

# Aprendiendo a trabajar: trayectorias y discursos

*Learning to Work: Trajectories and Discourses*

**Antonio Martín Artiles, Andreu Lope, Daniel Barrientos Sánchez y Benjami Moles Kalt**

## Palabras clave

Contratos de formación y aprendizaje

- Contratos de prácticas
- Convenios de prácticas
- Jóvenes
- Segmentación
- Transición
- Trayectorias

## Key words

Apprenticeship  
Contracts

- Work experience contracts
- Work experience agreements
- Youth
- Segmentation
- Transition
- Trajectories

## Resumen

El «aprendizaje basado en el trabajo» es valorado positivamente por los jóvenes como una forma de especialización profesional y de transición rápida al mercado de trabajo. Pero la crisis económica ha cambiado las trayectorias laborales. Las trayectorias se han segmentado. Hoy se acepta como normalidad un amplio periodo de incertidumbre en el empleo, así como una forma de aproximación sucesiva a la estabilidad laboral. Este estudio se ha basado en los datos estadísticos de la MCVL y en cinco grupos de discusión con jóvenes de 16 a 34 años.

## Abstract

“Work-based learning” is positively valued by young people as a form of professional specialization and a rapid transition to the labor market. But the economic crisis has changed the trajectories of labour. Trajectories have been segmented. Today, a broad period of uncertainty in employment is accepted as normal, as well as a form of successive approximation to job stability. This study has been based on the statistical data of the MCVL and in five discussion groups with young people from 16 to 34 years.

## Cómo citar

Martín Artiles, Antonio; Lope, Andreu; Barrientos Sánchez, Daniel y Moles Kalt, Benjami (2018). «Aprendiendo a trabajar: trayectorias y discursos». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 164: 115-134. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.164.115>)

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es>

**Antonio Martín Artiles:** Universitat Autònoma Barcelona | [antonio.martin@uab.es](mailto:antonio.martin@uab.es)

**Andreu Lope:** Universitat Autònoma Barcelona | [Andreu.lope@uab.es](mailto:Andreu.lope@uab.es)

**Daniel Barrientos Sánchez:** Universitat Autònoma Barcelona | [Daniel.barrientos@uab.es](mailto:Daniel.barrientos@uab.es)

**Benjami Moles Kalt:** Universitat Autònoma Barcelona | [Benjami.moles@uab.es](mailto:Benjami.moles@uab.es)

## INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

El objetivo de éste artículo es analizar el proceso de transición y las trayectorias de los jóvenes de 16 a 34 años en el mercado de trabajo. Esa transición es un aspecto considerado importante en el marco de las políticas activas de empleo de la Unión Europea (European Commission, 2015). En este sentido, es particularmente relevante la idea del «aprendizaje basado en el trabajo» (ABT) con la finalidad de adecuar la formación al empleo existente. Se presupone que el «aprendizaje basado en el trabajo» (idea de inspiración funcionalista, que no compartimos pero conceptualmente útil para este estudio) facilita el aprendizaje de las competencias necesarias para puestos de trabajo concretos, lo que facilita a los jóvenes una rápida transición laboral, ya que estos pueden aprender con la tecnología y la organización del trabajo de la empresa donde han realizado las prácticas. Al mismo tiempo, las empresas se beneficiarían porque tendrían una «bolsa» de mano de obra seleccionada a través de la formación y ello contribuiría a reducir los costes de reclutamiento, búsqueda y selección. Además, la articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo también contribuiría a mejorar la adecuación o correspondencia entre formación y empleo (1983). Una adecuación harto discutible (Martín Artilles y Lope, 1999; Planas, 2016), como demuestra el extendido fenómeno de la sobreeducación respecto al empleo desarrollado que, además, ejemplifica nuestra perspectiva de que la formación no es sinónimo de trabajo sino un factor de acercamiento a diferentes formas de empleo.

Por otra parte, desde la perspectiva de las políticas activas de empleo se presupone que la formación en la empresa también contribuiría a mejorar las trayectorias de los jóvenes a lo largo de su ciclo vital. Sin embargo, es de esperar que esas trayectorias no hayan mejorado en el contexto de la recesión económica experimentada. Por el contrario, la incertidumbre, el empleo precario y los bajos salarios han caracterizado toda una década (2007-2017).

Nuestro propósito es examinar una tipología de las trayectorias de los jóvenes (extraída de los datos estadísticos de la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social) y el discurso de estos, sus significados y connotaciones en relación a la transición entre escuela y trabajo, así como respecto a sus propias trayectorias. El análisis de los contratos de formación y aprendizaje y los contratos de prácticas constituyen dos elementos en dicha transición. Igualmente son importantes los convenios de prácticas entre centros educativos y empresas. *A priori* se presupone que estas formas de transición mediante contrato o bien convenio de formación facilitarían la inserción laboral de los jóvenes, la estabilidad en el empleo y la mejora de sus condiciones laborales.

En el análisis del discurso de los jóvenes hemos identificado distintas trayectorias, percepciones y valoraciones del papel de la formación en la empresa. Tanto los datos estadísticos como el análisis del discurso obtenido en los grupos de discusión nos han llevado a distinguir tres tipos de trayectorias: desestructuradas, semiestructuradas y con expectativas de éxito. Estas tres trayectorias parecen estar hoy lejos de lo que Casal *et al.* (2006a) calificaron como trayectorias de *éxito precoz* en los años noventa. Por consiguiente, cabe preguntarse: *¿ha cambiado el modo de transición al mercado de trabajo y los tipos de trayectorias laborales para los jóvenes? ¿Qué relación guardan las distintas trayectorias con los segmentos del mercado laboral?*

<sup>1</sup> Este artículo es parte del proyecto de investigación: «Impacto de la formación en la empresa sobre las trayectorias laborales de los jóvenes. Propuestas de mejora» (ref. CSO2015-68134-R, AEI/FEDER,UE), financiado por la Agencia Estatal de Investigación y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional. También han participado en el proyecto Pilar Carrasquer y Óscar Molina.

En suma, este artículo se divide en cuatro secciones. En la primera planteamos el marco teórico, los usos conceptuales, la hipótesis y la metodología. En la segunda ofrecemos una tipología estadística de los criterios de selección para formular los perfiles de los grupos de discusión desarrollados. En la tercera analizamos los discursos de los tres grupos y los hallazgos en relación a la hipótesis principal. Finalmente, en la cuarta sección ofrecemos unas conclusiones.

## USOS CONCEPTUALES

### Aprendizaje basado en el trabajo

El concepto de «aprendizaje basado en el trabajo» (ABT) se define como los distintos procedimientos para alcanzar los objetivos de aprendizaje de las habilidades y competencias vinculadas al mercado de trabajo (European Commission, 2015: 13). Este aprendizaje basado en el trabajo reviste una variedad de formas en los países europeos, razón por la cual es un concepto cómodo para hablar de distintas tradiciones de formación, ya que no solo incluye a la formación dual, *stricto sensu*, sino también a los sistemas de prácticas en las empresas. El ABT tiene como finalidad la adquisición de conocimientos técnicos, pero también el aprendizaje de hábitos normalizados, la adquisición de conocimiento sobre la interdependencia en el desempeño de las actividades, el reconocimiento de la actividad en común en la empresa y la formación de grupos de referencias y redes de conexión con el mercado de trabajo. Estos son aspectos relevantes en la concepción de las políticas de empleo, aunque raramente explicitados como tales. En pocas palabras, el ABT es *colectivo*, comporta transferencia de conocimiento en grupo, como observan Marhuenda *et al.* (2010: 156-157) e incluye, asimismo, la formación continua en empresas que fomentan cambios en los requerimientos de las tareas (CES, 2015).

