



# TRANSICIÓ, TRAYECTORIAS Y DISCURSOS

Análisis de Grupos de Discusión

Antonio Martín Artiles / Andreu Lope Peña (dirs.)

Daniel Barrientos Sánchez

Benjamí Moles Kalt

Pilar Carrasquer Oto

Oscar Molina Romo



Cover Photo by Christian Fregnan on Unsplash

El **Centre d'Estudis Sociològics Sobre la Vida Quotidiana i el Treball** (QUIT) es un centro de investigación del Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona constituido formalmente en 1991.

El QUIT mantiene como objetivo de investigación el desarrollo y la consolidación de una línea de investigación que relaciona los ámbitos del trabajo y de la vida cotidiana.

El QUIT forma parte desde su constitución en 2011 del Institut d'Estudis del Treball (IET)

La serie **QUIT Working Paper Series** presenta los resultados preliminares de las investigaciones realizadas por investigadores del QUIT e investigadores invitados.



Centre d'Estudis Sociològics  
sobre la Vida Quotidiana  
i el Treball



© **QUIT**, 2018  
© Antonio Martín Artiles  
© Andreu Lope Peña  
© Daniel Barrientos Sánchez  
© Benjamí Moles Kalt  
© Pilar Carrasquer Oto  
© Oscar Molina Romo

#### **Direcció**

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball - QUIT  
Universitat Autònoma de Barcelona  
Campus UAB – C/ de la Fortuna, Edifici B  
E-08193 Bellaterra (Barcelona), España

#### **Teléfono**

+ 34 93 5812405

E-mail: [quit@uab.es](mailto:quit@uab.es)

#### **Web**

<http://quit.uab.es>





QUIT Working Paper Series  
Nº 23 / Octubre 2018

# TRANSICION, TRAYECTORIAS Y DISCURSOS

## Análisis de Grupos de Discusión<sup>1</sup>

Antonio Martín Artiles y Andreu Lope Peña (Investigadores Principales)  
Daniel Barrientos Sánchez  
Benjami Moles Kalt  
Pilar Carrasquer Oto  
Oscar Molina Romo

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)  
Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona

Cómo citar este documento:

MARTÍN -ARTILES, Antonio; LOPE, Andreu; BARRIENTOS, Daniel ; MOLES, Benjamí; CARRASQUER, Pilar; MOLINA, Oscar (2018): "Transición, trayectorias y discursos. Análisis de Grupos de Discusión". *QUIT Working paper series*, n. 23. <https://ddd.uab.cat/record/200935>

---

<sup>1</sup> Este trabajo constituye el Informe nº 2 desarrollado en el marco del proyecto "IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA SOBRE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS JÓVENES. PROPUESTAS DE MEJORA (IMFORTRA)", financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) (Referencia: CSO-2015 681134-R (AEI/FEDER, UE))



# SUMARIO

---

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>I. USOS CONCEPTUALES Y PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO</b>	<b>4</b>
1.1 Modelos de transición	5
1.2 Trayectorias	6
1.3 ¿Polarización de las trayectorias o segmentación del mercado de trabajo?	9
1.4 Aprendizaje basado en el trabajo	10
1.5 Planteamiento metodológico	12
<b>II. ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN DE LAS TRAYECTORIAS</b>	<b>15</b>
2.1. Análisis descriptivo	15
2.2. Análisis de clasificación	24
2.3 Análisis de correspondencia múltiple	26
2.4 Probabilidades de las trayectorias	29
<b>III. TRANSICIÓN, INSERCIÓN Y TRAYECTORIAS</b>	<b>32</b>
3.1. Transición Escuela-Trabajo	32
3.2. Tres trayectorias y tres discursos	35
3.3. Familia de categorías relacionadas con el concepto de transición al MdT	39
<b>IV. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES</b>	<b>43</b>
4.1. Diferencias en el discurso y la perspectiva de la trayectoria	43
4.2. Papel de los contratos de formación y aprendizaje y de los contratos de prácticas	48
4.3. Conclusiones	52
<b>PROPUESTAS DE LOS ACTORES SOCIALES</b>	<b>57</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>64</b>





## INTRODUCCIÓN

---

Este documento presenta los avances de resultados del estudio "Impacto de la formación en la empresa sobre las trayectorias laborales de los jóvenes. Propuestas de mejora (CSO-2015-681134-R (AEI/FEDER, UE). Aunque preliminares, dichos resultados nos permiten ofrecer elementos que pueden contribuir al debate sobre la formación en la empresa y las trayectorias de los jóvenes en el mercado de trabajo.

