

Formación y empleo a los veintiséis. Itinerarios laborales en jóvenes que abandonan el sistema educativo

Maria Eugenia Cardenal de la Nuez¹

Introducción

Una de las cuestiones importantes en el debate sobre la relación entre formación y empleo es la de la relación entre las credenciales obtenidas y la calidad de los puestos de trabajo ocupados. En el actual escenario de elevado desempleo y precariedad laboral, la mayor probabilidad de acceder a un empleo estable, con garantías y con un cierto nivel salarial si se dispone de un título medio o superior (FURLONG *et al.*, 2000; GARRIDO, 1996, pp. 247-260; PLANAS *et al.*, 1995, pp. 60- 64) parece dar la razón a quienes se aferran al enfoque del capital humano para hablar de la importancia de la formación en la mejora de la “empleabilidad”. Así, las respuestas políticas al desempleo y la precariedad son, por una parte, “más y mejor formación” (búsqueda de un “ajuste” lo más afinado posible entre los perfiles formativos y la “demanda” del mercado de trabajo; potenciación de la enseñanza no reglada), y, por otra, creación de las condiciones de contratación más ajustadas a ese supuesto “déficit” de formación (contratos de aprendizaje, en prácticas, etc.) que impediría a los jóvenes, también supuestamente, acceder al empleo de calidad.

No es este el lugar para discutir todos los aspectos erróneos de este enfoque y los discursos que lo acompañan². Pero sí parece necesario recordar que una cosa es el nivel educativo de la población (y de los trabajadores) y otra la calidad de los puestos de trabajo disponibles. Y lo cierto es que los “buenos” puestos de trabajo escasean cada vez más, y especialmente entre los empleos de baja cualificación. Las reconversiones industriales, las reestructuraciones empresariales y la desregulación de las relaciones laborales han afectado de manera rotunda a los empleos manuales, que han perdido en buena medida su carácter “integrador” de la clase obrera histórica (BOLTANSKI y CHIAPELLO, 2002, p. 333; CASTEL, 1997, pp. 325-375), y, por lo tanto, su condición de “opción viable” y normalizada para acceder a las ventajas de la relación salarial entre quienes tienen dificultades para obtener un título. Si la inflación de credenciales supone una devaluación clara de las posibilidades de promoción y/o reconversión social para los descendientes de las distintas clases sociales a través del sistema de enseñanza (ECHEVERRÍA, 1999, p. 409), el solapamiento de esta inflación con el deterioro de la calidad de los puestos de trabajo disponibles implica que el uso “defensivo” del sistema educativo es necesario, pero no suficiente para una inserción

¹ Profesora de Sociología en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Dirección: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Campus de Tafira. 35017 Las Palmas de Gran Canaria. Email: ecardenal@dps.ulpgc.es

² Empezando por la confusión entre formación —o nivel educativo— y cualificación —las competencias necesarias para el desempeño de una tarea concreta— (CABRERA, 1998, pp. 85- 106). En una investigación realizada por el QUIT (Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball) se analizó el contenido de la cualificación requerida en puestos de trabajo de dos empresas catalanas (una textil y otra de servicios). El estudio concluye que para los puestos de trabajo de producción directa (operarios, reponedores) y de atención al cliente “las exigencias funcionales educativas son básicamente de lectoescritura” y el resto de habilidades (autoorganización, autocontrol, empatía) no suelen adquirirse en el sistema escolar, mientras que en el caso de los puestos directivos sí se requieren habilidades proporcionadas por la formación secundaria, como la capacidad de abstracción (2000, pp. 223-225).

laboral exitosa (CASAL *et al.*, 1991; FURLONG *et al.*, 2000). El discurso de la “empleabilidad” aparece así como una coartada ideológica que oculta la progresiva “deconstrucción” (BOLTANSKI y CHIAPELLO, 2002, p. 299) del mundo laboral y estigmatiza a los más vulnerables ante esta situación.

A continuación abordaremos estas cuestiones desde un punto de vista empírico, al hilo de los datos obtenidos del análisis de una serie de entrevistas abiertas realizadas en el contexto de una investigación de tesis doctoral. El trabajo empírico, de carácter exploratorio, tenía dos objetivos principales: pretendíamos, por una parte, reconstruir, caracterizar y contrastar los itinerarios escolares, laborales y de autosuficiencia económica de una muestra de jóvenes de 26 años aún no emancipados de desigual origen social y situación educativa y laboral; por otra parte, se trataba de examinar y retratar los dilemas experimentados y las estrategias desplegadas a lo largo del proceso de transición hacia la vida adulta. Los jóvenes entrevistados fueron elegidos en función de unos perfiles previamente establecidos³ con el fin de garantizar el contraste de los itinerarios y experiencias.

La primera parte de la comunicación se dedica a caracterizar las actividades laborales realizadas por el conjunto de los entrevistados a lo largo de su trayectoria laboral, desde la primera actividad remunerada⁴. En esta caracterización comprobamos el predominio del empleo “atípico” sobre el “típico” entre estos jóvenes, incluso en los puestos de trabajo de más elevada cualificación. En la segunda y tercera parte de este trabajo nos centramos en los itinerarios y experiencias laborales de los informantes que abandonaron el sistema educativo. El reducido tamaño de esta submuestra (se trata de seis jóvenes) limita de manera obvia el alcance de las afirmaciones que vamos a realizar: deben entenderse como aportaciones que pueden contribuir a comprender mejor el tipo de dilemas y conflictos que se manejan cuando, a los veintiséis años, la inserción laboral sigue siendo una asignatura pendiente.

1. Modalidades laborales predominantes entre los entrevistados

El cuadro 1 (p. 7 y siguientes) resume las características principales de las ocupaciones desempeñadas por los informantes. Éstas están agrupadas según lo que hemos definido como “modalidades laborales”: el término se refiere a tipos de ocupaciones con rasgos similares en cuanto a la actividad desempeñada, el nivel de cualificación requerido y los ingresos obtenidos. Distinguimos, asimismo, entre formas “típicas” y “atípicas”⁵ dentro de algunas modalidades para reflejar las situaciones en que el desempeño de la actividad se aparta de la

³ Distinguimos distintas “situaciones de llegada” desde el punto de vista de la situación laboral y de estudios, clasificando a los entrevistados como *integrados* (ITNEM: con actividad laboral estable y regular y perspectivas de continuidad), *estudiantes* (ESTNEM: jóvenes que tienen los estudios como actividad principal), *precarios* (PRENEM: empleados temporales, sin contrato o con ingresos muy bajos; trabajadores con cuenta propia con bajos ingresos), *muy precarios con estudios* (MPRECESTNEM: desempleados con título medio o superior), *muy precarios insertables* (MPREISTNEM: desempleados que cursan estudios) y *excluidos* (EXCLNEM: desempleados sin estudios y que no los están cursando).

