatik oso ondo portatu zen gurekin” (E7)

En algunos casos incluso trabajando en fraude de ley.

“Martxotik irailera egon nintzen ERTEan, baina jarraitzen genuen gauzak egiten etxetik, ordaindu gabe” (E6)

Pero las situaciones descritas por las personas entrevistadas no son situaciones aisladas o situaciones que emergen a raíz de los ERTE y la pandemia, sino que son la muestra de una tendencia que se ha visto intensificada a raíz del contexto sociosanitario. Dicho en otras palabras: **“ERTEekin ya...apaga y vámonos” (E4)**

5.2. Voces desde la precariedad

La generación joven actual cuenta con peores condiciones laborales que la población adulta, esto es así. Y es que las personas jóvenes, deben iniciar su carrera laboral en el contexto de la desregularización, en la línea de la precarización. Esta circunstancia deriva en una serie de categorías totalizadoras como generación perdida o Ni-nis (Feixa, et. al., 2020) que no son sino el espejo de los obstáculos estructurales a los que se enfrenta la población joven. Pero va más allá. Este tipo de categorías inciden en la idea de que la solución pasa por la adaptación de las personas jóvenes al mercado de trabajo inestable y precario (Leiras, 2009) ahondando en la responsabilidad individual de cada trabajador/a joven y obviando las dificultades estructurales que impiden el crecimiento laboral y personal de quienes sufren esta precariedad e inestabilidad.

En el primer apartado del presente informe hacíamos un ejercicio por describir la precariedad, por operacionalizarla y aterrizarla, y que la precariedad del trabajo se ha convertido en la "cuestión social" por excelencia del momento. (Prieto, 2020) Pero, ¿qué es la precariedad para las personas entrevistadas?

“La precariedad es el resultado de una gestión muy mala que hace que los jóvenes tengan que trabajar en unas condiciones que no son adecuadas, que no son dignas, no sé, diría que precarizar son todos los factores que hacen que los jóvenes no puedan llevar una vida de adulto normal. Que no se puedan independizar, que no puedan permitirse comprar verduras, yo que sé, que tengan que comprar congelado; que no puedan salir a echar unas cañas con los amigos, vamos, que no puedan socializar de manera normal, por culpa de la falta de recursos.” (E8)

“Niretzat prekarietateak baditu faktore ezberdinak. Hasteko, ordu gutxiko kontratu bat, soldata txiki batekin. Hori prekarietatea da oso. Gero, lan baldintzak ere, ordu gutxi horietan lan zama zelakoa den. Eta gero, bizitzan orokorrean egin ditzakezun gauzak ere, iru-

ditzen zait nahiko ondo islatzen dutela ze lan duzun, ez? Bizitzeko behar duzuna eta duzun soldata parekoak ez baldin badira, zure lana prekariora da, ez? Ez duzulako bizitzeko beste, edo justo-justo heltzen zara zure beharrak betetzera” (E7)

“Prekarietatea? egiten duzun lanarengatik edo gutxi ordainduta egotea, nagusia beti egotea zure atzean burua jaten egotea, zure lana pakean egiten ez uztea, ordutegiak ez errespetatzea, beti ordu estrak sartzen egotea” (E4)

“Para mi precariedad es inestabilidad, y pobreza. Es trabajar siendo pobre. Que eso si que es grave. Porque eso no ha pasado en las últimas décadas. Antes era pobre el que no trabajaba, era pobre el que no tenía, pero es que ahora tú trabajas, con una titulación superior y eres pobre” (E3)

“pero ahora la realidad es esa, inestabilidad, contratos de un mes, contratos de seis meses, contratos de no sé que, por ETT, por no sé que...” (E3)

“Ezegonkortasuna, azkenean diru sarri txikiak direlako, ez dute ematen sostengu finko bat, ideia guztiek eramaten naute como ezegonkortasunera” (E9)

En contraposición a un trabajo precario, encontramos un trabajo decente o digno:

“Un trabajo decente es en el que tengas buenas condiciones laborales. Es decir, herramientas con las que puedas hacer tu trabajo bien [...] un buen sitio para almorzar, [...] que luego te paguen bien las horas extra. Que luego lleguen pagas extra, que no te las prorrateen, que lleguen Navidades y tengas la cesta de navidad, un detallito, (risas)” (E1)

“Duina izatea, ez okupatzea egun osoa, ba heren bat, zortzi ordu egunero, eta horrekin ondo bizi ahal izatea, sin tener unos que...unos lujos...más que etxe-

bitzta, janaria, arropa eta behin edo behin ba bidaia egitea beste herrialde batera, edo...o sea tampoco queremos ser millonarios” (E2)

Pero, las personas jóvenes no encuentran esta dignidad en el mercado laboral. Tradicionalmente, tendemos a evaluar el contexto sociolaboral en función de las tasas de paro o el número de inscritos como demandantes de empleo. A más desempleo, peor está la cosa. Pero este análisis resulta parcial, porque ignora las posibilidades que las personas más jóvenes tienen para incorporarse al mercado laboral. Parcial, porque ignora las condiciones laborales y vitales de aquellas personas que no pasan a engordar las tasas de desempleo, y sobre todo, es parcial, porque no tiene en consideración las estrategias de superación que articulan las personas que el mercado laboral no es capaz de atender.

5.2.1. La incorporación al mercado laboral desde la mirada joven

La incorporación al mercado laboral es el gran hito para la transición a la vida adulta. Es una etapa clave en el ciclo vital de la juventud que no solo afecta a su futuro laboral, sino a sus probabilidades de emanciparse, comenzar a vivir en pareja e incluso de formar familia (Chinchilla, et al., 2017) . Pero no siempre la incorporación al mercado laboral es garante de condiciones materiales que permitan la construcción de uno u otro itinerario vital:

“Si no tienes obligaciones económicas, pues bueno, pues dices mira, mientras estoy en casa de mis padres voy empezando poco a poco, me voy montando y que, que gano 500 euros al mes, pues para mi para vivir, y ya está, pero claro, cuando tienes, como en mi caso, que pagar todo, pues dices, y ¿cómo lo hago? ¿Sabes?” (E3)

“Bi titulaziorekin sartu nintzen enpresan praktikak egiten, eta egin zidaten praktika kontratu bat, eta egon nintzen praktika kontratu horrekin...eh..sei hilabete, horrelako zerbait eta amaitu zenean ya egin zidaten kontratu normala. Hasi nintzen oso ordu gutxirekin, bi ordurekin eta orain nago sei ordurekin” (E6)

“Beti ibili naiz lantxoetan, lan prekarioetan, baina bueno, gustora aritzen nintzen horrekin zentzu batean” (E9)

“Hasieran zen egun bat hemen, egun bat han... ez dakit zer, ba igual bi astetan ez ninduten deitzen, baina igual aste batean hiru egun edo. Depende” (E4)

Dicho esto, ¿cómo perciben las personas jóvenes entrevistadas el acceso al mercado laboral?

“El mercado laboral para los jóvenes está mal, muy mal, está muy mal. Pero por muchas razones. Para empezar, diría que hay poco trabajo, porque como la gente mayor no se puede jubilar, porque no hay dinero, siguen trabajando, por lo tanto las personas jóvenes no tenemos acceso al mercado, ese es el problema.” (E8)

Este verbatim recoge varios elementos que merece la pena desgranar. Por un lado, la persona entrevistada nos habla de la escasez de trabajo, a lo que, en un ejercicio de replica ficticia, la entrevistada número 3 le respondería lo siguiente:

“Yo trabajo he tenido todo el que he querido, pero trabajo precario, y trabajo en muy malas condiciones ¿Hay trabajo? Si hay, yo creo que lo hay” (E3)

A la hora de incorporarse al mercado laboral, encontramos una gran diferencia entre quienes tienen estudios de Formación Profesional, y entre quienes optaron por la formación universitaria. Es el primer colectivo el que más capacidad de integración en el mercado laboral tiene. Los siguientes cortes de entrevista recogen las palabras de todas aquellas personas entrevistadas con formación profesional. Todas coinciden. El itinerario estudios-trabajo se ha cumplido, y han podido acceder a puestos acordes a su formación.

“Cuando he buscado trabajar en Residencias he podido hacerlo y cuando me gustaría irme a lo privado también he podido. También te digo, creo que es así por el sector laboral en el que estoy, si yo fuera ingeniero no podría

decir esto seguramente. Entonces, es un mercado que aunque las condiciones no son buenas, sí que hay mucha oferta, es lo que creo” (E8)

“Cuando acabé los estudios, cuando acabé el grado medio estuve un poco parada, tampoco tanto tiempo; y había una amiga que sí que estaba trabajando mientras estudiaba. Lo dejó y me... osea mi compañera me ofreció para que fuera yo. Y al ofrecerme yo, acepté, fui, estuve nueve meses. Después dije: pues voy a buscar por Internet, y busqué por Internet, me llamaron de unas cuantas, me hicieron entrevista de donde estaba, fui, me presenté y al día siguiente de hacer la entrevista me dijo: ¿quieres venirte? Y ahí sigo. Tuve suerte” (E10)

“Yo en mi caso lo he tenido todo muy fácil. No sé si es porque tengo tres grados y no es muy habitual ver eso, al final los grados que he hecho se complementan entre ellos” (E1)

La otra cara de la moneda son las personas jóvenes que optaron por estudios universitarios. A diferencia de los/as graduados/as en FP, la experiencia en el mercado laboral no resulta algo más convulsa:

“Baina ingeniari bat egiten duzu, 4 edo 5 urte, gero gradu bat, y dices bueno, con esto ya igual lan egingo det, no sé si en la NASA, baina, igual en una empresa de aquí de Jundiz, baina luego resulta que no encuentro nada, me paso tres años comiéndome los mocos, eta azkenean, yo que sé, hago una oposición de celador, que es un trabajo igual de digno, y termino trabajando de celador, joe pues para eso igual lo podía haber hecho con 18 años. Hori da pixka bat ikusten dudana, sobre todo nik nire zirkuluan, o sea, nik, nire ikasketak egiten ditudalako baina en si como si no las hubieras hecho, porque beti egon naiz leku berdinean lan egiten, baina gero badago jendea ikasketak pilo batekin, ez daukana bereari buruzko lana eta orain egiten du lan

jantokietan, como medio Vitoria, eta gero ateratzen zaizkio beste lan batzuk de los suyos pero eso son los trabajos que le duran una semana sí, una semana no, eta en cambio en los comedores están ahí fijos todo el año, pues igual para eso hubieras estudiado con 18 años algo de comedores, que no hay nada, pero es el ejemplo. Claro, te quemas, te deprimas, y si es que es lógico.” (E2)

“Aquí la gente se ha currado diez años de estudio y no accede a un puesto de trabajo bueno, entonces yo creo que no ven esperanza de futuro ni de presente, está tan, tan inutilizada la juventud, tan bloqueados...que no saben...” (E3)

“Titulu hainbeste eta hainbeste gauza edukita, gaur egun ikusten den moduan, jendeak bi karrera, hiru karrera, masterrak, ez dakit zenbat hizkuntza... eta azkenean langabeziara, edo horrelako lan prekarioren batera. Hainbeste prestatzen gara gero azkenean eragirik ez izateko” (E4)