El concepto «aprendizaje basado en el trabajo» —inspirado en la teoría del capital humano y con orientación adecuacionista (Planas, 2016)— nos permite focalizar la atención en los jóvenes que tienen contratos de formación y aprendizaje y contratos de prácticas, lo que a su vez implica atender a jóvenes con distintos niveles educativos. La elección de este concepto estriba en su amplitud, pero también, al mismo tiempo, en su delimitación, ya que se refiere a la formación dual en sus distintas acepciones, así como a las prácticas mediante convenios de centros educativos y universidad con empresas. El concepto ABT encaja con la teoría de los mercados de trabajo transicionales (Schmid y Gazier, 2002), lo que facilita también seguir las trayectorias de los jóvenes. Por otra parte, este concepto parece ser de especial importancia en las políticas activas de empleo, particularmente en la inspiración de programas como la Garantía Juvenil (European Commission, 2015).

### Transición y trayectorias

La transición e inserción profesional puede ser simple o compleja (véase Casal *et al.*, 2006b), lo que está relacionado con el itinerario y el nivel de formación de los jóvenes. Los modos de transición pueden ser diversos e implican distintas estrategias, tales como una inserción laboral simple y rápida, lo que generalmente está asociado a bajos niveles educativos o al abandono escolar prematuro. O bien una transición compleja, con etapas sucesivas, lo que comporta desarrollar estrategias por parte de los jóvenes. En este caso, las estrategias dependen de la especialidad profesional, de los requerimientos de los puestos de trabajo, de las oportunidades y del apoyo familiar al periodo de estudio. Las transiciones dependen también del nivel educativo, del capital social y cultural, de modo que algunas personas pueden modelar más fácilmente su transición al mercado de trabajo, si las comparamos con

otras con menos estudios y escaso capital social (Stauber y Walter, 2006).

El concepto de trayectoria laboral se puede definir como el conjunto de cambios de posición de categoría profesional, con avances, retrocesos o estancamiento durante un tiempo o a lo largo del ciclo vital (Horan, 1974). En este sentido, hablamos de trayectorias con movilidad ascendente o descendente. Asimismo, la trayectoria laboral se refiere a la movilidad horizontal, entendida como el cambio de sector de actividad o de territorio por motivos laborales (Spillerman, 1977). La trayectoria laboral puede ser un indicador de las oportunidades que ofrece una sociedad a las personas en edad activa. Así, las trayectorias laborales relativamente estructuradas han sido una característica del modelo de empleo keynesiano-fordista, ya que ofrecía una transición relativamente ajustada entre escuela y trabajo y, posteriormente, un desarrollo ascendente de la trayectoria reflejada en una mejora gradual de la categoría profesional y de los ingresos, particularmente entre los hombres.

Empero, desde la década de los años ochenta, la transformación del modelo de empleo fordista hacia un modelo flexible comporta cambios en la modalidad de transición. Según algunos estudios (véase Casal *et al.*, 2006a; 2006b), se pueden distinguir seis modalidades de transición para los jóvenes a partir de una distribución espacial en dos ejes: 1) tiempo de transición, y 2) ajuste de expectativas. Esto es, una línea horizontal imaginaria referida al tiempo de transición, de modo que en un extremo figura la transición precoz (en términos laborales y de emancipación) y en el otro extremo figura el retardo en dicha transición. En el eje vertical tenemos el ajuste de expectativas (de simples a complejas).

1. *Trayectorias de éxito precoz.* Este tipo de trayectorias muy rápidas hacia posiciones profesionales de éxito están relacionadas con titulaciones académicas universitarias, acom-

pañadas de una inserción profesional y emancipación familiar también rápidas. No estudiamos aquí la emancipación familiar, pero sí la trayectoria laboral. Entendemos que esta modalidad es más propia de un contexto económico estable y expansivo, como en los años ochenta y parte de los noventa. Pero hacia mediados de la década de los noventa, Casal *et al.* (2006a; 2006b) ya apuntan la idea de trayectoria con aproximación sucesiva, para jóvenes con estudios universitarios que gradualmente iban ganando formación y experiencia en el puesto de trabajo.

2. *Trayectorias obreras o de clase trabajadora.* Los estudios antes citados (siguiendo a Willis, 1988) identifican esta trayectoria como una forma de transición rápida desde una formación de corta duración escolar, que se incorpora a puestos de trabajo de baja cualificación profesional. La aceleración de la inserción laboral está ligada a una pauta de emancipación familiar rápida, pero hoy, en el contexto de la recesión experimentada, no parece ser rápida ni estable. La volatilidad del empleo temporal y otras formas de empleo flexible han contribuido a que dichas trayectorias sean intermitentes, con múltiples entradas y salidas del mercado laboral, con rotación entre contratos y cambios de sector y de empresas.

3. *Trayectoria de precariedad.* Esta trayectoria se define por el contrato de trabajo temporal, por la vulnerabilidad en el empleo y el riesgo de desempleo y por la poca acumulación de formación profesional.

4. *Trayectorias erráticas o de bloqueo.* Esta trayectoria identifica a personas que han estado muchos años fuera de los circuitos de formación y del empleo, han pasado por el desempleo de larga duración y tienen una baja empleabilidad. Posiblemente esta modalidad sea similar a la que nosotros llamamos «trayectoria desestructurada», en el sentido de presentar dificultades formativas y de inserción estable. Esta trayectoria des-

estructurada, junto con la precaria, comparte un largo tiempo de transición y escasas expectativas.

5. Finalmente, Casal *et al.* (2006a; 2006b) distinguen la trayectoria de adscripción familiar, referida a jóvenes que desarrollan una transición ligada al seguimiento de la actividad familiar, como el pequeño comercio, la pequeña empresa, etc.

Las modalidades de transición y las trayectorias son cambiantes, dependen del contexto institucional y por tanto son también históricas (Busemeyer y Trampusch, 2011). Hoy parece que las trayectorias no son lineales ni predecibles, sino variables y fragmentadas (Furlong *et al.*, 2006). El tránsito hacia la sociedad del conocimiento (Schmid y Gazier, 2002), y el modelo de empleo flexible postfordista, junto con la severa crisis, influyen en el desarrollo de las modalidades de transición y trayectorias. El ajuste de expectativas de los jóvenes es hoy un problema importante y nos proponemos captarlo a través de los discursos en grupos de discusión. Posiblemente la idea de «expectativa simple» que menciona Willis (1988) se ha extendido tanto en los jóvenes con bajo nivel de estudios como entre los de nivel alto. Otro elemento es que el tiempo de transición parece prolongarse en general.

### **¿Polarización de las trayectorias o segmentación del mercado de trabajo?**

Por otra parte, en la literatura internacional se observa en las trayectorias de los jóvenes una tendencia hacia su polarización; de modo que la actual crisis provocaría un alejamiento de las condiciones de empleo respecto a los trabajadores de mayor edad. Eso podemos caracterizarlo como una «polarización intergeneracional» derivada de la segmentación del mercado de trabajo (Hurley *et al.*, 2013). Los jóvenes se incorporan a mercados de trabajo flexibles, con formas atípicas de empleo y precarias respecto a las generaciones anteriores que

tuvieron básicamente un modelo de empleo estable.