El objetivo de estas páginas es analizar el proceso de transición y las trayectorias de los jóvenes de 16 a 34 años en el mercado de trabajo. El interés que justifica la elección de este objeto de estudio estriba en la importancia que tiene la transición de los jóvenes al mercado de trabajo y sus posteriores trayectorias. En el contexto de la recesión económica iniciada en 2007 (de carácter especialmente grave en España) la transición y las trayectorias de las personas jóvenes al mercado de trabajo se han visto cuasi bloqueada. Políticamente se ha visto la formación dentro y fuera de la empresa como uno de los remedios para luchar contra el desempleo y la trayectoria a lo largo del ciclo laboral.

Pero las empresas no siempre están interesadas en ofrecer formación (Aragón y Nevers, 2010). Éstas muchas veces participan en la formación por estar en mera sintonía con el discurso dominante de las políticas activas de empleo de la Unión Europea y por presión de las expectativas sociales que genera la inserción laboral para los jóvenes. Y porque la formación también contribuye a mejorar la imagen pública y la propia legitimidad de la empresa como actor social (Powell y DiMaggio, 1991; Fernández y Valle, 1998).

La transición de las personas jóvenes al mercado de trabajo es un aspecto importante considerado en el marco de las políticas activas de empleo de la Unión Europea. En este sentido es particularmente relevante la idea del "*Aprendizaje basado en el trabajo*" (ABT en adelante) con la finalidad de adecuar la formación al empleo realmente existente. Se presupone que el "*Aprendizaje basado en el trabajo*" facilitaría el aprendizaje de las competencias necesarias para puestos de trabajo concretos, lo que beneficiaría a los jóvenes porque tendrían una rápida transición laboral ya que han aprendido con la tecnología y la organización del trabajo de la empresa donde ha realizado las prácticas; al mismo tiempo las empresas se beneficiarían porque tendría una "bolsa" de mano de obra reclutada a través de la formación y ello contribuiría a reducir los costes de reclutamiento, búsqueda y selección (Comisión Europea 2010, 2012). No hace falta decir que la articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo contribuiría a mejorar la *adecuación o correspondencia entre formación y el empleo* (véase Becker, 1983; Martín Artiles, Lope, 1997; QUIT, 1997; Planas, 2015, entre otros).

Desde la perspectiva de las políticas activas de empleo (que tienen como una de sus finalidades la mejora de la transición al mercado de trabajo) 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 en el contexto de la Gran Recesión las trayectorias laborales hayan distado de mejorar. Por el contrario, la incertidumbre, el empleo precario y los bajos salarios han caracterizado toda una década. De hecho, los contratos de Formación y aprendizaje y Prácticas, asociados al concepto de "*Aprendizaje basado en el trabajo*", parecen haber tenido un uso fraudulento bastante extendido, como pone de relieve un estudio de CCOO (2015). En definitiva, este contexto ha empañado el posible brillo de las trayectorias juveniles.

En este sentido, nuestro propósito es examinar una tipología estadística de las trayectorias de los jóvenes (extraída de los datos estadísticos de la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social, MCVL en adelante) y el discurso de estos, sus significados y connotaciones en relación a la

transición entre escuela y trabajo, así como en relación 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, incluso la estabilidad en el empleo y la mejora de sus condiciones laborales. Sin embargo, en el análisis del discurso de los jóvenes hemos identificado distintas trayectorias, distintas percepciones y valoraciones de la formación en la empresa y del papel de la formación para el empleo. 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, semi-estructuradas y aquellas con expectativas de éxito. Estas tres trayectorias parecen estar hoy lejos de lo que Casal et al. (2006a) calificó como trayectorias de *éxito precoz* en los años sesenta. 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?*