“Yo si llego a saber esto hace diez años, yo no hago una carrera, me saco una oposición, puedo estar un año o dos años empollando a muerte, me saco la oposición y tengo la vida laboral resuelta. Nos han prometido, “que si, tenéis que estudiar, tenéis que...” nuestros padres: “tienes que tener unos estudios, porque con los estudios vas a tener más posibilidad de entrar al mercado laboral...” pues no. O eres un cerebritito, y ni eso...o... Ahora mismo vale más tener una oposición que casi tener un master. Porque al final el master no te va a dar trabajo estable, ni fijo, ni nada. Y una oposición...eso al final te va a dar una estabilidad, es un empleo público.” (E5)

“Guri edo behintzat nik jaso dudana etxean izan da unibertsitatea egin, titulación universitaria, eta gero ya, tal. Eta gero konturatu naiz agian FP batekin irteera gehiago daudela, eta incluso egora ekonomiko hobekak dituzula

lanean. Nik orain ume bat izango banu edo ama izango banintz nik bideratuko nuke edo esango nion, nire aholkua. Gero umeak egin dezala nahi duena, baina FP bat egitea edo beste modu batean, ze nik uste dut gaur egun unibertsitateak ez dituela hainbeste irteera zentzu horretan.” (E6)

“Gure kuadrilan 20 inguru gara eta bakar batek hartu zuen unira ez joateko hautua eta berak egin zuen FP bat, gero joan zen Holandara praktikak egiteko, lortu zuen bertan lana eta gaur egun baldintza ekonomikoetara bakarrik mugatuz, bera da baldintza ekonomiko onenak dituen, osea unira joan ez zen bakarra. Hor orduan, ba bueno, kolokan jartzen dugu logika hori de... unira joateagatik...” (Eg)

Vemos por tanto, que las personas con estudios universitarios no consiguen integrarse en el mercado laboral, y que si lo hacen, es en puestos no cualificados. Esto produce, que “la actual sea una generación con un alto grado de formación, que se caracteriza por el desánimo respecto al mercado laboral.” (Lasheras-Díez, et al., 2018: 6)

Pero, ¿qué está sucediendo? ¿Cuáles son los motivos que llevan a esta diferencia de experiencias? Aunque la respuesta a esta pregunta es compleja y multicausal, podemos avanzar varios rasgos que hacen que la empleabilidad de las personas universitarias sea tan deficitaria. A saber, la expansión del sistema educativo, la escasez de puestos cualificados en el mercado laboral español, la falta de conocimientos prácticos o la salud y la actividad de los distintos sectores económicos.

Durante los últimos treinta años el sistema educativo español ha experimentado una expansión sin precedentes, (INJUVE, 2021) en la que el acceso a la educación básica y superior ha aumentado exponencialmente. Estudios que fueron claves para la movilidad social de toda una generación. Hoy en día sin embargo, el sistema ha cedido. Y es que “esta gran expansión educativa no ha venido acompañada de un crecimiento equivalente de la demanda de trabajadores cualificados en el mercado de trabajo” (Ramos, 2017).

“Baliteke izatea ba...lan arlotik edo sektoretik dena da finito, ez? Ere bai ulertzen du duela 30 urte urtero ingenieritza batean ateratzen zirela 20 pertsona lanerako, eta industria gorantz zihoan, orain igual industria dago muga batean, que ya no puede evolucionar o ampliarse, baina urtero ez dira atertzen 20 pertsona, ateratzen dira 250” (E2)

“Lehen unibertsitatean ikasten zutenak zirenez lau katu bakarrik, ba normalean bere ikasitakoarekin lana aurkitzen zuten, baina gaur egun horri buelta eman zaio” (E4)

“Lehen zen gehiago titulazioa eduki eta gero ziur irtenbide gehiago izango dituzula. Ba agian ez. Agian gaur egun aldatu da paradigma” (E6)

“la uni está bien cuando vienen las vacas gordas y hay trabajo, pero ahora que hay vacas flacas, hay que adaptarse y yo entiendo que alguien que se ha pasado cuatro años y muchísimo dinero a decir, cómo voy a hacer yo esto, después de tanto tiempo, ¿no? yo merezco algo más.” (E8)

“Baina orain dirudienez FP bat egiten duzula y que eres el tonto de la cuadrila edo horrelako zeozer, jendea ez da hainbeste animatzen lan horietara eta azkenean dago karrera daukan jende mordoa baina gero lan profesional hauetan, badirudielako maila txikiagoa dutela, edo ez dakit zergatik, gizartean gaizki ikusita daudelako, ba azkenean jendea ez da horretarako prestatzen eta lanpostu horietan jende falta dago. (E4)”

Otro de los grandes motivos por el que los y las estudiantes de FP parecen obtener una mayor empleabilidad, es el conocimiento práctico que brinda este tipo de titulaciones, que hace que cada estudiante cuente con un mínimo de experiencia laboral.

“Sí que sé que la gente que tiene universidad es más difícil colocarse a la

hora de trabajar, a la vez, están hasta los 22-23 años estudiando y luego salen sin prácticamente nada de experiencia laboral, nosotros en un grado, son dos años, el primero estudias y el segundo año en marzo empiezas prácticas y si les caes bien en la empresa y haces bien tu trabajo, lo normal es que te digan: contratado” (E1)

“Oso prest zaude, baina 30 urterekin ez duzu inoiz lanik egin. Jo, ba hori. Nik uste dut belaunaldi batean gaudela non, hasten garen ikasten eta hasten gara titulazioak akumulatzen baina lanean, noiz hasten gara? Adibidez nire ama hasi zen lanean 20 urterekin, eta nire aita 18rekin. Ni hasi nintzen lanean 26-25 urterekin. Ba hori, gauzak aldatzen dira.” (E6)

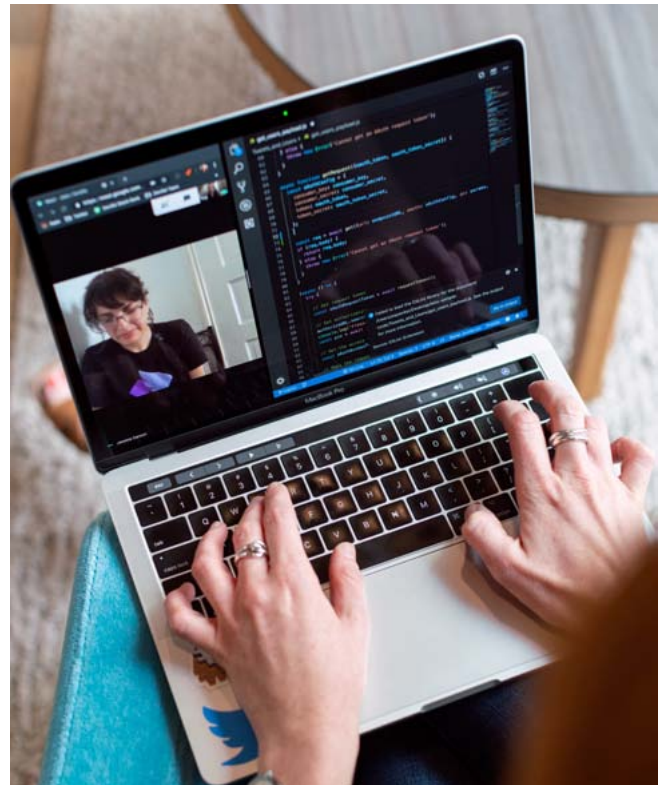
“En el grado medio estás ahí con la persona de verdad, te dejan hacer de todo” (E6)

“Askotan eskatzen dizutelako ikasketak eta esperientzia, eta bakarrik zuk duzu, normalean, ikasketak eta enpresa handiak zein txikiak aprobetxatzen dira gure esperientzia falta horretaz, gure esperientzia bat eskaintzeko, eta gainera uste da ematen zaigula aukera, esaten zaigula, jo, benga, emango dizut esperientzia, baina emango dizut esperientzia baldintza txar batzuekin, eta guk gure aldetik ere, lan mundura sartzen garenean sute dugu esperientzia falta dugulako horrelako lanak bakarrik bilatu dezakegula eta horrelako lanak bakarrik lortu ditzakegula, nik sute dela pixkat bi norabidetan” (E7)

“Sí, muy bonito la universidad, pero yo realmente lo que es aprender, aprender para la vida real o para trabajar, aprendí más en el ciclo” (E5)

“Gainera gaur egun ateratzen ari direla beste karrera batzuk unibertsi-tatean ez daudenak, adibidez, bueno, FPAk eta beste hauek, de digital eta badituzte irtenbide oso onak eta oso

interesgarriak eta ere, nik uste etorkizuna hor egongo dela, programazioan, informatikan.” (E6)



Pero, como bien relatan los/as jóvenes entrevistados/as, no todos los sectores económicos tienen la misma capacidad de absorción, por lo que la empleabilidad y la distribución de las oportunidades es completamente desigual según el sector de actividad al que hagamos referencia.

“Yo creo que es más que nada, la gente a qué se quiere dedicar, entre los amigos, quienes han estudiado algo que tiene que ver con el sector del metal están trabajando, y sin embargo, los que han estudiado administración y otras cosas se siguen buscando la vida, uno va a seguir con Ciencias Políticas, otro preparando oposiciones para colocarse...” (E1)

“Ba karrera batzuk nik uste irtenbide gehiago dituztela, adibidez majisteritza edo erizaintza, hori, ba ateratzen zarenean karreratik, badaude lista batzuk apuntatu zaitezkeenak eta printzipioz, eta gauzak ez badira okertzen deitzen dizute. Kontratu agian txarrak, baina hasten zara lanean, ez? Baina

claro, nik ezagutzen dudan mundilloan, soziologian, psikologian, filosofia...irteerak zailagoak dira nik uste, bilatu behar dituzu gehiago zuk. Ba hori, kurrikulumak botatzen, hainbat arlotan saiatzen” (E6)

“Depende del sector. Algunos sí que te piden estudios, otros no, porque sí que hay personas que no tienen estudios y llevan muchos años trabajando y gente que tiene carrera y no está trabajando,” (E10)

Además, otro de los puntos clave es el enchufismo. Probablemente no como síntoma de una generación, pero sí como una vía de acceso al mercado laboral que premia el capital social por encima de la valía y el credencialismo personal y por tanto, genera desigualdad.

“El enchufismo está a la orden del día, más vale malo conocido que bueno por conocer” (E1)

“Todas las que están trabajando lo han hecho por enchufe” (E3)

“Lana bilatzen nengoen, Infojobs, CVak botatzen, Burguer King, Mercadona, lagunei eskatzen ea ahal zuten eraman nire CVa...enpresa guztietan, ze azken finean hori egunean bi ordu baino ez dira, eta hori egun osorako oso motz geratzen da, ba ez dakit aireportuan gauetan paketeak jasotzen edo dena delata edo arratsalderen batean tabernaren batean...baina imposible, justo aurkitu nuen hau entxufeagatik y...” (E4)

“Zu saiatu zaitezke mila gauza egiten, baina ez baduzu kontakturik oso zaila da, azkenean, beti bilatzen badute jendea esperientziarekin ateak beti itxita izango dituzu. Beraz, behar duzu beti laguntza hori norbait barruan, gomen-datzeko zuri ate hori zabaldu ahal izateko” (E4)

“Tenía un amigo, me llamó, sabía que estaba sin trabajar y me ofreció una baja de un compañero” (E5)

“La gente joven que está trabajando igual es porque tiene suerte, en el sentido porque igual es por boca, por algún conocido, por su madre o por amigos o por tal.” (E10)

“Titulitis edo gauza horiek ez dizute ziurtatzen lanpostu bat, eta entxufe daukana sartuko da ziurrenik zure aurretik” (E4)

Todo ello ha llevado a que las personas jóvenes se sientan engañadas y defraudadas por un sistema que prometía empleo y seguridad laboral tras formarse. Una especie de contrato social que ha sido rescindido de manera unilateral: estudia y trabajarás.