Una segunda tendencia es la creciente «polarización intrageneracional» en las trayectorias de los jóvenes pertenecientes a una misma generación (Hurley *et al.*, 2013). Esta segunda polarización ha aumentado durante la grave crisis. El crecimiento del empleo precario de baja calidad y del desempleo entre 2007 y 2017 parece marcar profundamente la trayectoria de los jóvenes españoles. En este sentido, Verd y López (2013) sostienen que la «polarización intergeneracional» se da menos de la que se defiende en la literatura, mientras que la «intrageneracional» no es propiamente una polarización, sino una segmentación. Los factores causales los ligan tanto a las variables utilizadas por la teoría de la segmentación (edad, género, nivel estudios, origen, etc.) como a otras variables estructurales (sector, tipo de empresa...), también utilizadas por esa teoría (Muñiz, 2012; Miguélez y López-Roldán, 2014). Así, el ABT puede favorecer las trayectorias de los jóvenes, especialmente de los altamente educados e insertos en determinados sectores de actividad. Pero también puede propiciar la inestabilidad y la permanencia en empleos de baja calidad de otros jóvenes, como argumenta el enfoque de los mercados transicionales (Lassnigg, 2011). La perspectiva de unos y otros respecto a su trayectoria se vincula con su posición laboral, pero también con sus niveles de estudios y con el origen de clase que influencia a ambos aspectos.

#### *Hipótesis general*

*Desde la política de empleo de la Unión Europea se espera que la participación en el ABT podría mejorar la transición escuela-trabajo y las trayectorias laborales, favoreciendo la movilidad laboral ascendente a partir de la formación recibida a lo largo de la trayectoria en la empresa (como es la mejora de categoría profesional, estabilidad contractual, aumento*

*salarial...); aunque dicha mejora depende del segmento del mercado de trabajo, del sector de actividad y del tamaño de la empresa.*

#### *Hipótesis específicas*

*H1. La transición de éxito precoz para quienes tienen estudios universitarios parece estar transformándose en una transición prolongada y sucesiva debido a la precarización del empleo.*

*H2. Las trayectorias de precariedad parecen estar extendiéndose porque aumenta el peso del segmento secundario del mercado de trabajo.*

*H3. El discurso de clase trabajadora en el sentido de rápida transición y aprendizaje práctico basado en el trabajo continúa siendo importante, pero también crece el discurso de clase media basado en el mérito y el individualismo.*

En suma, el estudio de las transiciones entre contratos que se derivarían después de los contratos de formación y aprendizaje y de prácticas puede ser importante para contrastar el grado de eficacia de las políticas de ABT. El hecho de que podamos encontrar que una parte de las trayectorias que se derivan después del primer contrato de aprendizaje sean desestructuradas y erráticas no solo se explica por el bajo nivel de estudios, sino también por el contexto de la fuerte crisis y por el uso fraudulento de contratos de formación y aprendizaje y contratos de prácticas.

#### **Planteamiento metodológico**

Este estudio se basa en un enfoque desde el ámbito del mercado de trabajo, no desde la sociología de la educación. Las trayectorias se han estudiado desde dos enfoques: 1) desde las estructuras que condicionan las carreras, como es el sector de actividad, la segmentación del mercado de trabajo y la disponibilidad de vacantes de puestos de trabajo (Muñiz, 2012); y 2) desde el actor,

desde su subjetividad, estrategia e interacción con las instituciones. Por consiguiente, por un lado, para el examen de las estructuras analizamos estadísticamente los datos de la MCVL<sup>2</sup>. Y, por otro lado, estudiamos la subjetividad a partir del discurso de los grupos de discusión.

La MCVL consta de 1.202.387 personas representativas del conjunto de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social, de modo que es lo suficientemente grande como para que el margen de error estadístico sea muy bajo: para un nivel de confianza del 99%, el margen de error es 0,09, asumiendo que  $P = Q = 50\%$ . La submuestra, una vez depurados los datos registrales y filtrados solo por jóvenes de 16 a 34 años, es de 238.181 personas.

Además, hemos utilizado el análisis de conglomerados en dos fases. Se trata de una herramienta que permite trabajar con un gran número de datos, como la MCVL, o descubrir agrupaciones a partir de un conjunto de datos, lo que facilita construir criterios para seleccionar los grupos de discusión que tratamos más adelante. Este procedimiento permite obtener un número automático de conglomerados, o bien elegir un determinado número de ellos. Asimismo, nos ha permitido crear modelos de conglomerados tanto con variables categóricas como continuas.

El análisis de conglomerados no ofrece un resultado único, el resultado depende de la combinación de variables y de la elección del número de grupos, razón por la cual hemos realizado diferentes pruebas. Las variables seleccionadas son indicativas de trayectorias laborales, de movilidad vertical y horizontal. Asimismo, los grupos de discusión incorporan a los contratos de formación y aprendizaje y a los contratos de prácticas.

<sup>2</sup> Agradecemos al profesor Pedro López-Roldán la preparación de la matriz de datos de la MCVL, así como la de las variables para su explotación.

La incorporación de ambos tipos de contratos ha sido importante para estudiar la transición escuela-trabajo, de manera que nos ha sido de utilidad para decidir el perfil de los grupos de discusión que analizaremos más adelante.

En la selección de variables hemos utilizado dos criterios, uno teórico (conceptos de trayectoria, movilidad vertical y horizontal) y otro, el de parsimonia, con una selección de un grupo de variables continuas. Con los datos de la MCVL estudiamos las trayectorias para el periodo 2007-2015 a partir de las siguientes variables continuas: el número de contratos de trabajo, el de relaciones contractuales en una misma empresa y el de relaciones contractuales en diferentes empresas. Estas variables muestran el grado de movilidad, de estabilidad o, por el contrario, de volatilidad del empleo de los jóvenes.

Por otra parte, en relación a la movilidad tomamos como variable las variaciones de categorías profesionales en los contratos, lo que nos muestra la movilidad vertical, la ascendente y descendente. Respecto a la movilidad horizontal hemos tomado dos variables, cambio de provincia y de sector de actividad.

Es especialmente importante la variable nivel de estudios porque se vincula con los dos tipos de contratos estudiados: los de formación y aprendizaje, dedicados a jóvenes menores de 30 años con bajos niveles de estudios, y los de prácticas, para jóvenes con estudios de ciclos formativos superiores y estudios universitarios.

En la segunda fase, a partir de los conglomerados derivados de la MCVL, hemos realizado tres grupos de discusión con tipos de trayectorias diferentes entre 2007 y 2017: desestructurada, semiestructurada y con perspectiva de éxito. En total han participado 26 personas y hemos realizado un análisis de contenido del discurso expresado. El análisis del discurso se ha realizado con el Atlas.ti, que nos ha permitido construir categorías para caracterizar los discursos de las trayectorias.

## ANÁLISIS DESCRIPTIVO

En la tabla 1 comparamos la rotación contractual y la movilidad laboral del conjunto de asalariados con la de los jóvenes de 16 a 34 años, observándose que durante el periodo 2007-2015 los jóvenes han tenido mayor rotación en el empleo y más movilidad laboral. En otras palabras, los jóvenes han tenido más relaciones contractuales en las empresas en que han trabajado y más contratos en diferentes empresas. Ambos indicadores dan cuenta de la inestabilidad en el empleo y de la brevedad de los contratos. Igualmente, los jóvenes han tenido más cambios de categoría profesional, de movilidad ascendente y descendente en los sucesivos contratos, lo que puede mostrar la vulnerabilidad de su estatus profesional. Finalmente, también los jóvenes tienen mayor movilidad horizontal, con más cambios en los sectores y provincias donde trabajan. En resumen, estos indicadores nos muestran la gran flexibilidad contractual y la enorme volatilidad del empleo de los jóvenes durante el periodo de severa crisis experimentada.

