

## JUVENTUD Y TRABAJO FORMATIVO. ¿QUÉ ESTÁ PASANDO?

*José Luis Carretero Miramar, miembro del Instituto de Ciencias Económicas de la Autogestión- ICEA*

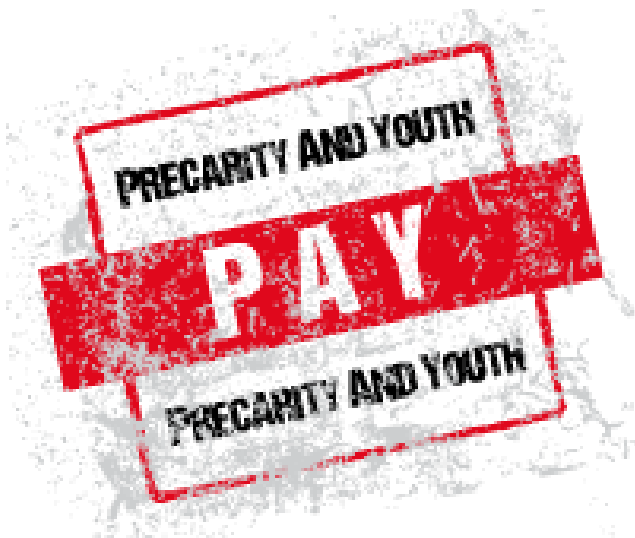
Según el Informe Conjunto sobre el Empleo de la Unión de 2013 la gigantesca crisis socioeconómica que estamos viviendo se ha cebado con enorme crudeza en la juventud europea. En septiembre de 2013, el Informe daba cuenta de tasas de desempleo juvenil (es

decir, de los menores de 30 años) que iban del 7,7 % en Alemania o el 8,7 % en Austria, hasta el 56,5 % en España y el 57,3 % en Grecia. Al tiempo, se afirmaba que entre 2008 y 2011 la tasa de jóvenes europeos de 15 a 24 años que ni trabajaban ni estudiaban había aumentado en dos puntos porcentuales, hasta el 12,9 %, cifra que en países como Chipre, Croacia, Rumania, Irlanda, España, Italia y Bulgaria, se encontraba entre el 16 y el 23 %.

Frente a estas realidades las instituciones de los países miembros han respondido con continuas y, en muchos casos, profundas reformas laborales, caminando en la estela de una creciente flexibilidad en cuanto a los despidos y las condiciones básicas de trabajo. Asimismo, se han facilitado las formas de contratación temporal y a tiempo parcial en la mayor parte de los países de la Unión, se han introducido novedades en torno a la negociación colectiva que favorecen las aspiraciones patronales, y se han implementado rebajas y congelaciones de salarios que han implicado una evidente pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores.

Hemos de tener en cuenta que el llamado modelo europeo (o “modelo social”) de relaciones laborales ya había quebrado antes de la crisis. La conformación del Derecho del Trabajo como uno de los pilares fundamentales, junto a la democracia parlamentaria y el Estado del Bienestar, de las sociedades centrales del Continente viene siendo desdibujada en los últimos decenios por procesos paralelos de flexibilización de las normas, desregulación, descentralización productiva, sustitución de la negociación colectiva por la individualización de las relaciones de trabajo y conformación de novedosos marcos normativos funcionales a las necesidades empresariales.

El corazón de estos procesos ha sido estructurado en la forma de segmentación de la fuerza de trabajo y dualización de los mercados laborales, mediante la explosión incontrolada de formas de contratación “atípica” y precaria (a tiempo parcial, temporal, en misión, específica para colectivos concretos...); los procesos de descentralización acelerada sobre contrataciones y



subcontratas, falsos autónomos, empresas de contratación temporal, etc.; la descomposición del modelo de gestión de las relaciones laborales basado en la negociación colectiva y el contrapoder sindical; y la irrupción, cada vez con más importancia relativa, de bolsas de actividad más o menos desregulada fronterizas entre el Derecho del Trabajo y otros ordenamientos conexos, como el trabajo para-subordinado o la formación empleo, de la que vamos a hablar en este texto.

Las llamadas “zonas grises” son los espacios fronterizos entre las formas de trabajar reguladas por el Derecho del Trabajo (y que, por tanto, pueden reclamar los derechos y condiciones que el mismo comporta) y las reguladas por otros ordenamientos distintos.