⁴ En este trabajo consideramos actividades laborales todas aquellas actividades que supusieron para los entrevistados la obtención de ingresos propios, independientemente de que fueran realizadas por cuenta propia o como asalariados.

⁵ Aunque no deja de ser una paradoja que utilicemos la denominación de “típico” para lo que lo es cada vez menos y viceversa. En nuestro caso, se trata de traducir al castellano la dicotomía *standard/non-standard employment* que utilizan los británicos para referirse a las características del empleo creado a partir de la desregulación y reestructuración del mundo laboral (FELSTEAD, KRAHN y POWELL, 1997).

norma laboral típica en relación con el modelo keynesianofordista⁶. Como podremos comprobar más adelante, algunas modalidades laborales son atípicas por definición, puesto que se encuadran fuera de la estructura “visible” del empleo, como es el caso de las actividades informales; en otros casos, nos encontramos con trabajos que se desempeñan tanto en sus formas típicas como atípicas.

En el mismo cuadro se recoge una propuesta de adscripción de las modalidades que se ajusta, en los casos en que resulta posible, a los segmentos ocupacionales que definieron en su momento GORDON, EDWARDS y REICH en su obra *Trabajo segmentado, trabajadores divididos* (1986). Nuestro objetivo es establecer, desde un punto de vista general, cuáles son los segmentos ocupacionales en los que predominantemente se desenvuelven los informantes. No es nuestro propósito incluir todas las ocupaciones en una segmentación definitiva; sin embargo, para reflejar con concreción el espacio ocupacional en el que se desenvuelven los jóvenes de nuestro estudio hemos añadido –siguiendo a LÓPEZ *et al.*– a los segmentos primario independiente, primario subordinado y secundario un segmento más, el marginal, que recoge las actividades de carácter informal y esporádico que realizan los entrevistados⁷.

Tomando como referencia el nivel de credenciales requerido, la autonomía y capacidad de decisión⁸ en el trabajo, así como el salario ligado a las distintas ocupaciones, identificamos seis modalidades laborales:

Modalidad 1 (M1): En esta modalidad encontramos ocupaciones para las que se exigen credenciales universitarias medias o superiores y cuyo desempeño tiene niveles importantes de autonomía y capacidad de decisión, y requiere, en muchas ocasiones, organizar el trabajo de otros. Tradicionalmente, en sus formas más típicas, estos empleos están ligados al segmento primario independiente. Aquí encontramos los sueldos más elevados (en torno a las 200.000 ptas. al mes), aunque existen importantes desigualdades en el segmento secundario. También van asociadas a las variantes típicas la estabilidad en el empleo y las posibilidades de promoción, pero, incluso en las variantes atípicas (contratos eventuales o a tiempo parcial) la experiencia laboral, aunque no garantice la consolidación y la promoción en la actual empresa, puede suponer una mejora en las oportunidades laborales futuras. Como podemos observar en el cuadro 1, aunque estos trabajos se desempeñan primordialmente en el segmento primario independiente, predominan las variantes atípicas sobre las típicas, en

⁶ Hemos encuadrado dentro de las modalidades atípicas (las celdillas bordeadas) aquellas que suponen trabajo por cuenta ajena sin contrato (con fondo gris); o bien con contrato temporal a tiempo completo o a tiempo parcial. También consideramos atípicas las actividades por cuenta propia que se realizan en condiciones precarias (por bajos ingresos).

⁷ Aunque los autores vinculan el segmento marginal al desempleo, lo cierto es que esta situación casi nunca implica una ausencia total de actividad económica (CASAL *et al.*, 1991, pp. 210-211); más bien ésta se realiza en condiciones de invisibilidad.

⁸ Diferenciamos entre ambos criterios puesto que el nivel de credenciales requerido –debido, entre otras razones, a la inflación de títulos– no refleja necesariamente la posición real del puesto de trabajo en relación con otros ni el desarrollo de determinadas habilidades –por ejemplo, autonomía y capacidad para tomar decisiones o dirigir a otros–. Así, hemos clasificado una ocupación como la realización de informes sociales, que oficialmente requiere para su desempeño una titulación universitaria de grado medio –la de trabajador social– entre las ocupaciones de cualificación intermedia, puesto que el trabajo en sí consiste en rellenar unos formularios elaborados por otros y presentarlos. Otros trabajos no están ligados a una credencial específica –por ejemplo, vender seguros– pero en la medida en que requieren una iniciativa y capacidad de autoorganización importante, se han incluido en las ocupaciones de cualificación intermedia.

forma de empleos eventuales por obra o servicio y contratos en prácticas, reflejo de la precarización de estos trabajos⁹

Modalidad 2 (M2): Esta modalidad hace referencia a los empleos que requieren cualificaciones intermedias (bachillerato o FP) o, en su defecto, un aprendizaje específico a través de la empresa (aunque cabe, también, como es el caso de uno de los informantes, desempeñar esta ocupación debido a la promoción interna en la empresa). A esta característica se une la relativa autonomía y capacidad de decisión respecto a la tarea desempeñada, aunque los trabajadores están en una posición claramente subordinada. Entre estos empleos encontramos no sólo la eventualidad como forma no convencional de relación laboral, sino también la ausencia de contrato y el trabajo discontinuo y a tiempo parcial, lo que se traduce en desigualdades salariales importantes –los ingresos van desde 25.000 ptas. al mes por un trabajo discontinuo a tiempo parcial como administrativa hasta las 180.000 por un contrato por obra o servicio como empleado del registro a tiempo completo, pero incluso encontramos dos casos en que no se llega a cobrar por lo trabajado–. En esta modalidad vuelven, pues, a predominar los casos atípicos, vinculados, predominantemente, en este caso, al segmento secundario.

Modalidad 3 (M3): La tercera modalidad sería aquella que recoge toda la gama de empleo de baja cualificación. Se trata de posiciones claramente subordinadas donde no se requieren en ningún caso credenciales y sólo excepcionalmente alguna formación específica, breve, por parte de la empresa¹⁰. Son trabajos en su mayoría totalmente manuales y en cualquier caso muy rutinarios. Como podemos observar en el cuadro, estas ocupaciones se desempeñan mayoritariamente, al igual que en el caso anterior, en el segmento secundario. Se trata de trabajos vinculados predominantemente al sector servicios, primordialmente en las ventas, el almacenaje y los transportes y la limpieza. En estas ocupaciones la división del trabajo por género bastante clara: las mujeres trabajan predominantemente como cajeras, dependientas o pizzeras, mientras que los hombres trabajan como peones de transporte, almacenaje o limpieza¹¹.