“Si de los 18 a los 26 te has formado en una cosa, ¿por qué a los 27 te tienes que empezar a formar en otra? si te gusta mucho, vale, pero jode, se supone que ya tienes una experiencia de 6-7 años de estudios más algo de trabajo, que es también lo que vendía, tú estudia esto y luego trabajarás de ello, ¿para qué estudio esto? ¿para haber perdido siete años de mi vida y ahora tener que estudiar otra cosa, porque justo ahora de esto hay trabajo?” (E2)

“Y les han engañado, llevan toda la vida estudiando esforzándose, les han vendido que si se esforzaban iban a tener una posibilidad y están viendo que no” (E3)

“Vosotros estudiad, trabajad, y tendréis algo. Y no tenemos nada” (E3)

“Se nos vendió que iba a ser la ostia, que no nos iba a faltar trabajo” (E5)

En muchos casos, el contrato se establecía en casa, ya que eran las familias, quienes bajo la premisa de a mayor titulación mayor empleabilidad, las que abogaban por la formación universitaria.

“Zelan jasotzen duzun familiaren aldetik, ez? Nahi gabe edo nahita. Joe ikasi behar duzu, orain aukera duzulako. Ikasi, bizitza hobe bat edukitzeko eta

orain konturatzen zara ez dela egia” (E7)

“Azkenean txikitatik joera hori jartzen digute, ez? Unibertsitatera joan behar zara! Zeozer probetxuzkoa egin, gero lanpostu on bat izan eta...azkenean inertzia horrengatik unia” (E9)

5.2.2. Condiciones laborales

Como veníamos adelantando, la salud del mercado laboral no depende solo del número de personas en desempleo, sino de las condiciones y oportunidades que puede brindar a aquellas personas ocupadas. En este sentido, mediante las voces de las personas jóvenes entrevistadas, tenemos la oportunidad de acercarnos a la vivencia de la precariedad, la oportunidad de acercarnos a las condiciones de vida y de trabajo de la juventud, más allá de estereotipos y categorías totalizadoras que poco o nada tienen que ver con la realidad sociolaboral que viven miles de jóvenes.

“Estamos precarizados, en otros sectores no sé; pero a mi me hace gracia la gente que dice que los jóvenes no trabajan, que trabajan pocas horas, que se quejan de vicio... Vamos a ver, yo estoy trabajando doce horas al día, que me diga alguien a mi que no estamos trabajando lo suficiente. Y...uf, lo que veo ahora, es: trabajas para mi, pero sin contrato, o la mitad de las horas, no cotizas, si no lo haces por cuenta propia...yo que sé, si hasta un amigo mío fue el otro día a preguntar a un Kebab, porque querían repartidor y le dijeron que iba a ser sin contrato y con su propia moto y su propia cuenta de riesgo. O sea, ¿cómo vamos a querer trabajar así? no sé” (E8)

Se describe un contexto de inseguridad y desregulación, en el que la característica más repetida por quienes describen sus condiciones laborales es la incertidumbre y la temporalidad y es que una de las características más reconocidas por diferentes autores recientes acerca del individuo actual es su obligada flexibilidad, tanto en el plano laboral como en el personal (Sennett, 2020) y que además, es más acusada entre las

personas jóvenes (Laheras et al., 2018)

“Gauza guztiek eramaten naute como ezegonkortasunera” (E9)

“Yo por ejemplo en eso he tenido suerte, que no he tenido que tratar nunca con una ETT, [...] la ETT es una putada” (E1)

“Ikusten da zer erraz ateratzen duten enpresek edo etekina guregandik eta ezer ez emateko bueltan, ba bai. Hiru hilabeteko kontratua eta hala, ospa. Nahiz eta lana ondo burutu duzun” (E7)

“Poca gente conozco que vaya a tener un trabajo para toda la vida, los funcionarios, poco más” (E8)

“Pero fijo discontinuo o fijo, en esta sociedad no vale nada, porque si te quieren echar, te pagan la indemnización y te piras. Sí que estás más tranquilo en ese aspecto, dices, tengo esto puedo elegir esto” (E5)

“El despido en este país ya es libre, no es gratis, que si barato, pero es libre” (E3)

Según Laheras-Díez y otros (2018) el fenómeno de la incertidumbre laboral se concibe como “la combinación de 4 rasgos específicos: (a) se trata de un fenómeno subjetivo, relacionado con la vivencia, que (b) anticipa la posibilidad de perder un trabajo que (c) se desea mantener. Por lo tanto, describe (d) una situación no deseada y no controlable por el trabajador.” (2018:5) Por lo que las personas jóvenes lo viven con frustración y hastio, ya que les sitúa en la imposibilidad:

“Cuando pensabas que iba todo ya, va, al menos estoy aquí trabajando, me gusta, cada día estoy haciendo más horas, parece que están contentos... llega esto y dices, puf, otra vez a empezar. A empezar o a lo que salga, porque al final...no depende de nosotros, casi nunca” (E5)

“No sabes si te van a llamar al año que viene para currar, pues estás un poco

ahí...pues como se suele decir, a verlas venir” (E5)

“O sea el que no quiere le da igual, ondo dago holan bizitzen, orain lan honetan sei hilabete, gero parora, gero berriro sei hilabete, igual badago jendea zentzu hortan konformatzen dena, baina está claro que el que quiere un poco más, seguro que le frustra” (E2)

“Ahora está muy difícil, he visto que es lo que es no tener una seguridad laboral. A mi ahora mismo me dicen que me hacen indefinido y tener esa seguridad...[...] sabes que ese mes vas a cobrar, y el siguiente también, que no se va a acabar la fuente de dinero” (E1)

“Ayer sacaba mi vida laboral y yo tengo seis o siete paginas de vida laboral, tengo...ufff, igual tengo trabajado en 50 empresas diferentes, claro, eso... comparas con mi padre que igual tiene 60 años y ha trabajado en tres sitios, o en cuatro sitios...y lleva 30 años en el último sitio...claro, eso es precariedad, la inestabilidad, el no tener la posibilidad de hacer planes, porque tú tampoco puedes...cuando dicen, ¡ah! ¿por qué llevas diez años de alquiler y no te has metido a un piso? me da gracia” (E3)

De esta manera, se configura una “nueva etapa en la que parecen quedar caducados signos anteriores de protección laboral, como el convenio colectivo, el Estado interventor o, incluso, la identidad o cultura obreras” (Tovar, Revilla, 2012:250)

“Yo personalmente, por ejemplo, no me siento de clase obrera, ni de clase media. O sea, porque para mí esa configuración nos iguala a alguien que es un funcionario de nivel medio alto y a mi y mi vida no tiene nada que ver más con la de él, (E3)

Y en este contexto de inseguridad e incertidumbre, la responsabilidad de adaptación a las diferentes situaciones que le van a surgir recae sobre los hombros de las propias personas tra-

bajadoras (Tovar, Revilla, 2012).

“Ez dago ezer finkorik, finkotasun hori ez da existitzen, eta ari gara ohitzen edo behintzat hori da gure lana nik uste, belaunaldi honen lana da ohitzera a la incertidumbre, eta horretan bizitzea. Gizakientzat da super gogorra, ze arauak behar ditugu, zerbait finkoa, heldulekuak. Eta hori ez izatea, ostras da super zaila eramatea. Un panorama de incertidumbre total” (E6)

“Yo creo que más las personas jóvenes nos hemos adaptado a eso. Porque viendo lo que hay...dices...o cojo esto, o...sino no tengo nada” (E5)

“Igual ikasi beharko dugu ere...moldatu beharko gara, gaur egungo egoerara edo areagotzen ari den egoera horretara; baina, hau ere arriskutsua da gero zerbait positibo bezala aurkeztea ze, gu bihurtzen ari gara positibo, guk ematen ari diogu buelta miedo hori guztiari; claro, es que gero igual esaten dute: gazte guztiak daudela primeran. Ez, ez, ez gu ari gara hau bihurtzen aukera, edo saiatzen ari gara eta bidean ere zenbat gauza galtzen ari diren eta zenbat frustrazio eta zenbat antsietate eta zenbat kalte. Baino, es que ez daukagu beste aukerarik, es lo que hay.” (E9)

Como veíamos en el capítulo 3.1 otro de los elementos que perfilan los empleos de las personas jóvenes, son la parcialidad no deseada:

“Jardunaldi osoa izatea da bizitzarik ez izatea, ze izango litzateke goizez eta arratsalde 8etatik 8:30ak arte, orduan ez litzaidake gustatuko ze ez nuke izango niretzat denbora librea [...] gustatuko litzaidake jardunaldi osoa izatea, baina beste egoera batean, lan duin batean” (E6)

“Badaramatzat ya hiruzpalau urte. Hasiara batean hasi nintzen jornada erdian, gero pasatu nintzen osoa egitera, gero berriro erdia...Bueno, un poco...ba hori, datorkizun modura.” (E7)

Y unido a la parcialidad, vemos como los salarios más bajos se concentran en las edades más tempranas, teniendo un impacto directo en las oportunidades y capacidades de emancipación de la población joven:

“Nik gero prekarietateaz konturatu nintzen etxetik alde egin nuenean, ze etxean neukan dena ordainduta eta banekien gutxi ordaintzen zidatela baina aldiz esaten nuen, bueno, behintzat lanean nago niri gustatzen zaidan lan batean, eta pozik nago. Baina claro, alde egiten duzunean eta daukazunean alokairu bat ordaintzeko, dituzunean gastuak. Hor, bai izan nuen krisi moduko bat. Esaten nuen, ostras, zelako mierda ordaintzen didaten. Zelako egoera txarrean nagoen” (E6)

“Una de las razones por las que me fui de esa empresa fue a parte de que el salario, trabajaba 10 horas al día y cobraba 1000 en un puesto en el que hace falta una carrera y dos master, y no me parecía que era lo adecuado, eh..estaba continuamente bajo la amenaza del ERTE, todo el rato, todos los días el jefe: ah, pues si no facturas tanto, al ERTE, si no facturas tanto al ERTE, y claro, yo mi salario, si cobraba 1000 euros sin ERTE, si me iba al ERTE, no me daba la vida, porque yo ya estoy independizada, vivo sola, tengo que pagar el alquiler, tengo que afrontar todos los gastos yo, y decía a ver, ¿no te das cuenta que si me mandas al ERTE, a mi ya no me llega ni para pagar el alquiler? entonces lo dejé,” (E3)

Ante esta situación, ¿qué mecanismos tiene la juventud para seguir adelante?

5.2.3. Estrategias de superación

Atendiendo a las palabras de Callejo, “mientras se tenga trabajo y éste provea de unas condiciones que puedan considerarse mínimas en un contexto social e histórico determinado, tenderá a generar más satisfacción que insatisfacción. (2020:), pero, cuando estas condiciones no se cumplen, el empleo se configura como fuente

de insatisfacción y problemas psicológicos, en la que cobra vital importancia activar estrategias que ayuden a superar tales situaciones de insatisfacción y escasez material.”

Estas fuentes de ayuda, suelen provenir en primera instancia del círculo familiar y de amistades, ya que las instituciones aunque presentes no gozan de gran popularidad.