En suma, este Informe 2 se divide en cuatro secciones. En la primera sección planteamos el marco teórico, los usos conceptuales, la hipótesis y la metodología. En la segunda sección ofrecemos una tipología estadística de los criterios de selección para formular los perfiles de los grupos de discusión. En la tercera sección analizamos los discursos de los tres grupos y los hallazgos en relación a la hipótesis principal. Finalmente, en la cuarta sección ofrecemos una síntesis y conclusiones, así como unas algunas propuestas de mejora de la articulación entre el Sistema de formación para el empleo y la empresa, que se deriva de las entrevistas realizadas a organizaciones empresariales, sindicatos e instituciones. Además de una discusión teórica y unas propuestas para la mejora de la transición de los jóvenes al mercado de trabajo.

## I. USOS CONCEPTUALES Y PLANTEAMIENTOS METODOLÓGICOS

---

El marco teórico de referencia es la teoría de la segmentación que nos ofrece una interpretación del mercado de trabajo estratificada en segmentos y por tanto la transición y las trayectorias laborales se explican en función de cadenas de movilidad según origen de clase, conexión entre centros formativos y empresas, nivel de estudios, género y etnia, entre otras variables (véase Piore, 1983). Este enfoque nace como crítica a la idea de la teoría neoclásica del mercado de trabajo como una institución homogénea en el que solo entran como variables explicativas, precios (salarios) y cantidades (empleo), así como la oferta y la demanda en un ámbito competitivo.

Por el contrario, las teorías de la segmentación nos ofrecen un conjunto de variables referidas a los atributos de los individuos en el lado de la demanda, como son: la edad, el género, nivel de estudios y el origen étnico. Estas variables contribuyen a explicar los criterios de acceso al mercado de trabajo. Y, en el lado de la oferta, nos ofrece explicaciones de tipo estructural, como son, entre otras, el tamaño de la empresa y el sector de actividad, además de la legislación, las normas y otros mecanismos de “cierre social” que limitan la competencia. En suma, en este marco explicativo y estratificado, las transiciones y las trayectorias no dependen solo de la competencia, ni de los salarios, sino de las formas de intermediación, de la regulación laboral, de los acuerdos de cierre social y del papel de los actores sociales, como los sindicatos y organizaciones empresariales (Toharia, 1983).

Una de las críticas a la teoría de la segmentación estriba en la concepción de los segmentos como algo muy cerrado que condiciona a las trayectorias. En este sentido se ha venido haciendo énfasis en los análisis longitudinales para ver cómo operan las trayectorias laborales y la movilidad entre segmentos

del mercado de trabajo. En muchas ocasiones se ha enfatizado que la movilidad está circunscrita a determinados segmentos, como puede ocurrir particularmente en el segmento de bajas cualificaciones profesionales. Este fenómeno del atrapamiento dentro de un segmento puede haberse acentuado hoy en el contexto de la Gran Recesión, como consecuencia de la falta de oportunidades de empleo, por la inestabilidad de este, así como la alta tasa de temporalidad en los contratos y del crecimiento de los puestos de trabajo con pocas horas de contrato. Estos factores contextuales se han prolongado a lo largo de toda la década 2007-2017, de modo que los jóvenes han podido quedar atrapados en el caso de España porque la virulencia de la crisis ha sido superior a la de otros países (Verd y López Andreu 2013; Martín-Artiles, 2014).