### Análisis de clasificación

El análisis de clasificación por similitudes de la MCVL nos ha permitido construir tres conglomerados: el primero representa al 10% de los jóvenes que han tenido una trayectoria desestructurada entre 2007 y 2015; el segundo conglomerado es el mayor, representa al 64% de los jóvenes que han tenido una trayectoria semiestructurada; y el tercero representa al 25% de los jóvenes con una trayectoria de éxito durante aquel periodo.

#### *Trayectorias desestructuradas*

Definimos como trayectoria desestructurada al conglomerado donde el empleo ha sido más inestable. En este conglomerado la rotación y la volatilidad del empleo han sido muy altas entre 2007 y 2015, registrando un mayor número de relaciones contractuales con las entidades empleadoras (media del

**TABLA 1.** Rotación contractual, movilidad vertical y horizontal (2007-2015)

Rotación contractual	Número de relaciones contractuales en las empresas que trabajó	Jóvenes 16-34 años	9
		Total ocupados	6,7
	Número de diferentes empresas en las que trabajó	Jóvenes 16-34 años	3,9
		Total ocupados	3
Movilidad vertical: ascendente y descendente	Número de cambios ascendentes de categoría profesional	Jóvenes 16-34 años	1,2
		Total ocupados	0,7
	Número de cambios descendentes de categoría profesional	Jóvenes 16-34 años	1
		Total ocupados	0,7
Movilidad horizontal: geográfica y sectorial	Número de cambio de provincia donde trabaja	Jóvenes	0,7
		Total ocupados	0,5
	Número de cambios de sector de actividad	Jóvenes 16-34 años	2
		Total ocupados	1,3

Fuente: Elaboración propia con datos MCVL (2015).

número de contratos 34,3), lo que pone de relieve la sucesión de contratos temporales de brevísima duración. Aquí también se ubica el mayor número de cambios de empresa (9,83), de sector de actividad y el de cambios de contrato con diferente categoría profesional. Estos indicadores ponen de relieve que los jóvenes han tenido una fuerte inestabilidad contractual, con alta movilidad laboral horizontal entre contratos precarios y un alto volumen de empleo temporal (72%).

Igualmente, la movilidad vertical ha sido importante, con cambios de categorías ascendentes y descendentes en el catálogo de diez categorías laborales registradas en la Seguridad Social, especialmente entre las de peones (que representan el 28%), oficiales de 1ª y 2ª (16%) y 3ª (15%). Estos trabajadores se mueven en las categorías bajas de la escala, además de tener movimientos oscilantes (arriba-abajo) en ella, a lo que hay que añadir que han estado en repetidas ocasiones en desempleo. Todo ello indica la falta de continuidad en el empleo y una trayectoria desestructurada debido a su bajo nivel for-

mativo y a que los sucesivos cambios de contrato no les han permitido consolidar un perfil profesional claro.

En este grupo los contratos de formación y aprendizaje han sido pocos (7%). Aquí se ha ubicado el empleo precario de los jóvenes empleados en comercio, hostelería y en agricultura y pesca, entre otros, y en pequeñas empresas de menos de 25 empleados. Se trata de jóvenes con estudios primarios y secundarios, a veces incluso con abandono escolar y con composición por sexo prácticamente mixta.

#### *Trayectoria semiestructurada*

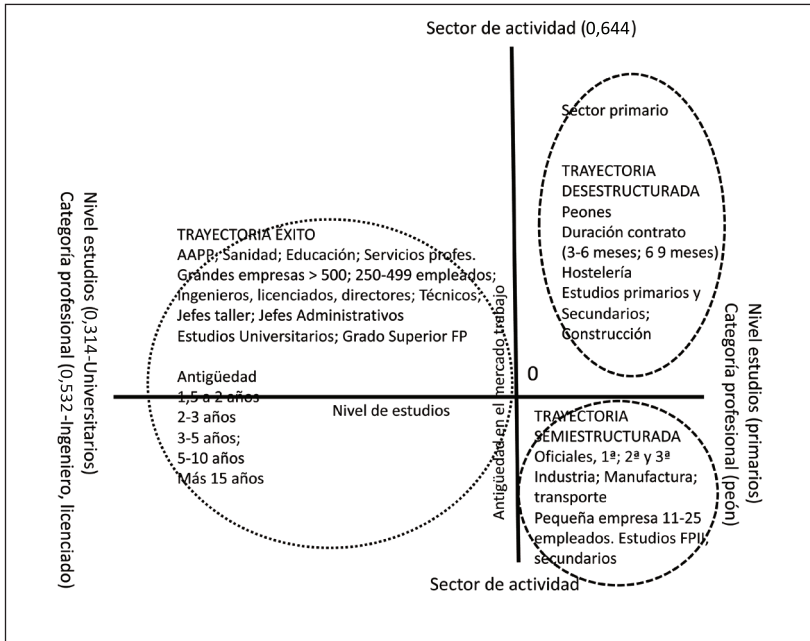
El segundo conglomerado tiene estudios de Formación Profesional y de Bachillerato, es el mayor de todos y se caracteriza por perfilar una trayectoria semiestructurada, como lo indica que a lo largo de este periodo ha tenido menos empleo temporal (47%) que el conglomerado desestructurado (72%). Aquí el número de contratos entre 2007 y 2015 es apenas de 5,53, y el número de empresas es también notablemente menor, 3. El tiempo



**TABLA 2.** Conglomerados según trayectorias jóvenes 16-34 años (2007-2015)

Denominación del conglomerado	Trayectoria desestructurada	Trayectoria semiestructurada	Trayectoria éxito
Distribución conglomerados	10%	64%	26%
Tamaño empresa	32% de 1 a 10 trab. 15% de 11 a 25 trab.	42% de 1 a 10 trab. 15% de 11 a 25	31% Más de 500 trab. 15% de 101 a 250 12% de 251 a 500
Sector	31% Comercio y reparaciones 16% Hostelería 10% Agricultura y pesca	34% Comercio y reparación 18% Manufactura 14% Hostelería	38% Servicios empresariales; 30% Sanidad 18% Transporte y comunicaciones 16% Educación 8% AAPP
Nivel estudios	27% Primarios 40% Secundarios	48% Secundarios 27% Primarios	54% Universitarios
Sexo	52% Mujeres 48% Hombres	54% Hombres 46% Mujeres	37% Hombres 63% Mujeres
Transición	Contrato temporal (Contrato formación y aprendizaje, 7%)	Contratos formación y aprendizaje: 93%	Contratos prácticas: 100%
Cambios de categoría profesional	9,74	1,37	1,6
Cambios ascendentes de categoría profesional	4,9	0,73	0,69
Cambios descendentes categoría profesional	4,79	0,69	0,7
Cambios de contrato de trabajo	2,61	0,21	0,3
Cambios de provincia	3,74	0,32	0,51
Cambios de Sector Actividad	8,19	1,25	1,49
Número de empresas diferentes	9,83	3,02	3,19
Número de relaciones contractuales en las empresas en que trabajó	34,3	5,53	8,98

Fuente: Elaboración propia con datos MCVL (2007-2015).

**GRÁFICO 1.** Distribución espacial de las trayectorias

Fuente: Elaboración propia con MCVL (2015).

en situación de desempleo también es menor que en el conglomerado anterior entre 2007 y 2015: 170 días frente a los 340 días de la trayectoria desestructurada.