De esta modalidad, que es en la que se desenvuelven predominantemente los jóvenes sin credenciales, queremos destacar varias cuestiones. En primer lugar, la eventualidad de la relación laboral dentro de la legalidad: predominan los trabajos con contrato, pero su vigencia gira entre dos y seis meses en la mayoría de los casos. Esto está en buena medida relacionado con la importancia de las actividades subcontratadas a empresas de trabajo temporal o a grupos empresariales especializados (Eulen, Fomento de Construcciones y Contratas) para cubrir ciertos puestos de trabajo. Así, empleos como el de vendedor de una gran superficie como Continente (hoy Carrefour) son ocupados por trabajadores que en realidad están a sueldo de una empresa de trabajo temporal; la limpieza de vehículos policiales o de edificios

⁹ ÁLVAREZ ALEDO (1996) plantea que en la asistencia social y en los servicios culturales la tasa de temporalidad aumentó diez puntos porcentuales de 1988 a 1991 (p. 163). No disponemos de datos más actualizados a este respecto.

¹⁰ Es el caso de Continente (hoy Carrefour), que proporciona a sus vendedores (que también colocan los productos en las estanterías) un cursillo de unas horas para aprender a hacer su trabajo.

¹¹ Esta división no supone entre nuestros informantes una peor calidad de los puestos de trabajo desempeñados por las mujeres. En el conjunto de la población trabajadora, como se constata en los trabajos de TORNS y CARRASQUER (1999, p. 257) se detecta una polarización de las cualificaciones en los puestos de trabajo de las mujeres ocupadas. El hecho de que esto no se refleje en nuestra muestra se debe probablemente a que deliberadamente hemos incluido individuos de ambos sexos en todas las categorías.

oficiales es subcontratada por el Ayuntamiento a Fomento de Construcciones y Contratas. Estos trabajadores adquieren de este modo una condición periférica y subordinada dentro de los empleos de baja cualificación, que queda reforzada porque, en muchos casos, son a tiempo parcial, y por lo tanto los salarios claramente insuficientes para cubrir otras necesidades que no sean las de consumo cotidiano (en el caso de que se tenga la posibilidad de contar con el “colchón” familiar).¹²

La segunda cuestión que queremos destacar es la concentración de la “zona gris” (SANCHIS y MIÑANA, 1998, p. 24) del empleo informal en la pequeña empresa. Este trabajo fiscalmente invisible tiene cierta continuidad (se trata de actividades regulares que en la mayoría de los casos se desempeñan durante más de tres meses, e incluso, en un caso, durante varios años) lo que supone una fuerte desprotección de estos trabajadores, que bajo otras condiciones adquirirían derechos y podrían consolidar su situación laboral.

Modalidad 4 (M4): En cuarto lugar encontraríamos las actividades por cuenta propia que suponen la prestación de servicios privados a domicilio (dar clases particulares, cuidar niños), dentro del sector informal. Al igual que en la modalidad 5, pertenecen al segmento que hemos denominado “marginal”, ya que se trata de actividades realizadas dentro de un contexto de desempleo o como complemento de la precariedad laboral y no constituyen ocupaciones por sí mismas¹³.

Modalidad 5 (M5): Una quinta modalidad es la que abarca los trabajos por cuenta ajena con carácter discontinuo, irregular e invisible por su informalidad. Son trabajos puntuales (unas semanas, unos días, unas horas), que abarcan una gama amplia de actividades, más o menos exigentes físicamente (desde promocionar productos en un supermercado hasta descargar contenedores, echar una mano en una obra, fregar vasos en un bar). Estos trabajos, todos ellos de baja cualificación, corresponden a la modalidad 3 en cuanto se trata de trabajos de baja cualificación, pero la combinación de la discontinuidad e informalidad de la actividad, que los convierte por definición, también, en trabajos de carácter marginal (sirven para “tomarse un respiro” en períodos de desempleo, en el caso de los parados, o tener unos ingresos propios en el caso de los estudiantes) hace que los consideremos separadamente.

Modalidad 6 (M6): La última modalidad laboral que identificamos entre los entrevistados es el autoempleo. Se trata de una forma de inserción en la vida activa que puede abarcar actividades económicas de alta o baja cualificación (autónomos que son profesionales liberales o que son taxistas, por ejemplo). En este caso, se trata de un profesional liberal, un abogado, pero que trabaja en condiciones muy precarias (apenas cubre gastos de despacho, y por ello trabaja ocasionalmente en la limpieza de un local).

Las experiencias laborales de los jóvenes de la muestra aparecen muy diversificadas tanto en cuanto a las ocupaciones desempeñadas como a las formas laborales bajo las que se

¹² Esta condición es compartida por las ocupaciones en las empresas de comida rápida (pizzerías, repartidores): se trata de trabajos que incluso pueden tener carácter indefinido pero que, por las horas trabajadas y el sueldo percibido no pueden ofrecer otra cosa que unos ingresos de supervivencia. Estos empleos, conocidos como Macjobs (en referencia a la empresa MacDonald’s), suponen una importante limitación en la carrera laboral y pueden calificarse como “sin salida”.

¹³ En el sentido de actividades que pudieran suponer el desarrollo de una mínima carrera profesional, que pudieran contribuir a la formación de una identidad laboral, o que, desde un punto de vista estrictamente económico, pudieran resolver por sí mismas las necesidades de subsistencia. Este carácter ya lo tienen en buena medida algunos trabajos de la modalidad 2 y 3, aunque ello deviene de su atipicidad más que de la actividad en sí.

realizan¹⁴, aunque con la pauta común de la “atipicidad” de la relación contractual en la mayoría de las actividades asalariadas. Incluso los empleos del sector primario independiente y primario subordinado, hasta hace poco típicamente estables y con posibilidades de promoción, se ven afectados por la flexibilidad laboral.

La caracterización de las actividades laborales de los entrevistados ilustra con claridad un hecho ampliamente constatado hoy en día: la precarización generalizada de la experiencia laboral juvenil. Sin embargo, es necesario diferenciar entre la precariedad como *estadio casi inevitable*, en las actuales condiciones sociales, en el proceso de inserción laboral, y la precariedad como *condición*, como situación sin salida en la que uno se ve atrapado. En principio habría que decir que la presencia, incluso la abundancia, del empleo informal y atípico en las historias laborales de estos jóvenes tiene cierta lógica entre individuos que, en su mayoría, hace relativamente poco que dejaron el sistema educativo o aún permanecen en él¹⁵. Los jóvenes que abandonaron los estudios son los más veteranos en el mercado laboral y ello hace mucho más discernible su trayectoria; entre algunos de ellos la precariedad se ha cronificado de manera clara.

¹⁴ Esto rasgo ya ha sido destacado como una característica de la vida laboral juvenil por varios autores en publicaciones recientes (MACDONALD, 1997, 1998; FELSTEAD, KRAHN y POWELL, 1997; MAGUIRE y MAGUIRE, 1997). MAGUIRE y MAGUIRE destacan, refiriéndose a estudios británicos, que se identifican “amplios segmentos ocupacionales” en el mercado de trabajo juvenil, que determinan la estructura de oportunidades, la calidad y duración de los aprendizajes a realizar y las posibilidades de movilidad ocupacional y de promoción profesional (MAGUIRE y MAGUIRE, 1997, p. 28).