### 1.1. Modelos de transición

En la literatura internacional se ha venido escribiendo sobre la tendencia hacia la polarización en la transición de los jóvenes entre la escuela y el mercado de trabajo. Dichas transiciones se han venido modificando, entre otras causas, por las sucesivas reformas institucionales del mercado de trabajo. Por la tendencia hacia la flexibilización en el circuito del empleo, esto es: la entrada, la estancia y la salida. La entrada al mercado de trabajo ha estado condicionada por la extensión del contrato temporal y a tiempo parcial, entre otros. Para nuestro objeto de estudio es importante la flexibilización de los contratos de formación y aprendizaje y los contratos de prácticas, que se han venido reformando sucesivamente desde 1995. Así como otras modalidades de contratación, como los contratos temporales y los de duración indeterminada. La última reforma se ha registrado en 2012 (Ley 3/2012), que establece un periodo mínimo de un año hasta un máximo de tres años para los mencionados contratos de Formación y Aprendizaje y los contratos de Prácticas (Esteban, Gutiérrez 2016). Dicha ley contempla la incentivación de la contratación de jóvenes mediante bonificaciones a las empresas. Los Contratos de Formación y Aprendizaje están dirigidos a jóvenes con bajos niveles de estudios y menores de 30 años. Los Contratos de Prácticas están dirigidos también a jóvenes menores de 30 años, pero con estudios de Ciclo Formativo Superior de Formación Profesional y estudios Universitarios.

### Mercados de trabajo transicionales

El concepto de “*Mercados de trabajo transicionales*” (MTT) se inscribe en el marco de las teorías de la segmentación. El concepto MTT ha tenido una importante influencia en el debate sobre el Modelo Social Europeo (Pérez del Prado 2015: 535). Los MTT tratan de explicar la creciente movilidad de los trabajadores. Esto es: 1) el crecimiento de las formas atípicas de empleo, la difusa frontera entre el empleo remunerado y otras actividades productivas; 2) el tránsito entre distintas situaciones de empleo; entre el empleo y el desempleo; 3) y el tránsito desde el concepto de Welfare al concepto Workfare (Boyer 2005). Eso concuerda con la filosofía del “Estado Social Activo” e implica pasar desde una lógica redistributiva de los recursos hacia otra lógica basada en la activación de los individuos, en la posición individual y no únicamente en el derecho de protección social redistributivo (Cassier et. al 2005). La lógica de la activación implica la movilización y la disponibilidad de la potencial fuerza de trabajo para lo cual la formación continua es una condición básica.

Los mercados de trabajo transicionales (Schmidt 1998; Gazier 2002) constituyen un conjunto de mecanismos que tratan de facilitar las transiciones entre distintos ámbitos de la vida a lo largo del ciclo vital y el empleo. Uno de estos ámbitos es el educativo, por tanto, la formación dual se inscribiría en el marco de la transición entre el sistema educativo y el sistema productivo.<sup>1</sup> El concepto de mercados

---

<sup>1</sup> La articulación entre el sistema educativo y el productivo lo hemos estudiado mediante entrevistas con representantes de sectores empresariales y sindicales, así como con la Administración Pública, como veremos finalmente en el epígrafe de propuestas de mejora.

transicionales (Schmidt 1998: 12) proporciona tres ámbitos de transición con sus correspondientes “arreglos institucionales” para nuestro objeto de estudio centrado en los jóvenes entre 16 y 34 años.

- 1) En primer lugar, nuestro propósito es estudiar la transición y la trayectoria de los jóvenes que han realizado “formación y aprendizaje basados en el trabajo”. En este sentido es importante examinar las trayectorias de los jóvenes que han tenido contratos de aprendizaje y formación y contrato de prácticas entre 2007 y 2017.
- 2) En segundo lugar, también nos interesa la transición y las trayectorias de los jóvenes que han pasado por convenios entre centros formativos con las empresas, dado que una parte de su formación se ha “basado en el trabajo”.
- 3) En tercer lugar, también interesa la transición entre empleo y desempleo y viceversa, en la cual jugaría un papel importante la formación de los desempleados y las políticas de activación para reinsertar a los desempleados. Las políticas pasivas asociadas al empleo, que no contemplan estrictamente esta perspectiva, debieran constituir un apoyo efectivo a las situaciones de desempleo. Y debieran servir, también, para reforzar la mejora de la empleabilidad, de manera que las personas que desarrollan medidas de políticas activas, como la formación, puedan llevarlas a cabo de forma plena y eficaz teniendo asegurados sus mínimos vitales.