La mayoría de los contratos de aprendizaje y formación están en este conglomerado (el 93% de ellos). El nivel de estudios es también medio-bajo y hay algo más de hombres (54%) que de mujeres (46%); pero el hecho diferencial es el sector de actividad: estas trayectorias se ubican en sectores como manufactura, energía, construcción y hostelería. Las categorías profesionales más frecuentes son peones (24%), oficiales de 3ª (17%) y oficiales de 1ª y 2ª (17%). Es decir, similares al anterior conglomerado, pero con mayor estabilidad en el empleo.

#### *Trayectoria con expectativa de éxito*

El tercer conglomerado se caracteriza por una trayectoria con expectativa de éxito, de-

finida por la mayor estabilidad en el empleo: es el que ha tenido más días de contrato indefinido a tiempo completo (948) entre 2007-2015. Los rasgos diferenciales estriban también en los sectores de actividad, con empleos que demandan mayor nivel de estudios y de cualificación, tales como servicios a las empresas, sanidad, transporte, educación y Administración Pública. Además, en este conglomerado se observa una diferencia significativa en la distribución por sexos (63% mujeres, 37% hombres).

Otra diferencia importante es que se trata de empleados de grandes empresas de más de 250 trabajadores o de más de 100. Las grandes empresas tienen más posibilidades de ofrecer carreras profesionales porque tienen organigramas más complejos con empleos de distintas categorías profesionales, lo que abre oportunidades a los jóvenes para desarrollar carreras. Las categorías profesio-

nales de inscripción en la Seguridad Social son altas, como ingenieros (17%) o técnicos (18%). En este conglomerado abundan quienes tienen estudios universitarios y la mayoría (55%) de los contratos de prácticas están en él, ya que para este tipo de contrato (según la legislación) se debe disponer de ciclo formativo superior o estudios universitarios.

### **Análisis de correspondencias múltiples**

El análisis de correspondencias múltiples nos permite una representación espacial de las trayectorias y distribuir las variables discriminantes a partir de un centro (representado por un cero), que es el resultado del cruce de dos ejes o dimensiones. La primera dimensión se representa por una línea horizontal definida por el nivel de estudios, universitarios en un extremo, y en el otro, estudios primarios. La línea vertical lo representa el sector de actividad. Las variables discriminantes con más peso que caracterizan esta distribución espacial son, por este orden, el sector de actividad (0,644), la categoría profesional (0,532), el nivel de estudios (0,314), la duración de la relación laboral (0,295), el tamaño de la empresa (0,168) y el sexo (0,068). La varianza explicada es del 68%.

La trayectoria con perspectiva de éxito tiene un itinerario complejo hasta alcanzar las categorías profesionales más altas (ingenieros, licenciados, técnicos, jefes, etc.). En la movilidad ascendente a estas categorías es discriminante el nivel de estudios universitario. El éxito no es precoz o rápido, como en el modelo de Casal *et al.* (2006a). Hoy probablemente la movilidad ascendente sea sucesiva y compleja, mediante la renovación de contratos, pasando de contratos temporales a contratos estables, cambiando de empresa y de sector, participando en formación y procesos de recualificación profesional. Para llegar a estas posiciones se tarda entre uno y cinco años, como veremos en el análisis del discurso del grupo de discusión.

La trayectoria semiestructurada tiene un modo de transición algo más largo en el tiempo, afecta a las categorías profesionales intermedias, como oficiales de 1ª, 2ª y 3ª; con estudios de formación profesional y estudios secundarios. Este grupo recibe formación en la empresa, como veremos en el grupo de discusión, pero su trayectoria es menos compleja; posiblemente en su fase de transición inicial han tenido contratos de breve duración y después contratos laborales algo más largos.

Finalmente, la trayectoria desestructurada (que afecta a las categorías profesionales más bajas y con menor nivel estudios), su transición es simple. La duración de sus contratos laborales es de corta duración: menos de tres meses, entre tres y seis meses, así como nueve meses, lo que es indicativo de una importante precariedad en el empleo. De hecho, nada menos que el 72% de los miembros de este grupo han tenido contratos temporales entre 2007-2015.

### **DISCURSOS DE LAS TRAYECTORIAS EN LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN**

En relación a la hipótesis general hemos constatado que cada uno de los tres grupos de trayectorias tiene su discurso propio, diferenciado, porque los miembros de cada una de las trayectorias tienen perfiles de origen social ligeramente diferentes, distintas modalidades de transición entre la escuela y el trabajo, distinto nivel de educación formal y reciben distinta formación en la empresa. No obstante, también comparten ciertas similitudes.

La tabla 3 nos muestra las frecuencias de las categorías en cada una de las trayectorias, sin una finalidad cuantitativa sino para caracterizar las diferencias discursivas de cada trayectoria. En general la categoría que registra mayor frecuencia es la *expectativa de crecimiento profesional* que genera la formación en la empresa. La segunda categoría

**TABLA 3.** Principales categorías según frecuencias en los discursos de los grupos de discusión

	Desestructurada	Semiestructurada	Éxito	Total
1. Adecuación formación inicial al puesto	0	50%	50%	100%
2. Credencial acreditativa formación	14%	41%	45%	100%
3. Currículo oculto	3%	3%	94%	100%
4. Expectativas crecimiento profesional	2%	43%	55%	100%
5. Movilidad ascendente	0	57%	43%	100%

Fuente: Elaboración propia con Atlas.ti.

es la *credencial*, particularmente para quienes tienen estudios de FP y universitarios, que son los que más insisten en la *certificación acreditativa* de la formación en la empresa para poder mejorar su poder de negociación con la dirección de la misma. En tercer lugar, el *CV oculto* es importante para quienes tienen estudios universitarios: en las entrevistas de trabajo se suele preguntar por otros conocimientos no formalizados. En cuarto lugar, la *movilidad ascendente* (cambio de categoría profesional) es también importante, puesto que ello también implicaría mejora salarial, además de reconocimiento social y prestigio. Y, en quinto lugar, la idea de la *adecuación de la formación inicial al puesto de trabajo* es otra variable de carácter funcional presente en los discursos.

### El discurso en la trayectoria con expectativa de éxito

En las trayectorias de éxito la categoría más importante es el convenio de prácticas entre universidad y empresa porque constituye un punto de inflexión para definir su especialización profesional y trayectorias. Los integrantes de esta trayectoria se distinguen del resto por su nivel educativo, por ocupar empleos cualificados y, como resultado de ello, por la mayor importancia que le dan a una formación recibida en la empresa que les genera perspectivas de movilidad ascendente. Para esta trayectoria juega un papel importante el aprendizaje de competencias trans-

versales (actitudinales y comportamentales), la capacidad de comunicación y trabajar en equipo, entre otras. En este grupo es notorio el discurso relacionado con el género, específicamente entre alguna de las mujeres que lo componen, con la discriminación que pueden suponer los roles de género para sus trayectorias laborales, así como el peso que tiene la carga de trabajo doméstico sobre la posibilidad de acceder a formación. Sin embargo, el éxito no es precoz, llega con retraso, por etapas sucesivas, con cambios de contratos y de categorías profesionales.