¹⁵ En efecto, a los 26 años la mayoría de los entrevistados había terminado los estudios en fecha muy reciente (entre uno y dos años antes de realizar la entrevista). Tres de ellos eran aún estudiantes y dos de los desempleados sin credenciales los habían retomado.

Cuadro 1. Ocupaciones, modalidades laborales y segmentos ocupacionales entre los informantes								
Modalidad	Ocupación	Credenciales requeridas	Sueldo o ingresos	Posibilidades promoción interna	Centralidad empresa	Contrato sí/ no	Tipo(*)/ tiempo (**)	Segmento ocupacional
M1 típica	Técnico electrónico en el aeropuerto	Universitaria grado medio	187.000 /mes	Sí	Central (administración pública)	Sí	Indefinido	Primario independiente
M1 atípica	Técnico Ayuntamiento	Universitaria grado medio	230.000/ mes	Limitadas	Central (administración pública)	Sí	Eventual por obra o servicio	Primario independiente
M1 atípica	Profesor EEMM	Universitaria superior	130.000/ mes	No	No (pequeño colegio privado)	Sí	Eventual/ un curso escolar	Secundario
M1 atípica	Profesor tutor	Universitaria superior	18.000/ mes	Limitadas	No (red enseñanza de adultos)	Sí	Colaborador a tiempo parcial	Secundario
M1 atípica	Ingeniero de redes	Universitaria grado medio	52.000/ mes	Sí	Sí (empresa de suministro de infraestructuras)	Sí	Temporal (en prácticas)/ cuatro meses	Primario independiente
M6	Abogado	Universitaria grado superior	Cubre gastos de despacho	Actividad por cuenta propia				Profesional
M2 típica	Vendedor de repuestos	Enseñanza primaria o secundaria 1º grado; cursillos en la empresa	115.000/ mes	Sí	No (empresa de suministros a particulares y empresas)	Sí	Indefinido	Secundario
M2 atípica	Administrativa	Enseñanza secundaria	25-40.000/ mes	No	No (empresa subsidiaria de limpieza; particulares)	No	Discontinuo a tiempo parcial/ dos meses	Secundario
M2 atípica	Supervisor	Enseñanza secundaria	100.000/ mes	No	No (empresa subsidiaria de carpintería metálica)	No	A tiempo completo	Secundario
M2 atípica	Vendedor de seguros	Enseñanza secundaria, formación específica	No cobró	No	No (pequeña empresa)	No	Discontinuo (a comisión)/ cuatro meses	Secundario
M2 atípica	Comercial	Enseñanza secundaria, formación específica	No cobró	No	No (pequeña empresa)	No	Discontinuo (a comisión)/ cuatro meses	Secundario
M2 atípica	Azafata de congresos	Enseñanza secundaria, formación específica	1.100/ hora	No	No (empresa subsidiaria)	Sí	Fija discontinua a tiempo parcial	Secundario
M2 atípica	Ayudante de monitor de tiempo libre	Enseñanza secundaria, formación específica	40.000/ mes	No	No (empresa subsidiaria)	Sí	Temporal a tiempo parcial	Secundario
M2 atípica	Empleada de <i>handling</i> en una empresa de aviación	Enseñanza secundaria, formación específica, idiomas (vocabulario básico)	40.000/ mes	No	No (pequeña empresa)	Sí	Eventual a tiempo parcial por obra o servicio/ tres años	Secundario

(*) En ausencia de contrato, reseñamos también el carácter eventual o fijo, y a tiempo parcial (en su caso) de la actividad
 (**) Tiempo medio de duración de la actividad (sólo para las que ya no se realizan)

Cuadro 1 (continuación). Ocupaciones, modalidades laborales y segmentos ocupacionales entre los informantes								
Modalidad	Ocupación	Credenciales requeridas	Sueldo o ingresos	Posibilidades promoción interna	Centralidad empresa	Contrato sí/ no	Tipo(*)/ tiempo (**)	Segmento ocupacional
M2 atípica	Empleado del registro de un distrito municipal	Enseñanza secundaria	180.000/ mes	Limitadas	Sí (administración pública)	Sí	Eventual por obra o servicio	Primario subordinado
M2 atípica	Realización de informes sociales	Universitarios medios	150.000/ mes	No	No (subcontrata)	Sí	Por obra o servicio/ meses	Secundario
M2 atípica	Reparación de ordenadores	FP grado superior	52.000/ mes	No	No (pequeña empresa)	Sí	Temporal/ tres meses	Secundario
M3 típica	Mozo de almacén	Ninguna	99.000/ mes	Sí	No (empresa subsidiaria)	Sí	Fijo/ dos años	Secundario
M3 atípica	Mozo de almacén	Ninguna	160.000/ mes	Sí	Sí (fabrica y distribuye electrodomésticos)	Sí	Temporal por sustitución/ un año	Primario subordinado
M3 atípica	Limpiadora de pescado	Ninguna	500/ hora	No	Sí (gran empresa de congelados)	Sí	Temporal/ cuatro meses	Primario subordinado
M3 atípica	Mozo de almacén	Ninguna	140.000/ mes	No	Sí (grandes almacenes)	No	Temporal/ un mes	Secundario
M3 atípica	Mozo de transportes	Ninguna	30.000/ mes	No	No (subcontrata)	No	Fijo/ cuatro años	Secundario
M3 atípica	Montador de persianas	Ninguna	No cobró	No	No (pequeña empresa)	No	Fijo a tiempo parcial	Secundario
M3 atípica	Vigilante	Ninguna	125.000/ mes	No	Sí (administración pública)	Sí	Temporal/ tres meses	Primario subordinado ¹³
M3 atípica	Dependiente	Ninguna	90.000/ mes	No	No (pequeño comercio)	Sí	Temporal/ seis meses	Secundario
M3 atípica	Dependiente	Ninguna, formación específica	46.000/ mes	Limitadas	Sí (gran empresa de textil)	Sí	Temporal a tiempo parcial/ dos años	Primario subordinado
M3 atípica	Dependiente	Ninguna	95.000/ mes	No	No (pequeño comercio)	No	Temporal/ tres meses	Secundario
M3 atípica	Dependiente	Ninguna	30-60.000/ mes	No	No (pequeño comercio)	No	Temporal a tiempo parcial/ cuatro meses	Secundario
M3 atípica	Vendedor de gran superficie	Ninguna ; formación específica	82.000/ mes	No	No (subcontrata)	Sí	Temporal a tiempo parcial/ ocho meses	Secundario
M3 atípica	Vendedora de gran superficie	Ninguna; formación específica	40.000/ mes	No	Sí (gran superficie)	Sí	Temporal a tiempo parcial/ un mes	Primario independiente
M3 atípica	Cajera	Ninguna	56.000/ mes	No	Sí (gran superficie)	Sí	Temporal a tiempo parcial/ seis meses	Primario independiente
M3 atípica	Pizzera	Ninguna	30-40.000/ mes	Limitadas	No (empresa de comida rápida)	Sí	A tiempo parcial; temporal; indefinido	Secundario

(*) En ausencia de contrato, reseñamos también el carácter eventual o fijo, y a tiempo parcial (en su caso) de la actividad
 (**) Tiempo medio de duración de la actividad (sólo para las que ya no se realizan)

¹³ Este servicio fue privatizado mientras el informante desempeñaba su trabajo y a consecuencia de ello no se le renovó el contrato.