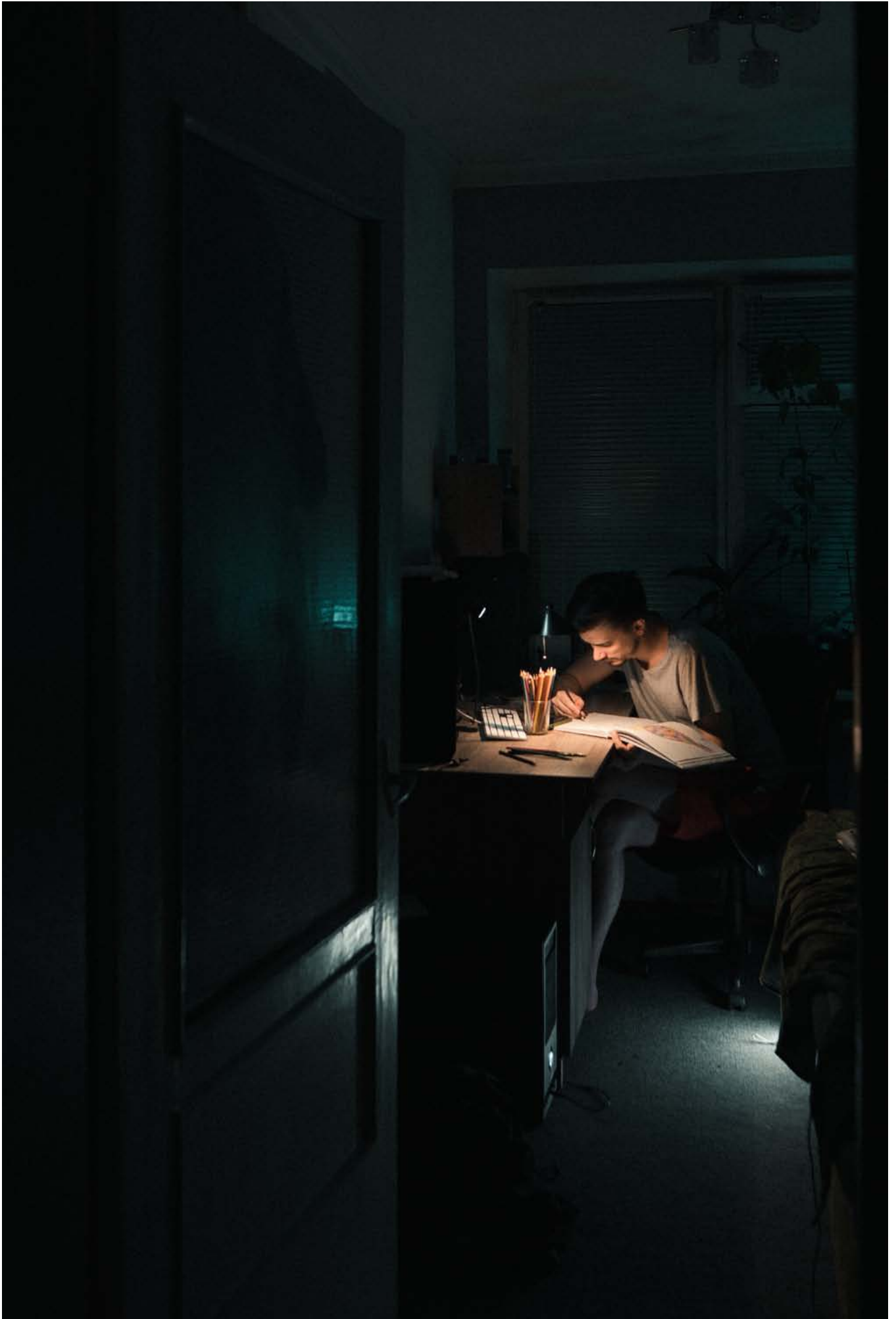
“Gure lagunei, gurasoei gure..gertukoei, ez? Haiek guri lagunduz, sustentoa eman ez edo ahal duenak eta behin edo behin egin duenak ba psikologoarenera joan edo beste laguntza mota bat eskatu, baina nik uste normalena dela a los del círculo, ez?” (E2)

“Ahora mismo los únicos que tienen la posibilidad de vivir medio cómodamente la juventud yo creo que son los que tienen mucho apoyo de sus padres” (E3)

“Bi hilabetetan ezin izan zuten ordaindu, zero euro kobratzen zuten eta gurasoei eskatzen laguntza. Eman ahal dizkidazu 1000 euro?, itzuliko dizkizut. Edo osaba-izebak, ezagunen baten bazenekiela dirua zuela, baina, fabreak eskatzen” (E4)

El apoyo familiar para las personas jóvenes es medio de estabilidad y de protección contra la vulnerabilidad pero también puede actuar como fuente de culpabilidad ya que pueden atribuirse a la familia roles más ambiguos y ambivalentes, en el sentido que constituye una ayuda para el joven parado pero, al mismo tiempo, también ejerce sobre él una presión psicológica importante. (Espulga, et al., 2004)

“Normala da zure gurasoek laguntzea, baina egia da gero ematen duzula hurrengo pausua: emantzipazioa, zure etxea, etxe batera joaten zara, lanera, tal pero la montaña rusa para abajo, berriz bueltatuko zara etxera? Zure gurasoei berriz dirua eskatzea? Orduan normala da que tengas la culpabilidad encima” (E2)



Las instituciones por su lado, como ya hemos adelantado, no gozan de excesiva popularidad. En boca de las personas jóvenes, éstas no aparecen como recursos facilitadores, sino todo lo contrario, lo que hace que se ahonde en la desafección hacia las instituciones como estructuras incapaces de dar solución a los problemas de la juventud.

“Tampoco vemos nada que nos pueda salvar, no hay un referente que digas, bueno, pues me va a ayudar esa persona, la gente ha perdido la fe en el Gobierno, en general en todo. Yo creo que las instituciones sí que dan ayuda, pero la gente ha dejado de creer en ellas. Porque no están siendo capaces de dar una respuesta a la situación actual. Son todo como pequeñas tiritas a una herida muy grande. No porque el Ayuntamiento de Vitoria haga unas pocas actividades, cambie. Cambiará algo, y cambiarán algunas personas, pero no cambiará la situación.” (E8)

“Respecto a las instituciones se les llena la boca en la tele diciendo, sí, sí, nosotros vamos a ayudar, vamos a poner dinero, tal, pero luego a la hora de la verdad...” (E5)

“Son ayudas que están hechas para dar limosna a los pobres y que no haya conflictividad social, pero no son ayudas hechas para que esos pobres salgan de esa situación, ni están hechas para la gente que de verdad está luchando por salir de esta situación, porque si andas con trabajos precarios... mejor no te metas con la RGI, porque su tramitación y su gestión es tan nefasta que te van a destrozar la vida” (E3)

Otro de los grandes mensajes que las personas jóvenes reciben como medio de superación de la situación de desempleo o malas condiciones laborales que atraviesan, es la del autoempleo y el emprendimiento, que se configuran como la panacea de la dignidad laboral. De esta manera, “la conversión del “emprendedor” en el nuevo referente del buen trabajador es probablemente la mejor expresión de esta tendencia.” (Prieto,

2020: 53)

“El modelo referencial del sujeto emprendedor se produce generalmente en torno a biografías individuales y masculinas de éxito y de superación de adversidades, plagadas de tópicos positivos sobre el esfuerzo, el talento, la creatividad o la innovación.” (Santamaría, Carbajo, 2020:229). El contrapunto son, curiosamente, los propios relatos de las personas jóvenes.

“Puede ser que la gente se haya acomodado a un trabajo, yo voy, hago una función, me pagan y no buscar alternativas [...] pero no es tan bonito como lo pintan” (E1)

“Seguramente egongo dira ekintzaile asko, baino ez da igual duela hamarkada batzuk bezain erreza izango, ba, zeozer ateratzea, que digas, coño, esto no estaba hasta ahora, eta seguraski ikusten dugu egunero zerbait ateratzen dela, y dices, ostras! Un joven crea la patente de no sé que [...] baina ez dago bat ere erreza, ze errentak ikusita... eta orain dagoen ezegonkortasuna ikusita ere...nola gauzatuko da holako zerbait egitea, ez? Pues alguien con un capital muy alto y que le da igual, o alguien que ya no tiene nada y tiene que arriesgarlo todo” (E2)

Como vemos, la idea del emprendimiento dista mucho de ser una opción factible para la empleabilidad de la juventud. La inseguridad sociolaboral y la cantidad de capital que requiere la inversión inicial son los principales motivos por los que las personas entrevistadas no conciben el autoempleo como una opción real.

5.3. Sentido del trabajo y reino de la individualidad

Hasta ahora hemos tratado de evidenciar que el mundo de trabajo se encuentra en una situación de cambio, de transición ante formas más flexibles, desregularizadas e inseguras de trabajo, que se traducen directamente en las condiciones laborales y vitales de la ciudadanía, especialmente las personas jóvenes, pero, la dimensión subjetiva no escapa a esta transformación y es que el trabajo y el empleo han mutado a lo

largo de épocas y sociedades. (Salanova, et al., 1991). En este contexto de constante cambio en el que vivimos, en el que las transformaciones sociales no acontecen de una generación a otra, sino que son palpables en un lapso de tiempo mucho menor (Enguita, 2009) el significado atribuido al trabajo por las personas de 16 a 30 años encuentra diferencias sustanciales respecto a lo vivido en casa, y observado a través de las experiencias de sus padres y madres.

“Orduan azkenean beti entzun dugu ba ama edo aita, lan bila udarako, eta lehenengo tokian botatzen zutela ya kontratatuta zeuden, eta hori gaur egun pentsaezina da” (E4)

“Tú escuchas a tus padres y con 22, 23 años ya estaban casi, casi viviendo solos, casi, casi casados y con hijos, entonces yo creo que si eso lo hacían antes también será porque se lo podían permitir. Ahora como no puedes, ni te lo planteas” (E1)

“Aukerak está claro ez direla berdinak. Lehenago igual, gure gurasoak euren ikasketak bukatzen zituztenean, lan baldintzak igual ez ziren hoberenak, baina lana behintzat bazegoen be-raiek ikasi zutenarekin harremanduta [...] beti zegoen lana. Eta gero, lan horrek bizitza ona eramateko posibilitatea ematen zuela, edo behintzat nahi bazuten, bazutela ya lan bat igual para toda la vida y con unas condiciones buenas, eta hor ikusten dut jendea dagoela askoz prestatuago, baina ez daukala posibilitate hori” (E2)

“Egia da gure gurasoak lan munduan sartu zirenean, ekonomikoki mundua nahiko egonkor zegoela, izan da oso garai ona industriarako, lan mundurako orokorrean. Orduan hori gure gurasoek transmititu izan digutena izan da: lan egin, baina ikasi ere aukera duzulako, dirua dugulako, eta nik uste hor ikusten dela aldaketa, belaunaldi aldaketa hori. Lan egin, baina disfrutatu be bai guk lagundu ahal zaituztegunelako” (E7)

“El otro día salió que un joven en los

noventa, podía alquilar un piso y poner un negocio. Mi padre mismamente con mi edad, yo tengo 25, mi padre con 23 o 24, más o menos, vivía con mi madre, en un piso, en un puto piso que se habían comprado entre los dos, y mi padre abrió un bar en Vitoria. Si yo me tuviera que ir a comprar un piso con mi pareja, de donde saco yo 180000 euros, para empezar. Y segundo, ¿cómo voy a abrir yo un negocio? ¿cómo voy a darme de alta yo en autónomos?, que si sería posible, alquilar un local, abrirlo, y llevarlo adelante. Es algo que me aparece absolutamente de locos, imposible.” (E8)