### Discursos de trayectoria semiestructurada

En la trayectoria semiestructurada la categoría discursiva más frecuente son los contratos de formación y aprendizaje, que constituyen un punto de inflexión importante en su transición al mercado laboral. Otro punto de inflexión es pasar de un contrato temporal a uno estable. Pero la formación que recibe en la empresa es importante, particularmente para quienes han tenido contratos laborales de formación y aprendizaje, lo que marca una diferencia respecto a las trayectorias desestructuradas. Los jóvenes que configuran la trayectoria semiestructurada tienen una transición relativamente rápida al mercado laboral y buena parte de ellos han comenzado a trabajar desde los 15-16 años. En parte su transición es simple y en parte semicompleja, si

seguimos la terminología de Casal *et al.* (2006a). Decimos semicompleja porque parte de este grupo recibe formación de acogida en la empresa o bien hace prácticas en ella a través de convenios con el centro educativo. Ello implica una cierta estructuración en el proceso de transición de estos jóvenes al mercado de trabajo, cuya expectativa es alcanzar la continuidad contractual y la estabilidad laboral, lo que concuerda con la expectativa tradicional de trayectoria de clase trabajadora; esto es, una inserción laboral rápida y «aprender trabajando». Asimismo, en la trayectoria semiestructurada el discurso de cultura trabajadora comparte elementos, como el «compañerismo» entre otros, con los señalados por Willis (1988). En este terreno, en el grupo de discusión abundan las indicaciones de los jóvenes que se refieren al auxilio de los compañeros para el aprendizaje de las tareas o para afrontar problemas en el desempeño laboral cuya solución no han indicado los mandos.

La formación que reciben en la empresa las personas jóvenes con trayectoria semiestructurada se imparte de forma diferente al grupo anterior, lo que posiblemente se explique por varios factores, como son un mayor grado de formalización institucional en la transición laboral, la existencia de convenios de cooperación escuela-empresa, la existencia de contratos de prácticas, un mayor nivel de estudios y, desde luego, que este grupo ocupe puestos de trabajo más cualificados que el de trayectorias desestructuradas.

Así, en esta trayectoria encontramos que las formas de ABT se basan en que la formación va acompañada de un tutor, que en el caso de los convenios escuela-empresa deben seguir y evaluar los avances del aprendiz (además de contar con otro tutor/a en el centro educativo). En este caso, la formación en prácticas es parte del currículo académico y es evaluable. En este grupo se observa que los jóvenes toman algunas iniciativas propias de aprendizaje de carácter informal,

como es el aprendizaje «on-line» con Youtube, o bien deciden consultar manuales de instrucciones, realizan formación fuera de la empresa, consultan al compañero, etc.

### **Discursos de trayectoria desestructurada**

Para la trayectoria desestructurada de jóvenes con bajo nivel de estudios, la categoría más frecuente es el adiestramiento en el puesto de trabajo, lo que indica que estos jóvenes no reciben formación sino mero y breve adiestramiento en el puesto de trabajo porque los mismos son de baja cualificación. La transición es simple y rápida, concordante con la noción de trayectoria de clase trabajadora mencionada. La transición se produce a edades muy tempranas, entre los 16 y 20 años, vinculándose frecuentemente con bajo nivel de estudios o con el abandono escolar prematuro. Pero su relación con el empleo es discontinua, mediante contratos temporales, empleos informales, desempleo, cambios de empresa y de sector y con muy poca formación de acogida, a lo sumo adiestramiento. Por ello su trayectoria se puede calificar como desestructurada y con dificultades para acumular formación en el trabajo.

## **CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL**

En relación con la hipótesis general, constatamos que no es tan evidente que la participación de los jóvenes ABT facilite la transición al mercado de trabajo y mejore las trayectorias laborales (como presupone la política de la UE), porque ello depende de factores estructurales, como el origen social, el nivel de estudios, el tipo de aprendizaje y, sobre todo, del tamaño de la empresa y del sector de actividad. La transición y las trayectorias dependen del segmento de inserción laboral.

Pero, no obstante, los contratos de formación y aprendizaje tienen una doble valo-

ración por parte de los jóvenes. Por un lado, se valora positivamente para una determinada cohorte de edad (16-20) como primera forma de inserción laboral. Estos contratos son importantes en la transición, no solo como ABT, sino también como forma de socialización y de vinculación a un grupo de referencia que les puede proporcionar sentimientos de filiación y de utilidad.

Pero también hay una actitud muy crítica cuando estos contratos son meras formas de contratación temporal con trabajo intensivo, sin vinculación con la formación y como una forma de abaratar el coste del trabajo. El uso fraudulento de estos contratos, que han constatado diversos estudios (Fernández, 2009; CES, 2015; CCOO, 2015), está presente en el discurso de varios grupos. Los contratos de prácticas tienen una valoración más positiva. Al destinarse a personas con estudios universitarios y vincularse con categorías profesionales medias y altas, estos contratos pueden abrir las puertas a la movilidad ascendente a jóvenes que tienen un discurso optimista con expectativa de éxito. Para este grupo el punto de inflexión en su trayectoria ha sido previo, a través del convenio de prácticas entre universidad y empresa.

#### *Hipótesis específica 1*

En lo que se refiere a la hipótesis específica (H1), no se observa un éxito precoz en la inserción laboral y la movilidad ascendente de los jóvenes con estudios universitarios, como observaran en los años noventa Casal *et al.* (2006a). Hoy la transición es sucesiva, con un punto de inflexión en las prácticas que permite a los jóvenes perfilar su especialización profesional, seguida de un contrato de prácticas y después sucesivos contratos temporales o incluso contratos indefinidos, con cambios de empresa y de sector. Posiblemente el contexto de la severa crisis haya prolongado el periodo de transición y las etapas de sus trayectorias para muchos jóvenes independientemente del nivel de estu-

dios. Podemos colegir que, de forma importante, el nivel de estudios y el origen de clase condicionan la transición al mercado de trabajo, el periodo en que se produce, a temprana edad o edad más tardía; abandonar la escuela o permanecer y llegar a la universidad; incorporarse inmediatamente al mercado laboral o esperar a tener mejor formación y currículo, como ponen de relieve Stauber y Walther (2006). Pero, en general, hoy las trayectorias laborales no son lineales entre la escuela y el trabajo, ni entre puestos de trabajo. Es decir, no son predecibles: las trayectorias son cada vez más fragmentadas, complejas y sucesivas, lo que tiene implicaciones sobre la formación continua a lo largo del ciclo vital (Furlong *et al.*, 2006).

#### *Hipótesis específica 2*

La precariedad del empleo ha marcado las trayectorias desestructuradas, y en parte a las semiestructuradas. La creciente precariedad del empleo es un hecho constatado durante la crisis y ha acentuado la segmentación del mercado de trabajo (Marhuenda *et al.*, 2010; Martín Artilles, 2014; Verd y López, 2013, entre otros). En este sentido, no parece haberse producido una polarización en las trayectorias en términos de ganadores y perdedores, sino una estratificación o segmentación de trayectorias laborales en un contexto de fuerte incertidumbre que ha marcado el periodo 2007-2015.