Cuadro 1 (continuación). Ocupaciones, modalidades laborales y segmentos ocupacionales entre los informantes								
Modalidad	Ocupación	Credenciales requeridas	Sueldo o ingresos	Posibilidades promoción interna	Centralidad empresa	Contrato sí/ no	Tipo (*)/ Tiempo (**)	Segmento ocupacional
M3 atípica	Repartidor de pizzas	Ninguna; carnet de conducir	40-50.000/mes	No	No (empresa de comida rápida)	Sí	Temporal a tiempo parcial/ dos años	Secundario
M3 atípica	Limpieza de bandejas	Ninguna	60.000/mes	No	No (pequeña empresa)	No	Temporal/ tres meses	Secundario
M3 atípica	Aprendiz de jardinero	Formación profesional o específica	100.000/mes	Limitadas	Sí (administración pública)	Sí	Temporal de aprendizaje/ tres meses	Primario subordinado
M3 atípica	Aprendiz de pintor	Ninguna (específica en el trabajo)	70.000/mes	Limitadas	Sí (administración pública)	Sí	Temporal de aprendizaje/ seis meses	Secundario
M3 atípica	Operario de limpieza	Ninguna	2.500-6.000/hora	No	No (subcontrata)	Sí	Eventual por terminación de obra/ un día- un mes	Secundario
M3 atípica	Operario de limpieza	Ninguna	2.750/hora	No	No (subcontrata)	Sí	Temporal a tiempo parcial/ entre tres y seis meses	Secundario
M3 atípica	Peón	Ninguna	35.000/semana	No	No (subcontrata)	Sí	Temporal/ una semana	Secundario
M4	Profesora particular de idiomas	Licenciatura o conocimiento del idioma	1.500/hora	Actividad por cuenta propia				Marginal
M4	Niñera particular	Ninguna	850/hora	Actividad por cuenta propia				Marginal
M5	Buzoneo	Ninguna	No recuerda	No	No (pequeña empresa)	No	Puntualmente	Marginal
M5	Encuestador	Ninguna	500/ encuesta	No	No (subcontrata)	No	Puntualmente	Marginal
M5	Descargador de contenedores	Ninguna	No recuerda	No	No (subcontrata)	No	Puntualmente	Marginal
M5	Freganchín de fin de semana	Ninguna	4.000/noche	No	No (pequeño negocio)	No	Tres semanas	Marginal
M5	Peón de limpieza	Ninguna	6.000/noche	No	No (subcontrata)	No	Dos días	Marginal
M5	Camarera de fin de semana	Ninguna	5.000/noche	No	No (pequeño negocio)	No	Tres meses	Marginal
M5	Promotora de productos	Ninguna	3.000-7.000/noche	No	No (subcontrata)	No	De dos días a un mes	Marginal
M5	Limpieza en un local	Ninguna	2.000/noche	No	No (particular)	No	Puntualmente	Marginal
M5	Peón de la construcción	Ninguna	8.000/semana	No	No (subcontrata)	No	Tres semanas	Marginal

(*) En ausencia de contrato, reseñamos también el carácter eventual o fijo, y a tiempo parcial (en su caso) de la actividad
 (**) Tiempo medio de duración de la actividad (sólo para las que ya no se realizan)

2. Itinerarios laborales de los entrevistados que abandonan los estudios

La característica común de los jóvenes que centrarán nuestra atención a continuación es haber interrumpido su etapa de formación reglada para incorporarse al mercado laboral. El abandono se produce a lo largo de todo el itinerario de educación primaria y secundaria (COU) inclusive, lo que implica que la mayoría de estos jóvenes dispone de alguna credencial (predominantemente el graduado escolar y, en un caso, el título de bachiller) pero que no faculta para el ejercicio de una profesión concreta. En cuanto a otros rasgos característicos de estos informantes, hay que decir que su origen social es desigual: identificamos a dos de ellos como de clase media (por depender los ingresos de sus padres de una actividad laboral no manual para la que es necesario tener un título), mientras que el resto es de clase obrera. De entre estos cuatro últimos, sólo uno (**Luis**) pertenece a lo que podríamos llamar la “clase obrera clásica”¹⁷. Tanto **Esther** como **Miguel** como **Juan** descienden de segmentos más periféricos y precarizados de la clase obrera, con padres desempleados o perceptores de pensiones muy escasas.

Los cuadros 2 y 3 (pp. 14 y 15) resumen las características principales de los itinerarios laborales de estos jóvenes. En el cuadro 2 obtenemos una visión de conjunto de los itinerarios distribuyendo las modalidades laborales a lo largo de cada año de vida activa de los informantes¹⁸. En el cuadro 3 se ofrece una visión más detallada de los mismos. Encontramos la información más relevante desglosada según los estudios realizados, el tiempo de vida laboral –a partir de la primera actividad remunerada–, la forma de transición a la vida activa –con simultaneidad o no con los estudios–, el número y tipo de actividades anteriores a la actual, la actual ocupación y los períodos de desempleo.

Como puede comprobarse en los cuadros, las actividades laborales que predominan entre los informantes que abandonan son las de la modalidad 3 (empleos de baja cualificación) en su variante atípica y los empleos de la modalidad 5 (empleos casuales e informales), principalmente en los servicios (hostelería y comercio), el transporte, la limpieza y la construcción. El peso del empleo de “baja calidad” entre estos entrevistados es tal que, en todos los casos excepto uno (**Luis**, que estabiliza su situación laboral a los tres años de empezar a trabajar), tras varios años de haberse incorporado al mercado de trabajo aún no se tiene un empleo estable. **Juan**, por ejemplo, comenzaba, el día de la entrevista, su empleo número diez (un contrato por sustitución como operario de limpieza), y el entrevistado que menos empleos ha tenido ha pasado ya por cinco. En general, los jóvenes que interrumpen su etapa de estudios presentan historias laborales salpicadas de empleos temporales o puntuales, de baja o muy baja cualificación, alternados con períodos de desempleo. De la fragilidad de su situación laboral da cuenta la abundancia de empleos sin contrato y de actividades “para salir del paso” que se reflejan en los cuadros. La provisionalidad de su situación en el trabajo se ha hecho crónica y la prueba más clara es que, en algunos casos, si la entrevista hubiese sido hecha con unas semanas de diferencia los informantes hubiesen sido incluidos en otra categoría¹⁹. El desempleo “total” –con ausencia de actividad y de ingresos– es insignificante, tanto en la situación presente como en la historia laboral de los informantes. Lo que

¹⁷ “Clásica” en relación con el modelo de relación salarial sometido a las regulaciones y garantías de lo que conocemos como *keynesianofordismo*. Colectivo, por lo demás, muy minoritario en Canarias.