Pero, no debemos obviar las funciones que cumple el trabajo más allá de las meramente económicas, ya que el trabajo otorga un complejo sistema de sentido y significaciones que están al margen de lo meramente material. En palabras de Jahonda (1982),

“Las diferencia entre las funciones explícitas del trabajo, como son los ingresos económicos, y las funciones latentes, es que las segundas imponen una estructura temporal, implica el desarrollo de una actividad, así como contactos con otras personas fuera del círculo familiar, permite acceder a grupos con objetivos comunes superiores a los intereses personales de cada uno y sirve como elemento fundamental para crear una identidad y un estatus en la persona” (1982:)

Es decir, el valor del trabajo no sólo depende de los recursos económicos que nos proporciona o del reconocimiento que se adquiere a través del mismo, sino también del valor que se otorga a la vida personal. (Leiras, 2009)

“Porque una cosa es estar trabajando y otra que te satisfaga” (E1)

“Ba alde batetik nik sentitzen dudala lan egin behar dudala balio bat izateko. Baina ez pertsona moduan gizarterako, nik nire buruarekiko balio bat izatea, ez? Lan egiten dut, errutina bat dut, balio bat daukat pertsona moduan nirekiko eta bigarren plano batean gizarterearekiko. Baina, bizi gara lan egiteko eta nik beti sentitu izan dut lana, lan

egiten dugula bizitzeko” (E7)

“Dicen que el trabajo dignifica, yo no creo que sea tan cierto, que dignifica no sé si será la palabra, pero sí que de alguna manera nos ayuda a mantener un modo de vida, como que te da un orden de vida. Si fuera en su justa medida, yo creo que el trabajo está bien; el problema es cuando se pasa de las horas o las condiciones son pésimas. Pero en general, el trabajo aporta pues eso, no sé, una estabilidad a tu vida” (E8)

“Orain bilatzen da asko auto errealizazio hori lanean, lanera joatea eta izatea lan oso eramangarria eta zuretzat pertsonalki zerbait adierazten duena, tal. Eta lehen, zen lan egin behar dut, jaso behar dudalako soldata eta listo. Eta ez zioten agian garrantzia hori ematen. Hau da, lana zen soldata bat izateko eta listo” (E6)

A través del significado y la funcionalidad que las personas jóvenes otorgan al trabajo, vemos un cambio en el que la concepción del trabajo duro ya no es transmitida, o por lo menos no se le da la centralidad que se le daba antes, (Callejo, 2020) de manera que se valora que la esfera productiva no ocupe todas las otras dimensiones de la vida, como los cuidados o el desarrollo personal. Es decir,

“existen discursos más ajustados a las demandas morales que exige el capitalismo, y sin embargo, existen otras voces (en gran parte femininas) que señalan la incompatibilidad de la vida laboral con otras esferas de la vida personal y priorizan otras facetas de su vida a las marcadas por los ritmos del trabajo asalariado.” (Leiras, 2009: 126)

“Bizitzaren parte garrantzitsu bat da, baina bizitzen uzten zaituena, no vives para trabajar, trabajas para luego poder vivir” (E2)

“Un sueldo alto, está muy bien porque puedes permitirte muchas cosas, pero me quitaba otra cosa, que era disfrutar de...claro, yo veía a mis compañeros,

tenían hijos y “oye, me puedes cambiar que quiero ver al crío, que tengo que...” y yo decía, uf es que esto yo no lo quiero” (E5)

“Yo creo que ahora sí que le damos más importancia a disfrutar, a vivir, o sea, el trabajo para vivir y no vivo para trabajar. Yo por lo menos lo tengo muy claro. Y de cara al futuro si tienes hijos o lo que sea, dices, pero es que me voy a perder navidades, los carnavales, lo que sea...porque tengo que estar aquí pring...bueno, trabajando. Entonces yo valoro más igual el cobrar menos dinero pero tener esa vida y poder disfrutar, que luego igual no puedes disfrutarla tampoco porque el trabajo que tienes es diferente, pero bueno, intentarlo.” (E5)

“Ba nola bizi izan nuen, eta nola dedikatu nahi nuen nire denbora, eta ez izatea zortzi orduko lana, gero denborarik gabe ez egoteko, lagunak ez ikusteko, familia ez ikusteko... nekaturik ez heltzeko etxera... Ba beste modu batera, lan egiteko ere, ze hor ere egiten nuen lana eta egiten dugu lan asko baina ez da soldatapeko lana, beste modu bateko lana da” (E9)

Ante este cambio de paradigma de desregulación y descolectivización del trabajo (Castel, 2003) el individuo emerge como el último responsable de todo éxito o fracaso, omitiendo del relato todo obstáculo e impedimento estructural.

“Esta nueva norma social derrumba la propiedad social en que se fundamentaban el mundo del trabajo y la ciudadanía laboral, para pasar a la “propiedad del sí mismo”, donde el individuo tiene que hacerse valer frente al resto a través de sus capacidades, competencias y capitales sociales y simbólicos.” (Tovar, Revilla, 2012:)

“Está claro que el paradigma del trabajo ha cambiado y ha cambiado para siempre y eso no va a volver a ser lo mismo, lo que antes nuestros padres conocían que entraban a un trabajo y se quedaban toda la vida, está claro que eso no va a ser. Pero, es que tam-

poco lo que ellos nos quieren vender, de encadenar contratos de cinco meses porque eres más libre, ¿no? esa flexibilidad, ¿no? no, no, lo que eres es más inseguro, inestable.” (E3)

Es decir, en base a esta nueva concepción del mundo del trabajo, todo éxito y fracaso, depende únicamente de las capacidades y el esfuerzo del sujeto en cuestión.

“Yo la verdad es que sabía que estaba un poco mal, pero no lo veía tan mal, yo pensaba que habría más posibilidades, y que igual no todo el mundo tenía posibilidad, pero que si...tengo muy muy buenas notas, y yo pensaba que iba a tener más posibilidad, y luego he visto que realmente...” (E3)

“Depende lo conformista que haya sido cada uno. Yo por eso tengo tres grados [...] pero cualquier otro igual fue más conformista en su día, que se saca un grado de soldadura digamos, y se quedó trabajando, porque hostia, que buen dinerito sin tener que ir a clase, igual ahora, cuando les han dejado en la calle, lo tienen más difícil a la hora de encontrar trabajo” (E1)

“O sea si no avanzas más tampoco te van a coger porque no tienes ningún estudio ni ninguna cosa, ni algún curso” (E10)

Lo que desemboca en una creciente competitividad por mostrar los logros, capacidades y actitudes de cada potencial empleado/a; que, traducido al mundo académico, no son sino títulos que “certifican el conjunto de tales conocimientos y que los empleadores usan como filtro de acceso a los empleos con mayor estabilidad, perspectivas de promoción y salario” (INJUVE, 2021)

“Azkenean da gero eta indibidualista-goak bilakatzen ari garela eta bakoi-tzak: nire kurrikuluma, nire ez dakit zer, nire badakit zer” (E4)

“Zenbat eta gauza gehiago eduki CVan, pentsatzen duzu aukera gehiago izango duzula zure ondokoarekiko,

azkenean hainbeste pertsona gaude lanpostu hain gutxirako” (E4)

“Badago kriston lehiakortasuna horretan, ikusten ditudanean batzuetan curriculumak esaten dut, ostras! Bizitza erdia ikasten, bizitza erdia ikasten! ez dakit zenbat master, ez dakit zenbat titulazio; eta esaten duzu, jo... (E6)

Este discurso, como ya hemos mencionado, omite todo tipo de causalidad ajena al individuo, pero que los y las jóvenes sienten muy presentes. Ejemplo de ello son la sucesión de crisis y recesiones económicas

“(Respecto a la crisis del 2008 y la de ahora) Cuando pensabas que iba todo ya, va, al menos estoy aquí trabajando, me gusta, cada día estoy haciendo más horas, parece que están contentos... llega esto y dices, puf, otra vez a empezar. A empezar o a lo que salga, porque al final...no depende de nosotros, casi nunca” (E5)

“A mi no me hables de crisis, que yo empecé a trabajar en 2009; que no me puedes hablar de crisis, que yo no he conocido otra cosa que crisis, solo he conocido crisis y precariedad.” (E3)

“Pandemiarekin orain kriminalizatu gaituzte hein batean ez? Gizartetik gazteoi: ez garela arduratsuak, ez ditugula gauzak buruarekin egiten, es que, hedonista batzuk garela, es que ez dakizue zer den lan bat aurrera eramatea edo ardurak izatea, eta jo, barkatu esatea, baina gure adinarekin, 30 urte baino gutxiago ditugu eta bizi izan ditugu bi krisi ekonomiko gure bizitzan. Eta orain, hasterakoan, amaitzen duzula karrera, edo zikloa eta sartu behar zarela lan munduan eta taka, kriston pandemia, ez? eta ikusten duzu, ez dituzula ikasketak amaitu, edo amaitu dituzula baina ez duzula lan esperientziarik, lan esperientzia gabe ezin zarela lan merkatuan sartu, biak exijitzen dizkizutela, ez dizutela aukerarik ematen, joder, ez duzula dirurik, ya heldua zarela, berez ardura batzuk hartzen

**joan behar zarela baina ez dituzu-
la baliabideak ardura horiek hartze-
ko eta gainera agoantatu behar duzu
jendeak esatea: joe es que gazteek ez
duzue ardurarik. Me cago en la leche,
ez daukat ardurarik ez didalako inork
aukera hori ematen. Eta bagabiltza bo-
rrokan apur bat a contra corriente, ez?
datorkigu mobida guztia eta gu hor,
kontran saiatzen aurrera egiten, hel-
duak izaten, ardurak hartzen, etxetik
joaten, alokairua ordaintzen, dena de-
lakoa egiten, eta ezin duzu.” (E7)**

O la propia capacidad económica y la situación familiar de la juventud.

**“Gustatuko litzaidakeen lana egiteko
beste master bat behar dut, aurreko
urtean aurkeztu nintzen baina ez nin-
duten hartu dezima batzuegatik, onli-
ne egin daiteke, baina claro, 7000 euro
izan behar dituzu, y es una vergüenza.”
(E6)**

**“Si no tienes obligaciones económicas,
pues bueno, o mientras estás en casa
de tus padres vas empezando poco a
poco, pero cuando tienes como en mi
caso que pagar todo porque no queda
otra, ¿qué haces?” (E3)**

Otra de las grandes consecuencias de la individualización de todo proceso social es la psicologización política del trabajo (Leiras, 2009) que supone la transformación de problemas sociales en problemas individuales, es decir, la culpa siempre la tiene el individuo. (Santamaría y Carabajo, 2020). Lo que puede desembocar en problemas de salud mental y psicológicos que nacen a raíz de sentimientos de culpa y ansiedad por la imposibilidad de llevar a cabo itinerarios de vida basados en las concepciones tradicionales de la transición a la vida adulta.

**“Nik uste egoera honek bultzatzen
gaituela hein batean haurtzaroari hel-
tzera, nahi eta nahi ez. Infantilizatuak
gaude, pertsona helduak gara gure
ideiekin, gure ikuspegi kritikoarekin,
baina ez dauzkagu gizarteak pertsona
helduetan espero dituen baliabideak,
ez dugu soldata on bat, ez ditugu lan**

**jatorrak, eta azkenean, baldintza ho-
riek ere eragiten dute zure etorkizu-
neko plan horietan. Jo, zelan joango
naiz gurasoen etxetik aurrezkirik ez
baduzu, edo zelan erosiko dut kotxea
aurrezkirik ez badut. Azkenean da gi-
zarteak guregandik, norbanakoaren-
gandik egitea espero dituen gauzak,
ez? edo ematea espero diren urratsak.
Eta ezin ditugu eman, ez duzulako inoiz
etorkizuna argi, ez.” (E7)**

5.4. Transitar hacia la vida adulta

La juventud ha sido definida como una etapa de transición entre la infancia y la madurez (Tejerina, 2020) pero debemos tener en cuenta que el lenguaje construye nuestra realidad, y que el hecho de hablar de la juventud como seres en transición e inacabados, alimenta la concepción de juventud como antesala de la adultez, invisibilizando una vez más las características y necesidades propias de una sucesión de generaciones.