Un ejemplo paradigmático de zona gris ha sido la constituida por el llamado trabajo “para-subordinado”, un trabajo formalmente autónomo, y por tanto ajeno al Derecho del Trabajo, pero que se encuentra sometido, en la sustancia fáctica de la realidad, a los mecanismos de mando de una cadena de valorización empresarial concreta. Así, el autónomo contratado, por ejemplo, como transportista por una gran multinacional de la distribución, puede verse, al mismo tiempo, como un pequeño “empresario de sí mismo” que tiene plena independencia, y como un sujeto sometido férreamente a los tiempos, las modalidades y las órdenes derivadas de la organización cliente.

De hecho, la contratación de trabajadores como “falsos autónomos”, que carecen de los derechos derivados del Derecho del Trabajo por pagarse ellos mismos sus cotizaciones sociales y figurar como empresarios individuales, pero que en la realidad trabajan con plena dependencia y ajeneidad respecto de la empresa supuestamente “cliente”, ha sido una de las formas esenciales en que se han expresado los procesos de descentralización productiva contemporáneos.

Ello ha llevado a una encendida disputa en torno a su regulación mediante instrumentos legislativos novedosos como la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo del 2007, que instituye la figura del llamado “Trabajador autónomo económicamente dependiente” (TRADE) referida al autónomo que, además de otras condiciones concretas, tenga un 75% de su facturación anual con un solo cliente y la regula con una normativa que le asemeja (aún muy tímida y cicateramente) al trabajador por cuenta ajena.

Pues bien, lo cierto es que en los últimos años asistimos al rápido desarrollo de una nueva zona gris, o más bien a la ampliación de una zona gris que ya existía desde hace algunas décadas, pero que se ha extendido en su amplitud y en sus narrativas legislativas: la zona de nadie existente entre el trabajo y la formación.

Nos explicaremos: si bien las becas universitarias y de investigación han sido un mecanismo cada vez más extendido en las últimas décadas que ha permitido utilizar trabajo altamente cualificado sin retribuirle ni asociarle los derechos y las prestaciones sociales que le hubieran correspondido conforme al Derecho del Trabajo general, en los últimos años dinámicas muy parecidas están diseminándose por el conjunto social, alcanzando a sectores de trabajadores de cualificación media (caso de la Formación Profesional) o prácticamente inexistente.

Así, junto a las prácticas puramente académicas y a las becas ofrecidas por todo tipo de entidades, públicas y privadas, para que los estudiantes y titulados realicen un “primer contacto” (que tiende a alargarse y transformarse en una forma más de precariedad) con el mundo laboral, se han popularizado, también, otros tipos de prácticas no laborales (es decir, no protegidas por el Derecho del Trabajo), pero desvinculadas de los programas formativos de la enseñanza reglada.

Si nos centramos específicamente en el Derecho español, encontramos la reciente explosión de todos estos tipos legislativos de prácticas “no laborales”.

- Las prácticas en empresas de los estudiantes universitarios, amparadas en el Real Decreto 1791/2010 del Estatuto del Estudiante Universitario, que han de tener vinculación con los estudios que se estén realizando, y han de configurarse conforme a un convenio específico entre la Universidad y la entidad que corresponda. Las mismas pueden ser retribuidas o no. Si lo son, el estudiante debe ser dado de alta en la Seguridad Social, de la misma manera que si tuviera un contrato laboral para la Formación y Aprendizaje, salvo que no se tiene acceso a la prestación por desempleo.
- Las prácticas en las empresas de los estudiantes de la Formación Profesional reglada. Según el Real Decreto 1147/2011 de ordenación general de estas enseñanzas, todos los ciclos formativos de FP incluyen un módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) que consiste en un período de prácticas, normalmente no retribuidas, en una empresa del sector. Los nuevos tipos de FP que se están diseñando y empezando a implantar mediante programas piloto, como la llamada Formación Profesional Dual (para los ciclos de Grado Superior) o la Formación en Centros Trabajo ampliada (para los ciclos de Grado Medio) aumentan enormemente este periodo (hasta el año de duración, normalmente), con efectos de restricción de las plantillas de profesionales docentes. La FCT de la FP Dual se retribuiría, en principio, de forma claramente precaria en la forma de una beca sin acceso a protección por parte de la Seguridad Social. Estos modelos (FP Dual y FCT Ampliada) están siendo probados con distintos diseños por varias Comunidades Autónomas.
- Prácticas no laborales en las empresas de jóvenes desempleados entre 18 y 25 años, que posean una titulación universitaria o de FP o un certificado de profesionalidad. Las empresas que ofrezcan estas prácticas deben suscribir un convenio con el Servicio Público de Empleo competente. Tendrán una duración entre tres y nueve meses. Se percibe una beca del 80% del IPREM, y los becados cotizan a la Seguridad Social salvo para el desempleo.