#### *Hipótesis específica 3*

Hemos podido constatar dos sentidos del discurso: uno cuya narrativa es propia de la clase trabajadora (véase Willis, 1988) y otro de «clase media». Aquí queremos enfatizar que hablamos de *sentidos del discurso*, no de *pertenencia de clase o de trayectoria de clase trabajadora o de clase media*. El *discurso de clase trabajadora* lo hemos identificado con la transición rápida al mercado laboral, en edades muy tempranas a veces con abandono escolar, y como una forma de transición simple en la que se espera apren-

**TABLA 4.** *Discurso de clase trabajadora versus clase media*

	Discurso «clase trabajadora»	Discurso «clase media»
Transición	Transición rápida: primera inserción laboral, 15, 16 años (informal o formal) Transición simple	Transición retardada: periodo estudio largo Primera inserción 20-24 años Transición compleja, gradual
Formación	Abandono escolar temprano Aprendizaje trabajando; valoración de la práctica, aplicar los conocimientos adquiridos Adiestramiento y formación en la empresa Valoración positiva contratos de formación y aprendizaje Valoración negativa contratos Valoración positiva convenios centro educativo y empresa	Largo periodo estudio formal Estudios Universitarios. Segundo Ciclo FP Formación de acogida en la empresa Valoración positiva contratos de prácticas Valoración positiva convenios de prácticas Universidad-empresa.
Expectativa	Expectativa estabilidad en el empleo Movilidad ascendente de corto recorrido: peón a oficial de 1ª, 2ª y 3ª Ajuste expectativa a edad temprana	Expectativa de éxito basada en la credencial, en el título Expectativa individual, idea de mérito Expectativa movilidad ascendente, jefes, categorías superiores: técnicos, ingenieros, licenciados, directores Ajuste expectativa retardada
Adecuación o credencial	Expectativa de adecuarse al puesto de trabajo Escasa conciencia de la acreditación en las trayectorias desestructuradas	Importancia de la titulación, importancia acreditación y certificación de la formación
Trayectoria	Desestructurada Semiestructurada	Semiestructurada Trayectoria con expectativa éxito
Origen	Clase trabajadora	Clase trabajadora Clase media tradicional Nueva clase media

Fuente: Elaboración propia.

der trabajando. Por el contrario, en el *discurso de clase media* (o de nueva clase media) hemos visto que la incorporación al mercado de trabajo es más tardía, por encima de los veinte años, porque los jóvenes están estudiando. La transición puede ser también gradual, combinando periodos de estudio con trabajos esporádicos, por temporadas, pero se espera aprender estudiando y trabajando, recibiendo formación en la empresa.

En el discurso de clase trabajadora aparece la idea de aprender trabajando; una concepción pragmática para aplicar los conoci-

mientos adquiridos con la que estos jóvenes esperan aprender mediante el adiestramiento o la formación en la empresa (ABT). Los contratos de formación y aprendizaje están bien valorados por algunos de ellos porque les han permitido mejorar sus conocimientos y alcanzar ciertas expectativas, como un empleo estable, quedarse en la empresa, mejorar de categoría profesional, etc. Pero la movilidad ascendente tiene un corto recorrido en términos de categoría profesional, de peón a oficial de 3ª, oficial de 2ª y oficial de 1ª, como constábamos en páginas anteriores.

En contraste, el discurso de clase media está caracterizado por un periodo formativo más largo y por titulaciones más altas (estudios universitarios y ciclos formativos de grado superior). También porque la empresa ofrece a estos jóvenes formación de acogida, cofinancia formación fuera de la empresa (cursos, masters, etc.) y coadyuva a generar expectativas de éxito. Dichos jóvenes tienen un discurso optimista, individualista y de confianza en la valoración del mérito. Por ello, la certificación y acreditación de la formación es importante, como instrumento de competencia, de actualización profesional y como mecanismo para adecuarse a las condiciones cambiantes del empleo.

Por último, en relación al origen social (definido a partir de la posición de los progenitores), el discurso de clase trabajadora aparece en los grupos que hemos identificado como de ese origen, pero el discurso de clase media aparece también entre jóvenes de ese origen cuando tienen altos niveles de estudios; así como en el discurso de jóvenes de origen de clase media tradicional y de nuevas clases medias. En otras palabras, el discurso individualista ha calado como valor en la clase trabajadora, aunque con matices.

#### *Transición simple versus transición compleja*

La *transición simple* la encontramos en el grupo de trayectoria desestructurada y propia de clase trabajadora. Para este grupo, la transición es simple y rápida en la medida en que busca una inmediata inserción laboral, la formación inicial es baja y no hay formación de acogida en la empresa, que ofrece solo adiestramiento en el puesto de trabajo con un brevísimo periodo de aprendizaje. Por tanto, podemos colegir que de forma «simple» los jóvenes desean una prematura inserción laboral, pero su bajo nivel de estudios y de cualificación dificulta posteriormente su trayectoria. Estos jóvenes se ven sujetos a sucesivos cambios de empleos, de contrato, de empresa y de sector, paralelos a periodos de desempleo, de modo que se suceden las

inserciones simples y breves a lo largo de su trayectoria.

El grupo de trayectoria semiestructurada tiene una *transición semicompleja*, ligada en parte a una formación profesional previa: a veces se inserta laboralmente por la vía de los convenios entre centro educativo y empresa y otras veces a través de los contratos de formación y aprendizaje. La empresa ofrece formación de acogida o adiestramiento en el mismo puesto de trabajo. El tiempo de transición no es muy largo y, en el discurso, se conciben las prácticas como una vía rápida de transición. Para este grupo el punto de inflexión en su trayectoria es pasar a un contrato estable y no está ligada al periodo formativo, como ocurre en las trayectorias con expectativas de éxito.

En cambio, el grupo de trayectorias con expectativas de éxito presenta una *transición compleja*, con un periodo largo de transición entre la educación y la empresa; dado que el nivel de cualificación exigido por el puesto de trabajo requiere formación reglada y más formación específica vinculada al puesto. La transición se efectúa a través de convenios entre el centro formativo y la empresa y a través de contratos de prácticas. La transición es compleja porque el tiempo es más amplio, está vinculado a la obtención de títulos, de credenciales y a la acumulación de experiencia, lo que contribuye a generar expectativas de progresión en la cualificación profesional y la retribución.

#### *Ajuste de expectativas*

El ajuste de expectativas es un aspecto importante en la transición y en las trayectorias laborales e implica adecuar las expectativas de los jóvenes a la posterior realidad concreta del puesto de trabajo, la categoría profesional, la remuneración y el prestigio social. En las trayectorias desestructuradas las expectativas son bajas y se centran en conseguir un empleo estable, pero no hay un imaginario de movilidad ascendente ni de mejora profesional. El ajuste de expectativas



se produce desde muy temprana edad, ya que también su transición es rápida, entre los 16 y 20 años, de acuerdo a lo que venimos denominando perfil de trayectoria de clase trabajadora (Willis, 1988). La autoestima de este grupo es baja, como también se supone que es su prestigio social.

En el grupo de trayectoria semiestructurada las expectativas también se referencian en la estabilidad del empleo y los aspectos relacionados con la formación y recualificación no siempre son importantes. Igualmente, el perfil concuerda con el mencionado como trayectoria de clase trabajadora, lo que implica *aprender haciendo* y *ganar experiencia laboral*. El ajuste de expectativas también es muy rápido, lo que implica cierto grado de conformismo porque lo importante es tener empleo y si es indefinido aún mejor. Para este grupo y el anterior, en su discurso la organización del trabajo normativa contribuye a socializar su comportamiento laboral disciplinado.

El grupo de *trayectoria con expectativa de éxito* sostiene un argumento basado en el esfuerzo formativo continuo y el reconocimiento del mérito individual. En la cohorte de edad examinada (20-34 años), el grupo sostiene todavía una importante expectativa de éxito; razón por la cual valora y busca la formación que les ofrecen las empresas y tiene iniciativas de autoaprendizaje. La trayectoria es compleja y representa esfuerzos de formación, obtención y acreditación de títulos, además de movilidad entre empresas y a veces movilidad sectorial e incluso geográfica, hasta alcanzar empleos que impliquen movilidad ascendente con promoción de categoría profesional. Pero el éxito ahora no es precoz, como sostenía Casal *et al.* (2006a), y su retraso se explica por los límites derivados de la fuerte crisis económica. Además, el hecho de tener formación universitaria para muchos de ellos genera altas expectativas (Planas, 2016), aunque el contexto económico también influye en el ajuste de las expectativas individuales y disciplina su comportamiento. Probablemente los jóvenes universitarios que no han

tenido experiencias laborales previas experimentan un duro choque con la realidad que ajusta sus expectativas.