En este sentido, la transición, el camino, culmina con la madurez, con la vida adulta, que simbólicamente queda representada mediante la emancipación y la construcción de un proyecto vital estable. Esta perspectiva es la que nos muestran las personas jóvenes entrevistadas, ya que ellas mismas se sitúan en una eterna transición, en un proceso siempre inacabado. En palabras de Feixa y los otros, (2020),

“Si la entrada a la adultez ya no solo se aplaza, sino que se niega completamente o se da tan tarde que ya no se pueden realizar proyectos de vida de cierto recorrido, más que de un alargamiento de la juventud como fase de vida podemos hablar de su éxodo, ya que pierde su carácter transitorio y se convierte, al menos para algunos, en un callejón sin salida que nunca los llevará a ninguna parte por mucho que vayan envejeciendo” (2020:11).

**“Nos sitúa en una imposibilidad, de
cómo jóvenes. ¿No? o sea si ya pensar a
corto plazo es duro para todo el mun-
do, como jóvenes que estamos en un
momento de emancipación, de cons-
truir tu proyecto vital, porque al final
una persona de cincuenta sesenta**

años, quieras o no, la vida la tiene muy resuelta. O una persona de 12 años, con todo lo que ello supone también eh, pero todavía no está pensando en todo lo que quiere para su vida, ¿no? O sea a las personas jóvenes nos ha pillado en un momento más vulnerable precisamente por eso.” (E8)

La inserción en el mercado de trabajo es una etapa clave en el ciclo vital de la juventud que no solo afecta a su futuro laboral, sino a sus probabilidades de emanciparse, comenzar a vivir en pareja e incluso de formar familia, de manera que, la inseguridad laboral y la precariedad provocan la postergación —incluso renuncia— de la maternidad, aumentando las dificultades para formar familia (Jacobs y Gerson 2004, Chinchilla et al. 2018).

“Beste arlo batzuetan ya gustora edo finkatuta zaudenean, ikusten duzunean eta esaten duzunean, bueno, orain lan honetan ondo nago, igual bost edo sei urte barru nik ez dut ya lanik egin nahi, baina nik nahi dudalako eta ez beste batek inposatu didalako [...] hor hasi ahal zara ya pentsatzen hurrengo pausuan, comprarte una casa, tener familia, comprarte un coche, mudarte o el que sea, ez da beti berdina izan behar, baina base finko bat izan behar duzu” (E2)

“A mi por ejemplo me gustaría ser madre y de toda mi kuadrila yo creo que soy la única que tiene el sentimiento maternal y quiere ser madre pero que hostias voy a tener yo hijos si un día tengo que pagar el dentista y no es que me joda el mes, que me jode el año! me jode el año! a mi me viene una multa y me descuadra el año entero y ya estoy en deuda el año entero, no un mes! o sea, ¿cómo vamos a tener hijos?” (E3)

“Ume bat, etxe bat erosi ya ni te cuento...edo horrelako planak izatea, hori oraingoz pentsaezina da. Nola dagoen kontua pentsaezina da, etorkizuneko planik gabe, egunean bizi eta lagunekin ahal dituzun momentuak baliatu eta saiatu ahalik eta planik merkeenak

egiten eta kitto, baina familia izatea, etxea erostea...uff olvídate” (E4)

“Dices, ¿cómo voy a tener una familia si tengo inestabilidad laboral?” (E5)



La emancipación, como summum del tránsito hacia la adultez, se encuentra entre la imposibilidad y la suerte, siempre acompañada por el sustento familiar. Y es que la inseguridad laboral, ligada a la insignificante capacidad de ahorro, combinada con los precios del alquiler de la vivienda libre y la insignificante vivienda pública, hacen que la emancipación sea descrita como todo un reto.

“Está muy jodido el techo sí, está muy jodido. Macho, es que no tenemos un puto piso. O sea tenemos un trabajo de mierda en el que no nos paga la seguridad social y además no me puedo ir de alquiler porque me cuesta más del 50% del sueldo. O tengo pareja y amigos, o no puedo vivir en un piso solo.” (E8)

“A ver, pues yo, por ejemplo, sé que hasta dentro de dos o tres años no me

voy a poder emancipar, contando con que todo va a ir bien. Llevo tres años cobrando menos de 1000 euros, al final he estado con contrato de prácticas dos años [...] yo que soy un tío que me considero que no he estado parado, que he estado estudiando, si en tres años consigo que me cojan para esta empresa, que parece que sé cobra bien, pues igual me animo con un piso, pero es que ahora mismo, ni me lo planteo. O es algún chollo de algún conocido que lo alquila y que te lo deja...vais tres colegas y te lo deja por 200 cada uno, pero luego hay alquileres por ahí de 800 y 900 euros, buf, que no.” (E1)

“Cómo vas a ahorrar el 25% para una vivienda, si cobras mil euros y pagas 700 para el alquiler. Es imposible.” (E3)

“Aurrezteko dauzkazun aukerak oso murriztuak dira, edo ezinezkoa.” (E4)

“Yo por suerte, justo antes de que empezara el tema Coronavirus apalabramos un piso que habíamos visto y hemos tenido suerte y al final hemos podido comprarlo [...] pero sí que es verdad que nos han puesto muchas trabas con el tema de la hipoteca y tal. Porque claro, no es un trabajo fijo y está como está la cosa” (E5)

“Y la vivienda pública que hay...pues también vergonzoso, yo no puedo entender, que si yo ahora quiero ir a comprarme un piso de VPO vaya y me digan, cual quieres, y me enseñen una carta. Pero no haya pisos de alquiler, oye, señores, pues es que el derecho a la vivienda deberá primar la vivienda en alquiler que la vivienda en propiedad, porque el derecho a la vivienda no es el derecho a una propiedad. Es el derecho a vivir bajo un techo” (E3)

Tal y como recoge el INJUVE (2021) “la familia sigue siendo una institución clave amortiguadora de los riesgos sociales en nuestro sistema de bienestar.” (2021: 111) y en este sentido la ayuda

familiar sigue siendo clave a la hora de formalizar la emancipación de las personas jóvenes, ya que “las cuentas no salen” (E4),

“Orain etxe bat erosi dut, VPO dena, eta nire gurasoek sarreran pixkat lagundu didate eta gero, beste guztia hipoteka eskatuko dut, baina VPOa eta oso prezio, nahi txikia zuelako, bestela...ez nekien noiz hartuko nuen nik independentzia, noiz aterako nintzen ni nire gurasoen etxetik! eta ikusten nuen nahiko ilun, nahiko ilun panorama. Ze alokairu batean ez naiz sartuko ezin dudalako, nik bakarrik eta ezezagun batekin ez nuen nahi, eta ni bakarrik egonda ezinezkoa zen.” (E6)

“Por parte de mis padres y los de mi mujer nos han ayudado que es que al final si no, es imposible. Si es por nuestros sueldos y nuestros ahorros imposible” (E5)

“Yo creo que ahora hay dos clases: los que tienen un apoyo familiar con bienes inmuebles detrás, o los que no.” (E3)

“Las redes que tenemos y la familia, porque no queda más cojones. Si hay que alquilar un piso y no hay dinero, tienes que tirar de tus redes personales para conseguir apoyo, me da igual económico o de cualquier otra manera, porque no hay más. Luego sí que hay administraciones, está Alokabide y alguna cosita así, el Ayuntamiento también tiene alguna cosa, no estoy muy puesto la verdad. Si que sé que hay ayudas para jóvenes que se independizan, hasta 300/400 euros para ayudarte a pagar el alquiler.” (E8)

Ya que la situación del mercado inmobiliario en Vitoria es insostenible en palabras de las personas entrevistadas.

“Es que es un problemón eeh, no lo sé. El mercado inmobiliario en Vitoria también es una locura, los alquileres son carísimos, o sea, comparando los

alquileres con los precios de las casas, las casas no son tan caras, son caras, pero macho, casi 1000 euros el alquiler, ¿pero estamos locos? Gano 1200 euros, es impensable para cualquier personas.” (E8)

“que no puede valer un piso 800 euros, que no puede costar un piso 900, es que no puedes querer ganar lo que está ganando alguien que se levanta a las seis de la mañana todos los días a trabajar hasta el último céntimo de lo que gana, con cada minuto de su trabajo llevártelo tú estando en el sofá de tu casa, vamos, es que eso no; es que es un enriquecimiento injusto” (E3)

“Bai, alokairuarena da... lotsatzeko zerbait. Ikaragarria da Gasteizen nola dauden gauzak.” (E6)

“Me parece una vergüenza, [...] el mercado de la vivienda, es que no se puede sostener, es que...yo no sé como a la gente no le entra en la cabeza, a ver, si... si la gente tiene que pagar el 70 el 80 o el 90% de su salario en un alquiler, no le va a llegar y luego se queja el dueño: ay! es que no me paga. El problema además es que todo ese dinero que va al bolsillo del rentista, lo acapara el rentista y lo almacena porque no le da uso” (E3)

En su versión más radical, la imposibilidad que relatan los y las jóvenes ha sido definida como juvenicidio moral; (Strecker et al., 2018) es decir, acabar con las vidas de las personas jóvenes no literalmente, sino acabar con la dimensión simbólica de éstas. Se dejan morir sus expectativas y se tornan inalcanzables sus proyectos vitales.

Al preguntar a las personas jóvenes en torno a sus expectativas y planes de futuro, la desafección ha sido uno de los sentimientos más mostrados, la pérdida de confianza en el futuro y la incapacidad de planificar, y es que pensar en el futuro es “tener imaginación” (E8). De todas formas, las peticiones de las personas jóvenes son simples, conseguir mediante la inserción laboral y la estabilidad vital y culminar con éxito su transición hacia la autonomía.