Junto a estas formas de becas no laborales, subsisten y se popularizan las formas de contratación precaria vinculadas a la formación en el seno del Derecho del Trabajo. Nos referimos a los contratos de prácticas (para los trabajadores titulados o con un certificado de profesionalidad) o de Formación y Aprendizaje (para quienes no tengan una formación reglada o equivalente, que les habilite para el oficio en el que van a empezar a trabajar). Formas de contratación que incorporan derechos menguantes para los trabajadores (tanto en lo que respecta a la retribución a cobrar, como en lo que tiene que ver con las prestaciones de

Seguridad Social) y una sustancia eminentemente precaria, y que se han visto modificados en las últimas reformas laborales y en leyes conexas, para facilitar y ampliar su uso, incluso respecto de trabajadores que hayan superado la edad juvenil.

Asimismo, el ámbito universitario sigue repleto de formas variadas de trabajo de becarios de investigación y semejantes, ajenas, en sus primeros años, a la contratación laboral, y con una errática regulación en lo que respecta a la Seguridad Social

Así pues, un nuevo mecanismo de precarización de la experiencia laboral asalariada se está desplegando ante nuestros ojos, bajo el paraguas de dar formación suficiente a los jóvenes, mientras, al tiempo, se producen recortes y ajustes en los sistemas educativos públicos. Un mecanismo que permite, al tiempo, hurtar a las estadísticas del desempleo una cantidad creciente de jóvenes que no por ello tienen un puesto de trabajo real (es decir, con derechos), acostumar a la precariedad a las nuevas generaciones, captando el caudal de conocimientos y energías de la juventud para transmutarlo en plusvalor (en confluencia con otras dinámicas como la legalización de las dobles escalas salariales o la ampliación de los períodos de prueba en el contrato “para emprendedores”), forzar a los trabajadores que aún tienen derechos a una competencia exacerbada que presenta como un problema generacional lo que es una ofensiva patronal en toda regla contra el conjunto de la clase trabajadora, y construir un marco salarial y de condiciones de trabajo futuro que pueda permitir edificar una Europa convertida en una plataforma competitiva en el mercado global de espacios funcionales para la ubicación de las “maquilas” transnacionales o para la valorización inmobiliaria y financiera.

En esas condiciones, la experiencia formativa, ajena al contexto de la escuela pública y la fundamentación pedagógica, pierde profundidad, polivalencia y sentido crítico. Se está al albur de un buen tutor (pero podría ser malo, ya que nadie le ha formado para serlo), se aprende únicamente lo referido a una estructura empresarial específica (a manejar un software concreto, por ejemplo, distinto del de la competencia), y se fomenta la interiorización de formas de relación intersubjetiva basadas más en la adaptación a los humores empresariales que en la sana y seria profesionalidad.

La juventud (y no sólo la universitaria) encara una vivencia laboral cada vez más discontinua, lábil y disfrazada de experiencia necesaria para su formación humana y personal. El “empresario de sí mismo”, la figura retórica en la que el mundo globalizado quiere que se subsuma la subjetividad proletaria, es responsable de su propia formación, lo que implica obtenerla más allá de la estructura institucional de la escuela pública, mediante el ejercicio para-laboral, en condiciones de precariedad, y normalmente en la gran empresa. Tras unos años agradecido por la emergente posibilidad de “formarse”, el joven trabajador puede empezar a ver que esa rueda, supuestamente liberadora, no tiene final, y que su única expectativa creíble es someterse a la precariedad continua y a la imposibilidad de edificar proyectos de vida coherentes.

Construir alternativas y contrapesos a ese proceso es una necesidad colectiva, una posibilidad problemática, pero acuciante, en la que se juegan muchas tempestades del mañana. Habrá que plantear alternativas, como un salario mínimo suficiente y ampliado o la reversión de todo el

proceso de flexibilización laboral de las últimas décadas. Habrá, también, que plantearse el inicio de un proceso decidido de transformación social que, poniendo a los trabajadores en el centro de los lugares de toma de decisión empresarial y fomentando una economía social y ambientalmente sostenible, permita ensayar una salida progresiva del capitalismo.