¹⁸ El desempleo aparece como casillas en blanco, pero sólo cuando esta situación dura más de seis meses.

¹⁹ Juan, por ejemplo, comenzaba su nuevo empleo el día de la entrevista; Esther llevaba tres semanas desempleada.

predomina es la alternancia entre empleos legales a tiempo completo, trabajos esporádicos y períodos relativamente breves (tres o cuatro meses) de paro²⁰. Sólo uno de los entrevistados, **Miguel**, tiene una trayectoria laboral en la que prevalece el desempleo alternado con trabajos esporádicos y puntuales. Lo que impera en la historia laboral de estos jóvenes son las “zonas borrosas” entre el empleo y el desempleo: una clara precariedad laboral.

3. La revalorización del sistema educativo

La precarización de las condiciones de acceso y conservación de los puestos de trabajo de baja cualificación, unida a la inflación de títulos, convierte la transición laboral de los jóvenes que abandonan el sistema educativo en un proceso muy largo que conlleva un enorme desgaste. Para los jóvenes de origen obrero, ello implica que la típica *trayectoria obrera* de aprendizaje “en el tajo” (CASAL, 1996) y progresiva consolidación laboral es cada vez más difícil de llevar a cabo²¹. Para los jóvenes de clase media el riesgo de desclasamiento es

²⁰ Esta característica es destacada también en las investigaciones del GRET. En 1991, CASAL *et al.* señalaban, por ejemplo, que el porcentaje de jóvenes barceloneses oficialmente desempleados sin actividad remunerada alguna no superaba el 10%: el resto realizaba trabajos muy precarios (1991, pp. 210-211). GARRIDO, por su parte, plantea que muchos de los jóvenes desempleados oficiales estudian y que, en ese sentido, no pueden ser considerados desempleados, ya que son productivos y están socialmente ocupados (1996, p. 244).

²¹ El ejemplo más claro de la diferencia entre una *trayectoria obrera* y una *trayectoria en precariedad* lo encontramos entre nuestros entrevistados, concretamente en el contraste entre las experiencias de **Juan** y **Luis**. El itinerario laboral de **Juan** ilustra claramente los efectos de la flexibilización de la organización empresarial en el empleo. Tras un primer trabajo sin contrato, con un sueldo muy bajo –paralelamente trabajaba los fines de semana como freganchín en un bar– consigue una sustitución como operario de limpieza de cristales para Fomento de Construcciones y Contratas. Al vencer este contrato, este entrevistado entra a trabajar, después de hacer un cursillo, como jardinero en el Cabildo de Gran Canaria. A pesar de firmar un contrato por seis meses, el empleo le dura tres: la empresa es privatizada y es despedido. Posteriormente, Juan trabaja como vigilante jurado (empleado por el Ayuntamiento) en un colegio, pero al ser privatizado el servicio, no le renuevan el contrato. Tras esto, este joven firma un total de cinco contratos con Fomento de Construcciones y Contratas y un contrato con la empresa Eulen para prestar distintos servicios de limpieza en varios departamentos del Ayuntamiento de Las Palmas y en la terminación de edificios. Todos ellos, temporales; la mitad, a tiempo parcial. El sueldo máximo: 125.000 ptas. al mes. La historia laboral de Juan es de constantes salidas y entradas en el mercado de trabajo: de buscar la manera de sacarle el máximo de rendimiento a cada nuevo empleo, a base de horas extra o de pluriemplearse.

El proceso de consolidación laboral de Luis, aunque presenta una importante demora en la estabilización en el trabajo, es de progreso y de cierto ascenso. La base está en la calidad de las redes sociales que le han arropado y proporcionado los contactos adecuados. En su entorno familiar y de amigos, pertenecientes a la clase obrera clásica, le van surgiendo ofertas que mejoran su situación anterior. Su primer empleo como mozo de transportes le sirve de experiencia y al dejarlo al cabo de cuatro años –no querían hacerle un contrato– pasa un tiempo en el paro. Pero a través de un amigo una empresa de electrodomésticos le ofrece un trabajo de mozo de transportes con contrato y con un sueldo superior al anterior. A los dos días de finalizar su contrato con esta empresa, gracias a otro amigo, surge una nueva oferta de trabajo: esta vez como mozo de almacén en una empresa de repuestos de automóviles. Luis se incorpora a este empleo, donde el sueldo es inferior. A los seis meses le hacen fijo en la empresa. A partir de ese momento, Luis ha sido ascendido dos veces: primero a encargado de almacén, después a venta al público, con derecho a cobrar comisión. Este proceso de ascenso ha ido acompañado de un proceso de formación y especialización pagado por la empresa que le ha permitido mejorar profesionalmente y adquirir nuevas habilidades. La experiencia laboral de Luis no está exenta de conflictos: además de las dificultades iniciales y de la experiencia del paro, ha tenido problemas con sus jefes por cuestiones como el sueldo –tardaron dos años en subírselo tras los ascensos– o las comisiones, pues dejó de cobrarlas. Luis está descontento con lo que cobra y con la manera en que se lleva la empresa, y fantasea con montar una por su cuenta, aprovechando los contactos que tiene. Pero sus problemas actuales se enmarcan dentro de la lógica de cualquier empresa, y, sobre todo, dentro de la lógica de cualquier trabajador que, a partir de que tiene cierta seguridad, empieza a pedir más, a velar por otros aspectos de sus condiciones de trabajo.

evidente, sin que estos empleos, en sus variantes de mayor *status* social, ofrezcan las compensaciones económicas o de seguridad de antaño²².