“Ganar dinero en un puesto decente, en el que puedas estar bastante tiempo, y cuanto antes lo encuentres mejor. Yo por lo menos ese es mi objetivo ahora mismo, encontrar un trabajo estable en el que más tiempo posible pueda estar cobrando el mejor dinero posible” (E1)

“Estar económicamente bien, tener mi casa, seguir trabajando, trabajar y yo que sé. Estar bien en todos los sentidos” (E10)

“Pues le pediría, a los próximos cinco años, ¿no? una estabilidad, de cara primero a que se acabe la pandemia o al menos se controle y que de ahí, luego se pueda generar una base por la que vuelva a crecer el empleo, la estabilidad social, los jóvenes se puedan permitir...iba a decir caprichos, pero no son caprichos, porque es el emanciparte, poder vivir tu vida sin depender de otros, que igual es lo más importante y sobre todo saber que, que puedes estar tranquilo porque sabes que mañana vas a ir a trabajar, pasado también, y pasado también, y que si el día de mañana te tienes que coger una baja, no va a suponer el fin del mundo.” (E2)

5.5. Ansiedad y desafección: consecuencias de la precariedad

Para terminar, es de vital importancia ahondar en las consecuencias que el contexto relatado tiene en las vidas de las personas jóvenes, ya que la precariedad, tal y como la hemos definido, tiene fuertes implicaciones en la mirada que las personas jóvenes dedican al futuro, manchada por la desorientación, la pérdida de autoestima, la desmotivación y la desafección (Espluga, et al., 2004)

“Llevo muchos años trabajando con gente joven y creo que el momento en el que estamos ahora mismo, yo lo que percibo y lo que me cuenta la gente joven es una desesperanza total, o sea la gente joven sabe que no tiene oportunidades, sabe que no tiene oportuni-

dades de trabajar.” (E3)

“orduan zuk azkenean ez dakizu, edo ikasten jarraitu, edo lanean hasi edo dena delako, ze azkenean bide bat hartu edo beste bidea edo dena delakoa, ikusten duzu etorkizunerako bizitza ezin duzula planteatu lehen bezala. Etxe bat, familia ez dakit zer, ezin duzu planteatu. Dena oso beltz ikusten da.” (E4)

“Visto lo visto... por mucho que digan que después de esto recuperaremos en dos años... no, no, no. Recuperarán cuatro, los demás seguiremos con la misma mierda” (E5)

Debemos tener muy en consideración el tono pesimista general que inunda a toda una generación, ya que, la presencia de un temor sobre el futuro tiene un impacto real y negativo en el rendimiento profesional, afectando a la salud física y mental y aumentando el agotamiento y la insatisfacción laboral (Richter et al. 2020).

En el plano profesional, la insatisfacción con el tiempo de trabajo puede llegar a desencadenar conductas laborales que perjudican la productividad, como el absentismo y el uso indebido de las bajas por enfermedad. (Clark 2001)

“Nik nabaritzen dudana gehiago da azken hilabeteetan ya, dena ondo mantentzea, jendearekin harreman

hori guztia behera joan dela. Txarto egiten dudala lan? Ba seguraski. Ez naiz konturatzen momentuan, baina gero pentsatzen dut y digo, buf si casi no hablo con nadie, me he dado dos vueltas...y ya. Baina, claro, es que azkenean nire sentsazioa da nabile lanean egunero topera y que se están riendo de mi” (E2)

“Cuando ves que una parte, que suele ser el de arriba, intenta putear, pues te quemas, te quemas bastante y al final muchas veces lo pagas...no das un servicio como te gustaría a ti. Yo hay veces que me he ido a casa y he dicho, joe, si que es verdad que podría haber hecho algo más.” (E5)

Pero, el plano emocional y psicológico, también se está viendo afectado por la situación de incertidumbre y precariedad que relatan las personas entrevistadas.

““itzultzen zara lanetik eta azkenean, gazteleraz esaten den moduan, el pato etxeok ordaintzen dute, ze zu erreta zatoz eta azkenean ordaintzen duzu tamalez ordaintzen dute zure etxean daudenak edo gaizki gaudenean azkenean ordaintzen dute gure ingurukoek, eta ingurukoek ez daukate inolako errurik. Daukagun haserre edo sumin hori nolabait atera behar dugu eta beti ordaintzen dute etxeok.” (E4)



“Preocupación, agobio, estrés, eh... pues eso, no estás...estás preocupado a ver qué va a pasar,” (E5)

“Yo siempre me he considerado una persona, ba buruz pertsona bat positiboa, gogorra, que no le afecta cualquier cosa; pero en los últimos meses, ya...estoy que...que ni yo mismo me reconozco. No es que sea la persona con la cabeza más brillante, más dura y más consistente del planeta, pero soy una persona que intenta llevar los problemas guay, baina azkenengo hila-beteetan oso gogorra da ya, dena tio, o sea, lan baldintzak eta gero cuando te quieres refugiar de lan baldintzak...”(E2)

“En mi alrededor, en mi entorno en la gente que atiendo sí que veo que hay mogollón, mogollón de enfermedad mental, bueno, de trastornos mentales, de ansiedad, el nivel de ansiedad... yo es que creo que por mucho que diga que la juventud de ahora es egoísta yo creo que es la generación más resiliente que hay, porque aguantar todo lo que están aguantando y se lo están tragando ellos solos a base de crearse problemas de ansiedad y traumas a si mismos en vez de reventar las calles,” (E3)

“Mentalmente...yo lo noto mucho, estoy mucho más...con la gente más áspero, me quejo más de todo, mi mujer y yo lo notamos” (E5)

“Antsietatea izan da asko igo den gaixotasun mental bat, pandemia dela eta. Claro, azkenean nahi dituzulako zure proiektu pertsonala aurrera eraman eta konturatzen zara ezin dituzula aurrera eman, eeh, orduan horrek nahiko inpotentzia sortzen du.” (E6)

“Nik beti irudikatu dut edo deskribatu dut nire burua nahiko pertsona positiba moduan, eta egia da azken urte honetan nire positibotasun horrek egin duela beheraka...luze” (E7)

Además se vive con preocupación el hecho de que se esté pasando por alto o no se esté destinando la suficiente cobertura desde las instituciones.

“Gasteizen psikoasesoria dugulako, baina bestela oso zaila da. 30 urte baino gehiago badituzu eta psikologoara joan nahi baduzu, dirua izan behar duzu, eta osakidetzatik psikologora joatea da ia ia ezinezkoa” (E6)

“Yo estoy muy, muy, muy preocupada con la situación actual y el consumo por ejemplo de benzodiacepinas, es brutal el consumo de fármacos psiquiátricos entre la población adolescente y joven. Es un cambio de tendencia brutal, esto hace 8 años no era así” (E3)

“Joe, yo creo que sí, yo creo que muchísimo. Y el problema no es que les esté afectando, que también, el problema es que se está pasando por alto. Que como son jóvenes...bah. Ya se le pasará, tiene toda la vida para... son unos mierdas, son unos críos. Y no. Creo que esa visión es errónea. Somos el pilar de la sociedad, somos los que mañana vamos a trabajar, los que vamos a sacar el país adelante, y tío, toda la gente que veo está deprimida, está triste, no... no quieren ni salir de casa...es...buf, no sé como una...digamos como una constante, un círculo vicioso, parece que no vamos a salir, y que no queremos salir, estamos un poco hartos ya.” (E8)

“antidepresiboak, antsiolitikoak, benzodiacepinak medikamendu guzti hauek legalak dira gainera, merkeagoak, medikuak ematen dizkizu, oso isilpeko kontsumoak dira, zuk hartzen duzu pilulatxoa, inor ez da enteratzen, hobeto zaude, eta claro, hor kontsumo asko ari da ematen,” (E9)

Por tanto, es de vital importancia detener la mirada en las personas jóvenes, sus necesidades y características propias. Detener la mirada en las consecuencias que el mercado laboral tiene no solo en tasas y datos macroeconómicos,

sino en el día a día de quienes habitan detrás de las cifras. Ya que tal y como afirma Castel (2009) el escenario actual que se presenta es todo lo contrario al progreso social.

06.

Conclusiones

Los objetivos marcados para la elaboración del presente informe fueron por un lado, el análisis del mercado laboral y los ERTE, así como comprender y analizar el impacto que todo ello tiene en las experiencias vitales de las personas jóvenes. Para ello, la base fundamental han sido los testimonios obtenidos a raíz de las entrevistas en profundidad que gracias a la participación de los y las jóvenes hemos podido comprender qué supone la precariedad y hasta dónde llegan su alcance.

La precariedad tiene fuertes implicaciones en el desarrollo personal y profesional de las personas jóvenes.

Cómo hemos visto, la precariedad no es una simple palabra, sino que se trata de un concepto paraguas que engloba una serie de condiciones laborales que resultan negativas y se interrelacionan y alimentan entre sí. A saber: la temporalidad, la parcialidad no deseada, los salarios bajos y la sobrecualificación. Todas ellas hacen que el mercado laboral no sea garante de condiciones vitales dignas y que en ocasiones, la pobreza traspase las garantías del empleo.

Además, como hemos visto reflejado en los datos, la juventud sufre con especial virulencia los elementos que componen la precariedad incapacitándola así para culminar hitos establecidos socialmente para la transición adulta, generando frustración, rabia y sentimientos de culpabilidad. Afectando incluso a sus propias relaciones personales y la confianza en sí mismas.

La relación entre la empleabilidad y los estudios se rompe al llegar a los estudios universitarios.

Si bien es cierto que los datos muestran una clara relación entre el desempleo y la baja cualificación, lo cierto es que los estudios universitarios no han sido suficiente para frenar el impacto que los ERTE han tenido en la población joven con más estudios.

Además, se ha podido apreciar una clara decepción respecto a las promesas establecidas por la sociedad, según las cuales los estudios universitarios iban a ser garantes de estabilidad y prosperidad laboral. Pero, la realidad ha demostrado que el mercado laboral es estructu-

ralmente incapaz de acoger a la creciente masa de trabajadores/as cualificados/as consecuencia de la expansión del sistema educativo de los últimos treinta años, y que en contraposición, las personas con Formación Profesional han obtenido mayor seguridad y satisfacción laboral.

Los expedientes de regulación de empleo han agravado una situación preexistente.

Tanto los datos como los testimonios jóvenes han evidenciado que la situación derivada del COVID-19 o los ERTE no han cambiado las fichas del tablero, sino que han agudizado y evidenciado tendencias y realidades que ya existían en relación al mercado laboral y la juventud.

De hecho, los ERTE han tenido un impacto letal en aquellas personas emancipadas, ya que la escasa capacidad de ahorro de las personas jóvenes, resultado de las condiciones a las que éstas tienen acceso en el mercado laboral, hace que ante situaciones de excepcionalidad se encuentren ahogadas por las responsabilidades económicas, fomentando la preocupación y la ansiedad.

El significado atribuido al empleo pierde centralidad en la concepción joven.

Si bien en el empleo supone una de las actividades que más tiempo ocupa en nuestro día a día, lo cierto es que el significado atribuido a éste varía y muta junto con la sociedad. De esta manera, se constata un cambio que va desde una centralidad al trabajo definida por su exclusividad en la configuración de la vida personal de la persona trabajadora, hasta voces y discursos que abogan un empleo que permita compatibilizar la esfera productiva con otras como lo son la de los cuidados o el crecimiento personal.

Por otro lado, es usual encontrar referencias al trabajo como medio que otorga sentido a la cotidianeidad, que confiere normas y referencias, así como certezas tan necesarias para la ser social.

El pesimismo inunda la visión de futuro y las expectativas de las personas

(más) jóvenes.

El pesimismo, la desafección y la pérdida de confianza en el futuro se han visto terriblemente agravadas por la situación de pandemia acontecida, y en la que se han realizado las entrevistas, pero, cabe destacar, que son aquellas personas más jóvenes las que muestran un sentido más negro al porvenir.

Esta tendencia está marcada por tres elementos. El primero de ellos el hecho de asumir que los estudios no son garantes de la estabilidad y la comodidad laboral que hemos mencionado anteriormente lo que configura una visión más pesimista del futuro, desprovista de metas, retos e ilusiones. En segundo lugar, las prohibiciones derivadas del COVID-19 que han hecho que los grandes espacios y actividades de socialización queden restringidas fomentando la apatía y la frustración de un gran número de personas jóvenes. Y por último, la falta de referencias en el entorno, ya que la precariedad, siendo síntoma de toda una generación, que hace que vean en jóvenes más mayores el reflejo de lo que tras acabar los estudios tendrán.

La incertidumbre y la flexibilidad del mercado laboral obstaculizan todo proyecto vital.