## ALGUNAS CONCLUSIONES

¿Qué ha cambiado con la severa crisis económica? Posiblemente han cambiado las expectativas para las llamadas trayectorias de clase trabajadoras: la precariedad del empleo genera una suerte de realismo resignado (de «normalidad»), de cierta aceptación del limitado marco de oportunidades; lo que es especialmente significativo en las trayectorias desestructuradas y semiestructuradas. No sucede así en la trayectoria con expectativa de éxito donde se confía en estrategias individuales. Los jóvenes mantienen durante un cierto periodo del ciclo vital expectativas individualistas en relación a sus carreras profesionales, ingresos económicos y prestigio social.

Por otra parte, lo que parece haber desaparecido como derivado de la crisis es el éxito precoz, asociado en años anteriores a quienes tienen estudios universitarios. Se ha sustituido por un *éxito de aproximación sucesiva* que está relacionada con la idea del aprendizaje a lo largo del ciclo vital que caracteriza hoy a la sociedad del conocimiento: de ahí la importancia de la formación continua para el grupo de trayectoria con expectativas de éxito.

Empero, las trayectorias no están determinadas solo por el actor individual, por su nivel de estudios y por sus estrategias. Más determinante aún son los factores estructurales, tales como el sector de actividad, el tamaño de la empresa y las categorías profesionales vacantes. Hemos encontrado evidencias de que el segmento primario del mercado de trabajo, donde se ubican las grandes empresas multinacionales y sectores de actividad, como finanzas, Administración Pública, educación y sanidad, entre otros, abre o cierra oportunidades de carrera

profesional. Algunos de estos aspectos estructurales han sido corroborados en otros estudios (Muñiz, 2012; Miguélez y López-Roldán, 2014; Martín Artilles, 2014). En conclusión, no solo se reproducen las desigualdades de clase en la transición y en las trayectorias, sino que además la segmentación del mercado de trabajo limita dicha trayectoria, que queda atrapada en solo un pequeño recorrido de movilidad. Nuestra crítica es que el individuo esforzado, que ha acumulado méritos por medio del ABT, se queda atrapado en determinados segmentos concretos del mercado de trabajo. Este atrapamiento cuestiona la hipótesis adecuacionista de la teoría del capital humano, que inspira a la política de la UE (Planas, 2016).

Además, uno de los hallazgos es que las trayectorias intrageneracionales se han segmentado o diferenciado en tres estratos para los jóvenes; lo que está lejos de la polarización a la que se refiere la literatura internacional (Hurley *et al.*, 2013). Este hallazgo concuerda con lo escrito por Verd y López (2013) y muestra cómo los beneficiados del ABT no son el conjunto de los jóvenes, como establecíamos en la hipótesis de partida, sino una parte de quienes cuentan con altos niveles de estudios y a los cuales el ABT ha posibilitado ubicarse en empleos cualificados.

En definitiva, el ABT tiene una función valorada positivamente por los jóvenes. Así, para las trayectorias desestructuradas representa una oportunidad para socializarse en el trabajo y tener adiestramiento profesional; para las trayectorias semiestructuradas y estructuradas los convenios y los contratos de prácticas representan un punto de inflexión importante, así como una oportunidad para adquirir una especialización profesional. Pero también el ABT es criticado dado el fraude en la contratación, por su alargamiento en el tiempo, por las precarias condiciones laborales y por la falta de regulación en su remuneración.

## BIBLIOGRAFÍA

- Becker, Gary S. (1983). «Inversión en capital humano e ingresos». En: Toharia, L. *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bussemeyer, Marius R. y Trampusch, Christine (2011). *The Political Economy of Collective Skills Formations*. Oxford: Oxford University Press.
- Casal, Joaquim; García, Maribel; Merino, Rafael y Quesada, Miguel (2006a). «Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición». *Papers*, 79: 21-48.
- Casal, Joaquim; García, Maribel; Merino, Rafael y Quesada, Miguel (2006b). «Changes in Forms of Transitions in Context of Informational Capitalism». *Papers*, 79: 195-223.
- Casal, Joaquim; Merino, Rafael y García, Maribel (2011). «Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes». *Papers*, 96/4.
- CCOO (2015). *El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje*. Madrid: Secretaría Confederal de Formación para el Empleo y Formación Sindical. Disponible en: <http://www.ccoo.es>, acceso el 10 de mayo 2016.
- CES (2015). *Informe competencias profesionales y empleabilidad*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Comisión Europea (2010). *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible, e integrador*. Bruselas: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.
- European Commission (2013). *Building on overview in Apprenticeship and Traineeship in Schemes in EU27: Key Success Factors*. Brussels: Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- European Commission (2015). *Good for Youth Good for Business. European Alliance of Apprenticeships*. Brussels: Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Fernández, Eduardo (2009). «El discurso de la formación basada en competencias profesionales. Un análisis crítico de la formación inicial de profesionales en la Educación superior». *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 12(1): 151-160.
- Furlong, Andy; Cartmel, Fred y Biggart, Andy (2006). «Choice Biographies and Transitional Linearity:

- Re-Conceptualising Modern Youth Transitions». *Papers*, 79: 225-239.
- Horan, Paul (1974). «The Structure of Occupational Mobility: Conceptualisation and Analysis». *Social Forces*, 53(1): 33-45.
- Hurley, John; Fernández, Enrique y Storre, Donald (2013). *Employment Polarisation and Job Quality in the Crisis*. Cornell: Cornell University ILR School. Digital commons@ILR. Disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl>
- Lassnigg, Lorenz (2011). «Matching Education and Training to Employment: Practical Problems and Theoretical Solutions». *Paper*, 96: 1097-1123.
- Martín Artilles, Antonio (2014). «Ingresos del trabajo, estratificación y movilidad social». En: Miguélez, F. y López-Roldán, P. (coords.). *Crisis, empleo e inmigración en España*. Barcelona: Obra Social de La Caixa.
- Martín Artilles, Antonio y Lope, Andreu (1999). «¿Sirve la formación para tener empleo?». *Papers*, 58: 39-73.
- Marhuenda, Fernando; Bernard, J. C. y Navas, A. (2010). «Las prácticas en empresas como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social». *Revista de Educación*, 351: 139-161.
- Miguélez, Fausto y López-Roldán, Pedro (eds.) (2014). *Crisis, empleo e inmigración en España*. Barcelona: Obra Social de La Caixa.
- Muñiz, Leticia (2012). «Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje». *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1): 36-65.
- Planas, Jordi (2016). *Adecuar la oferta de formación al mercado de trabajo. ¿Es posible?* México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Schmid, Gunter y Gazier, Bernard (2002). *The Dynamics of Full Employment*. London: Edward Elgar.
- Spillerman, Stephen (1977). «Career, Labour Market Structure and Socio-economic Achievement». *American Journal of Sociology*, 83(3).
- Stauber, Barbara y Walther, Andreas (2006). «De-standardised Pathway to Adulthood: European Perspectives on Informal Learning in Informal Networks». *Papers*, 79: 241-262.
- Verd, Joan M. y López, Martí (2013). Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales. El caso de los adultos jóvenes en Cataluña. *Papers. Revista Sociología*, 101/1. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.2167>; 5-30
- Willis, Paul (1988). *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Madrid: Akal (1ª edición 1978).

**RECEPCIÓN:** 24/07/2017

**REVISIÓN:** 22/09/2017

**APROBACIÓN:** 14/12/2017