En el momento en el que están, algunos con una profunda sensación de estancamiento²³, de estar bloqueados en una situación sin salida los entrevistados sienten la necesidad de hacer algo que ayude a reorientar su situación. Ese algo, para estos jóvenes, es el regreso al sistema educativo, bien sea por pragmatismo, bien por idealización del poder de las credenciales: el título puede ser la llave para mejorar la situación laboral. Así lo plantea **Manuel**:

Me molesta mucho la “titulitis”. Porque es eso, es simplemente sentarte a estudiar, aprobar un examen, y entregarte un diploma. Yo pienso, o pensaba antes, que no debería ser así. Ahora pienso que hay que sentarse, sacarse un diploma, y después presentarlo... Y vamos, simplemente era un poco frustrante. Ir a buscar un trabajo, y saber que estabas preparado para el trabajo, y que te dijeran: “No. Hemos contratado a un tío que viene de formación de ciclo superior”. Y tú dices: “Pero si este tío no sabe hacer la o con un canuto”. Estaba un poco frustrado, ¿no? Entonces buscas otra vía. Por ejemplo, ahora ya hace dos años me apunté en el acceso a la universidad, que pude convalidar cinco años de Educación y Ciencia, y así me ahorro el terminar BUP. Y puedo meterme ahora en un ciclo superior, y buscar la “titulitis”. (Manuel, MPREISTNEM, lín. 1.981-1.992)

El sistema de enseñanza aparece así revalorizado entre estos jóvenes por su “poder” para ayudarles reconducir la trayectoria laboral, es el lugar que les puede permitir aspirar a “algo más”. La culminación de los estudios reiniciados es el proyecto más importante para los que han regresado, caso de Juan:

¿Cuál es tu proyecto más importante ahora mismo? Estudiar. Sacar los dos, los dos estos. EGB y BUP. (...) Y después ya, lo que queramos. Me da igual. Lo que venga. (Juan, PRENEM, lín. 1824-1828)

Es en este aspecto donde las diferencias en cuanto a origen social juegan un papel decisivo. El hecho de residir aún en el hogar familiar amortigua los conflictos relacionados con la irregularidad y cuantía de los ingresos, pero no los elimina. Los entrevistados de origen social más bajo, cuyos ingresos son necesarios -cuando no indispensables- para el sostenimiento de la unidad doméstica no tienen tan fácil el regreso. Están mucho más presionados para aceptar los trabajos que surjan, sea el horario que sea, y ello hace muy difícil compatibilizar estudios y trabajo. Es el caso de **Juan** y sus intentos de obtener el graduado escolar.

¿Cuánto tiempo llevas con el graduado escolar? Llevo desde el año pasado. Lo que por tiempo y trabajo, tuve que dejar dos módulos y empezar otra vez de nuevo. **O sea, que estás haciéndolo otra vez todo entero.** No, no. Yo tengo todo aprobado, sólo me faltan dos para aprobarlas todas. Son trece. Lo que pasa que por el tiempo de trabajo no conseguía... No podía. Y lo dejé y lo saco el año que viene. (Juan, PRENEM, lín. 50-55).

Los entrevistados de origen social intermedio cuentan con unos recursos económicos que les permiten afrontar las frustraciones de su situación de otra manera. El regreso al

²² Así lo expresa **Fátima**:

Me gustaría conseguir algo más... Que no me quiero ver trabajando diez horas en una tienda de ropa, ni mal pagada ni nada. Si trabajo, pues que sea por una buena remuneración y... Me iba a quedar muy frustrada el resto de mi vida, sinceramente, si me quedaba... Si no estudiaba algo y me dedicaba a eso, ¿sabes? Muy infeliz iba a ser. (Fátima, MPREISTNEM, lín. 210-212)

²³ Por ejemplo, **Esther**:

Porque no he llegado a ningún sitio. O sea, sigo estancada donde mismo dejé los estudios hasta hoy. Lo único, que he aprendido muchas cosas. Pero no he avanzado como persona. No estoy satisfecha para nada. No hago lo que me gusta, no tengo lo que quiero, no tengo trabajo... Nada. O sea, totalmente... De la niña de 16 años a la que tienes ahora enfrente de 26, no hay ninguna diferencia. [Tengo] experiencias, que podía haber adquirido también estudiando, con otro tipo de esfuerzo. (Esther, EXCLNEM, lín. 2106-2112)

sistema educativo se realiza con mayor libertad, pues los estudios pueden ocupar un primer plano en su vida, y de hecho tanto **Fátima** como **Manuel** han hecho un “alto en el camino” y están dedicados casi plenamente a su formación. Fátima, por ejemplo, estudia el acceso a la Universidad sin la presión de tener que aportar dinero en casa.

¿Mientras estés estudiando, no tienes pensado trabajar en nada, para tener unos ingresos o algo? Si me sale algo, a lo mejor, en verano, este verano por ejemplo, o a partir de abril, que hago el acceso, pues... Hombre, igual sí hago alguna cosilla. Y en lo que esté estudiando la carrera, creo que me voy a centrar plenamente en sacar esta carrera, que me va a costar, ¿no? Y me centraré en eso... **O sea, que sí te planteas trabajar, pero más adelante, cuando hayas cogido más confianza con los estudios.** Tendría que verme preparada, que en vez de diez horas, me hacen falta cinco para poder estudiarme equis temas, o lo que sea. (Fátima, MPRECESTNEM, lin. 1.640-1.648)

En definitiva, y a modo de conclusión, cabe plantear que lo que nos enseñan las entrevistas realizadas es que la actual estructura del mercado laboral, y especialmente del segmento secundario, penaliza claramente a quienes no obtienen credenciales. Los empleos de baja cualificación están extremadamente penetrados por la desregulación del empleo y las estrategias de reestructuración de las empresas y ello convierte las transiciones laborales de quienes fracasan en el sistema de enseñanza en un proceso frustrante de ir y venir del empleo al desempleo, y de ahí a los empleos casuales e informales, etc.

Romper este círculo se hace muy difícil para los individuos particulares, especialmente si los ingresos resultan imprescindibles para ellos y, más aún, si lo son para la familia. De ahí que los jóvenes de origen obrero con mayor situación de necesidad económica experimenten su situación con una sensación de bloqueo y falta de alternativas que resulta muy frustrante. Para ellos, aspirar a algo mejor, encauzar su biografía es más una fantasía que una realidad tangible.