Partiendo de la concepción de juventud aceptada en nuestro entorno social y que concibe a ésta como transición a la vida adulta, vemos que el actual contexto sociolaboral enquistas los itinerarios vitales de las personas jóvenes, abocándolas a una eterna estancia entre la infancia y la adultez.

En esta transición las personas jóvenes encuentran firmes obstáculos estructurales, consecuencia de la creciente flexibilidad laboral así como de la incertidumbre que ello genera. La incertidumbre supone no poder ampliar la mirada más allá del corto plazo y sitúa a la juventud ante la imposibilidad de pensar, diseñar y construir su vida del futuro.

La familia y el círculo de amistades son el principal amortiguador de la precariedad y sus consecuencias.



como los ERTE.

El contexto de incertidumbre e individualidad tiene fuertes implicaciones en la salud mental de las personas jóvenes.

Tanto la incertidumbre como el proceso de individualización que viste todo proceso social, hacen que los éxitos y los fracasos recaigan sobre los hombros del individuo. Dicho de otro modo. La individualización del éxito y el fracaso convierte en únicos y exclusivos responsables de su situación a cada cual, evitando el debate de las dificultades y obstáculos a las que tiene que hacer frente cada una de las personas por defecto, por su condición social.

Todo ello favorece así, una situación de estrés y ansiedad que nace ante la incapacidad de interpretar la imposibilidad más allá del fracaso personal.

Ante la situación de pobreza o riesgo ya descrita, la ayuda proveniente de la familia y el círculo más cercano es el mecanismo al que miles de jóvenes recurren para superar las situaciones de dificultad. Las instituciones por el contrario, no se mencionan como medios facilitadores, sino que, más bien al contrario, son situadas como estructuras incapaces de mostrar soluciones a los problemas de la juventud.

En la misma línea, la familia y su sustento económico son la clave para poder emprender en el proceso de emancipación o poder mantenerlo en las situaciones de excepcionalidad tales

07.

Bibliografía

Bourdieu, P. (1990). La juventud no es más que una palabra. *Sociología y cultura*, 7(2), 163-173.

Briales Canseco, Á. (2016). El tiempo superfluo: una sociología crítica del desempleo: el caso de España (2007-2013).

Castel, R. (2014). Los riesgos de exclusión social en un contexto de incertidumbre. *Revista internacional de sociología*, 72, 15-24.

Consejo de Relaciones Laborales (2020) Información sociolaboral bimestral.

https://www.crl-lhk.eus/wp-content/uploads/2021/05/CRL_Situacion_Sociolaboral_en_Euskadi_I_Semestre_2020.pdf

Crespo, E., & Pascual, M. A. S. (2015). La psicologización del trabajo: la desregulación del trabajo y el gobierno de las voluntades. *Teoría y Crítica de la Psicología*, (2), 33-48.

Dooley D, P. J. y Ham-Rowbottom, K.A. (2000): "Underemployment and depression: longitudinal relationships", *Journal of Health Social Behavior*, 41(4):421-436.

Espluga, J., Baltiérrez, J., & Lemkow, L. (2005). Relaciones entre la salud, el desempleo de larga duración y la exclusión social de los jóvenes

en Es. *Cuadernos de trabajo social*, 17, 45-62.

Euskadiko Gazteriaren Kontseilua (2020) Manifiesto 7 de octubre, día del trabajo decente.

<https://egk.eus/wp-content/uploads/2020/10/lan-egokia-2020-cast.pdf>

Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & Menéndez, M. C. G. (2014). In search of good quality part-time employment. Geneva: ILO.

Feixa, C. F., Strecker, T., y Ballesté, E. (2020). El sentido del trabajo en las personas jóvenes: diversidades y cambios. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, (34), 203-220.

García-Arenas (2021) Consumo en pandemia: Una radiografía por generaciones. *Caixabank Research*, 456.

Herrera, D. (2017). Empleabilidad versus sobrequalificación. Desajuste entre formación y empleo en las trayectorias laborales de los jóvenes titulados en España. *Sociología del trabajo*, (89), 29-52.

INJUVE (2021). Informe juventud en España 2020. Madrid. Instituto de la Juventud.

http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2021/03/informe_juventud_espa

na_2020_o.pdf

Lasheras-Díez, H., Menéndez, S., Llosa, J. A., Rodríguez, J., Esteban, E., y Saez, R. (2018). Nuevos retos laborales en los trabajadores/as jóvenes: formación académica e incertidumbre laboral en menores de 30 años. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, (15), 7.

Nascimento Coelho, Raquel y Álvaro Estramianna, José Luis (2014). Alargamiento de la juventud e identidad: un estudio de los procesos de transición a la vida adulta de jóvenes en Brasil y España. *Athenea Digital*, 14(2), 21-37.

Observatorio Vasco de Juventud (2020b) Retratos de Juventud 2019. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
https://www.gazteaukera.euskadi.eus/contenidos/informacion/gazteen_argazkiak_bilduma/eu_5561/adjuntos/Gazteen_Argazliak_23_c.pdf

Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad – Fundación Deusto. (2020) Informe de competitividad del País Vasco 2020. Resiliencia antes y después de la Pandemia. Bilbao: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Deusto.
<https://www.orquestra.deusto.es/images/investigacion/publicaciones/informes/informe-competitividad-pais-vasco/200039-Informe-Competitividad-2020-Resiliencia-Pandemia.pdf>

Ovejero, A. (2009). Reseña de "Trabajo, subjetividad y ciudadanía: Paradojas del empleo en una sociedad en transformación" de Eduardo Crespo, Carlos Prieto y Amparo Serrano (Eds.). *Anuario de Psicología*, 40(2), 295-298.

Ramos, M. (2017) Sobrecualificación y desempleo juvenil. Dinámicas de inserción de los titulados universitarios. *El Observatorio Social. Espacio de debate y reflexión*. Recuperado de, <https://observatoriosocialla Caixa.org/-/sobrecualificacion-y-desempleo-juvenil-dinamicas-de-insercion-laboral-de-los-titulados-universitarios>

Ruiz Olabuénaga, J. I. (2012). Metodología de la investigación cualitativa. Universidad de Deusto.

Salanova, M., Segovia, A. O., Silla, J. M. P., Prieto,

F., & Beitia, M. D. S. (1991). Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 44(1), 113-125.

Santamaría, E. y Carbajo, D. (2020) Juventud emprecariada: legados del emprendimiento y la precarización. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, (34), 221-240.

Tejerina, B., Cavia, B., Santamaría, E., & Carbajo, D. (2012). Precariedad vital y juventud vasca. Condiciones sociales y estrategias biográficas para llevar una vida normal. Vitoria: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.

Tejerina, B. (2020a). Juventud y crisis. Una introducción a la identidad construida y vivida precariamente. *RES. Revista Española de Sociología*, 29(3), 1-9.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/79459/63148>

Tejerina, B. (2020b). Experiencias y metáforas sobre la precariedad y la hiperactividad de la juventud en un tiempo de espera. *RES. Revista Española de Sociología*, 29(3), 95-112.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/74632/63154>

Tovar, F; Revilla, J. (2012). La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiguridad/The institutionalization of the individualization of work: the concept of flexicurity. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), 235-258.

Índice de gráficos y tablas

GRÁFICO 1: Evolución de la tasa de paro en Álava por grupos de edad (1985-2020)	12
GRÁFICO 2: Evolución de la tasa de paro en Álava por grupos de edad (2020-2021)	12
GRÁFICO 3: Evolución de la tasa de actividad en Álava por grupos de edad (2020-2021)	13
GRÁFICO 4: Evolución del número total de contratos y contratos temporales firmados en Vitoria Gasteiz por jóvenes (16-29) por sexo (2020-2021)	14
GRÁFICO 5: Evolución del empleo a tiempo parcial entre la juventud ocupada de 16 a 29 años, según sexo en el Estado español (%)	15
TABLA 1: Parcialidad no deseada por ocupación profesional en el Estado español (2021)	16
GRÁFICO 6: Ganancia media anual por trabajador/a en la CAE por grupos de edad y sexo (2018)	16
TABLA 2: Índice de sobrecualificación de la CAE	17
TABLA 3: Tipos de ERTE y sus características	19
GRÁFICO 7: Número de personas jóvenes en ERTE en Vitoria-Gasteiz	20
GRÁFICO 8: Número de personas jóvenes en ERTE en Vitoria-Gasteiz por género	21
GRÁFICO 9: Número de personas jóvenes extranjeras y no extranjeras en ERTE en Vitoria-Gasteiz	21
GRÁFICO 10: Evolución del número de personas trabajadoras en ERTE en las 5 actividades con más ERTE en Vitoria-Gasteiz	22
GRÁFICO 11: Número de personas jóvenes en ERTE en Vitoria-Gasteiz por nivel de estudios	23



Anexo: guión entrevista

PRESENTACIÓN

Motivo de la entrevista y explicación de la técnica
Marco de la investigación
Permiso de grabación

BLOQUE I: *Acercamiento al tema*

Romper el hielo Donde trabajan, desde cuando, funciones, a gusto, no, planes...
Su recorrido en el mercado laboral
Cuestiones a revisar si aparecen o no: Estudios, expectativas, ahondar en la subjetividad.

BLOQUE II: *Significación del trabajo*

Resignificación a lo largo de la historia: no es lo mismo el trabajo hace un siglo y ahora. ¿Qué diferencias ves?
Del imaginario colectivo a la significación individual ¿Qué es para ti el trabajo?
Visión instrumental/fuente de identidad
Promesa de la flexibilidad VS realidad
Vivencia de la precariedad
Definición dada
Plano teórico VS. Plano vivencial

Fomentar el discurso: Conceptos que enmarcan el empleo a día de hoy: Autoempleo, emprendimiento, valentía, flexibilidad, multiexperiencia, precariedad, temporalidad, sobrecualificación...

BLOQUE III: *Análisis del mercado laboral*

Visión general ¿cómo ves actualmente el mercado laboral para las personas jóvenes? Preguntar por su vivencia individual en caso de que no haya sido expuesta.
Relación atribuida a los estudios y el empleo ¿a más estudios mayor empleabilidad?

La primera generación que va a vivir peor que sus padres/madres. Condiciones de vida y de trabajo en relación a la generación pasada, ¿esto es así? Que opinan.

¿Y a qué creen que se debe? ¿citan la legislación laboral? ¿citan la hegemonía neoliberal? ¿Dónde ponen el foco de atención?

BLOQUE IV: *Impacto multidimensional*

Experiencia de la situación de ERTE. ¿Cómo fue? ¿Cómo viviste el hecho de estar en suspensión temporal?

Similitudes y diferencias con finalización de contratos, despidos...

Empleo como fuente de identidad/instrumental, cuando falta, ¿qué pasa?

Ámbito relacional

Salud (física, mental) para abordar este tema, como es un poco sensible, lo mejor es primero hablar de jóvenes en general, y luego de ellxs mismxs.

Culpabilización y responsabilidad de la falta o pérdida del empleo.

Estructura VS. responsabilidad individual. Sentimientos de victimización a raíz de situaciones de paro o de incertidumbre

BLOQUE V: *Estrategias de superación*

En situaciones de apuro a dónde recurrimos: ¿familia?, ¿instituciones?

Imaginario social de las instituciones en materia de protección

Apoyo familiar como fuente de presión o no

Estudios

Desde la situación de desempleo, re-empleo, reengancharse al mercado laboral

Cómo se vive esta situación

Estrategias adoptadas (vuelta a los estudios, formación permanente, etc.)

CIERRE

- Agradecer la participación
- Engordar la bola de nieve. ¿Más contactos?