Cuadro 2. Itinerarios y trayectorias laborales de los entrevistados que abandonaron el sistema educativo																
Nombre	Categoría	Origen social	14 años	15 años	16 años	17 años	18 años	19 años	20 años	21 años	22 años	23 años	24 años	25 años	26 años (*)	Trayectoria
Luis	ITNEM1	C. O. integrada					FP I									Obrera
Juan	PRENEM4	C. O. precariedad extrema			EGB										ESO	En precariedad
Manuel	MPREISTNEM1	C. M. integrada								BUP					ESO	En precariedad
Fátima	MPREISTNEM2	C. M. integrada									COU				ACC UNI	En precariedad
Miguel	EXCLNEM1	C. O. precariedad extrema			EGB											Desestructurada
Esther	EXCLNEM2	C. O. precariedad extrema						BUP			FP I					En precariedad
Legenda	Estudios		Trabajo													
	Etapa de estudios (NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO)	Los informantes abandonan los estudios reglados	M1 típica			M2 típica			M3 típica			M4		M6		
			M1 atípica			M2 atípica			M3 atípica			M5				

(*) Entre mayo y diciembre del año 2000

Cuadro 3. Características de los itinerarios laborales de los entrevistados										
Trayectoria/ Categoría	Nombre	Estudios realizados	Año de finalización (*)	Vida laboral, desde la 1ª actividad remunerada	Simultaneidad con estudios	Número de ocupaciones anteriores / Tipo/ Tiempo	Ocupación actual/ Sit. Laboral	Tiempo	Periodos de desempleo	
T. obrera	ITNEM1	Luis	Hasta 1º FPI Administrativo	1990 (1988)	9 años	Sí	2/ CON CONTRATO (C.C): mozo de almacén (1 año) SIN CONTRATO (S.C): mozo de transportes (4 años)	Encargado de almacén para un comercio de mediano tamaño/ Fijo	Cinco años	6 meses entre el 1º y 2º empleo
En precariedad	PRENEM4	Juan	Hasta 7º EGB	Pendiente (1988)	10 años	No	10/ (C.C): Operario de limpieza: (dos contratos de un mes, tres contratos de tres meses); Limpieza de vehículos de la policía (tres meses); Vigilante en un colegio (tres meses y medio); Jardinero (tres meses) (S.C): Mozo de almacén (2 años, por horas); freganchín (dos años, simultáneamente)	Limpieza de edificios para FCC/ sustitución	El día de la entrevista	A intervalos de entre tres y seis meses desde 1992
En precariedad	MPREISTNE M1	Manuel	Hasta 1º de BUP	Pendiente (1992)	9 años	Sí	12/ (C.C): Repartidor de pizzas (tres meses); repartidor de pizzas (dos años); reponedor de estanterías (una semana) (S.C): Descargador de contenedores (puntualmente); freganchín en fin de semana (tres semanas); relaciones públicas de una discoteca (dos meses); camarero (mes y medio); comercial (tres o cuatro meses); vendedor de seguros (cuatro meses); vendedor de pequeño comercio (un mes); limpieza de un hospital (dos días)	Ayudante de monitor de tiempo libre, con contrato/ Estudia Secundaria Obligatoria/ 40.000 ptas. al mes	Siete meses	A intervalos desde 1995
En precariedad	MPREISTNE M2	Fátima	Hasta 3º de BUP	Pendiente (1992)	8 años	Sí	7/ (C.C.): Promotora (un mes); Animadora infantil (tres semanas), Dependienta de comercio (un mes); Ídem (dos meses); (S.C.): Promociones (uno o dos meses, en dos ocasiones, también puntualmente); Dependienta en un 24 horas (seis meses)	Prepara el acceso a la Universidad para mayores de 25 años/ desempleada	Un año	A intervalos desde 1997
Desestructurada	EXCLNEM1	Miguel	Hasta 5º de EGB	Pendiente (1988)	10 años	No	5/ (C.C.): Aprendiz de pintor (seis meses); Obrero de la construcción (una semana); (S.C): Obrero de la construcción (tres semanas); Limpiando bandejas en una panadería (tres meses); Descargando <i>container</i> (puntualmente)	Busca trabajo. No tiene ingresos propios	Tres semanas desde su último trabajo	Casi toda su vida laboral (ha trabajado diez meses desde el comienzo de su vida activa)
En precariedad	EXCLNEM2	Esther	Hasta 1º de BUP	1988 (1988)	10 años	Sí	9/ (C.C.): Dependienta (un año); Cajera de supermercado (seis meses); Dependienta en un comercio textil (dos años); Vendedora en una administración de lotería (seis meses); Limpieza y empaquetado de pescado (cuatro meses); Cajera de supermercado (un año). (S.C): Dependienta de comercio (un mes); Camarera en un karaoke, fines de semana (tres meses); Camarera de un bar de la playa (tres meses)	Desempleada	Un mes	A intervalos de entre un año y unos meses desde 1992

(*) De los estudios de los que se posee título acreditativo. Entre paréntesis se puede ver el año en que debería haber terminado el entrevistado de seguir una trayectoria sin interrupciones o repeticiones

Bibliografía

- ÁLVAREZ ALEDO, C. (1996): *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español. Relaciones entre segmentación laboral y productiva*. Madrid, CES.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, Akal.
- CASAL, J.; MASJOAN, J. M. y PLANAS, J. (1991): *La inserción social y profesional de los jóvenes*. Madrid, CIDE.
- CABRERA, L. (1998) “El debate sobre la cualificación profesional: implicaciones para la FP de la LOGSE” en *Témpora*, nº 1 (IIª Época). La Laguna, Servicio de Publicaciones de la ULL, pp. 65-121.
- CASTEL, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires, Paidós.
- ECHEVERRÍA, J. (1999): *La movilidad social en España*. Madrid, Istmo.
- FELSTEAD, A.; KRAHN, H. y POWELL, M. (1997): “Contrasting Fortunes Across the Life Course: Non-Standard Work Among Women and Men in Canada and the United Kingdom”, en *CLMS Working Paper No 17*, Leicester, Leicester University, pp. 1-26.
- FURLONG, A.; STADLER, B. y AZZOPARDI, A. (2000): *Vulnerable Youth. European Youth Trends 2000*. Strasbourg, Council of Europe.
- GARRIDO, L. (1996): “Paro juvenil o desigualdad”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 75, julio-septiembre, pp. 235-267.
- GORDON, D.; EDWARDS, R. y REICH, M. (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid, MTSS.
- LÓPEZ, P; MIGUÉLEZ, F. y LOPE, A. (1998): “La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo”, en *Papers*, nº 55, pp. 45-77.
- MACDONALD, R. (1998): “Youth, Transitions and Social Exclusion: some Issues for Youth Research in the U.K”, en *Journal of Youth Studies*, Vol. 1, nº 2, pp. 163-176.
- MAGUIRE, M y MAGUIRE, S. (1997): “Young people and the labour market”, en MACDONALD, R. (Ed.): *Youth, the «Underclass» and Social Exclusion*. London, Routledge, pp. 26-38.
- PLANAS, J.; CASAL, J.; BRULLET, C. y MASJUAN, J. M. (1995): *La inserción social y profesional de las mujeres y los hombres de 31 años*. Barcelona, ICE/ UAB.
- QUIT (2000): *¿Sirve la formación para el empleo?* Madrid, CES.

SANCHIS, E. y MIÑANA, J. (1998): “La otra economía”, en SANCHIS, E. y MIÑANA, J. (Eds.): *La otra economía. Trabajo negro y sector informal*. Valencia, Alfons el Magnànim, pp. 7-27.

TORNS, T. y CARRASQUER, P. (1999): “El desempleo de las jóvenes”, en CACHÓN, L. (Ed.): *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia, 7 i Mig, pp. 251-263.