## **1.2. Trayectorias**

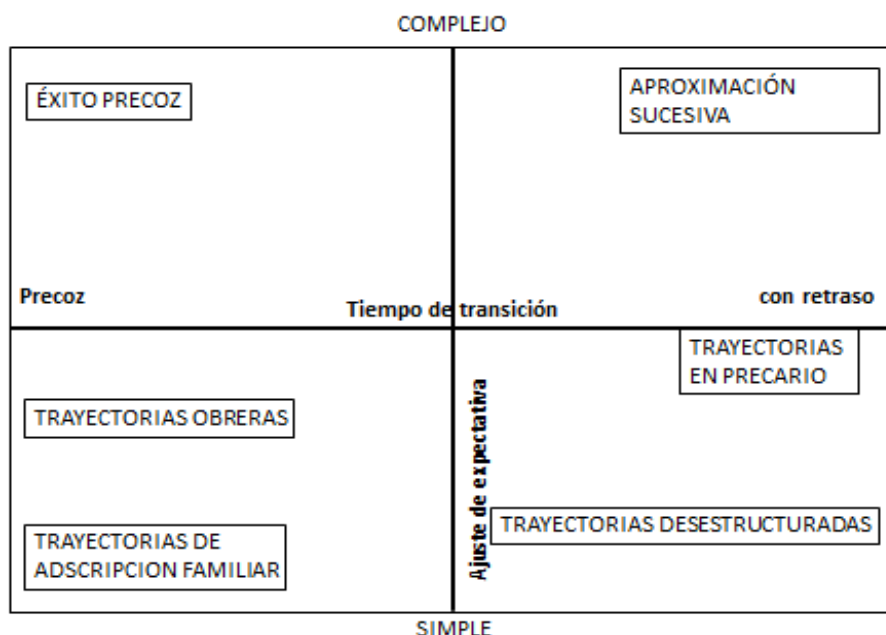
Por otra parte, la transición e inserción profesional puede ser simple o compleja (véase Casal et al., 2006b), lo que está relacionado con el itinerario y el nivel de formación de los jóvenes. Los modos de transición pueden ser diversos e implican distintas estrategias, tales como una inserción laboral 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 implica el desarrollo de estrategia por parte de los jóvenes. En este caso las estrategias dependen de la especialidad profesional, del nivel de estudios requeridos por los puestos de trabajo, de las oportunidades y del apoyo de las familias al periodo de estudio (véase gráfico 1). 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 lo comparamos con otras personas con menor nivel de estudio, menor capital y escaso capital social, como señalan Stauber y Walter (2006).

El concepto de trayectoria laboral se puede definir como el conjunto de cambios de posición de categoría profesional, con avance, retroceso o estancamiento durante un periodo de tiempo o a lo largo del ciclo vital de las personas (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 el cambio territorial 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. Las trayectorias laborales relativamente estructuradas han sido una característica histórica 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, en particular en el caso masculino.

Sin embargo, desde la década de los ochenta, la transformación del modelo de empleo fordista hacia un modelo de empleo flexible comportan un cambio en la modalidad de transición. Según los estudios del GRET (véase Casal, 1996 y Casal et al. 2006a), la siguiente representación heurística ilustra seis modalidades de transición para los jóvenes, a partir de una distribución espacial en dos ejes. Esto es, una línea horizontal 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, que van de simples a complejas (gráfico 1).

Gráfico 1. Modalidades de transición a la vida adulta



Fuente: Casal et. al. (2006:39)

- Trayectorias de éxito precoz.** Este tipo de trayectorias muy rápidas hacia posiciones profesionales de éxito están relacionadas con titulaciones académicas universitarias, acompañada de una inserción profesional también rápida, así como una rápida emancipación familiar. Nosotros no estudiamos aquí este último aspecto de la emancipación familiar, pero sí la trayectoria laboral. Por consiguiente, nos preguntamos: *¿tiene hoy sentido hablar de esta modalidad de éxito precoz?* Entendemos que esta modalidad es más propia de un contexto económico estable y expansivo, como en los años ochenta y quizás parte de los noventa. Nuestra hipótesis es que en el contexto de la Gran Recesión esta modalidad de éxito precoz es muy poco significativa. De hecho, hacia mediados la década de los noventa ya Casal y otros (2006a; 2006b) apuntaba la idea de trayectoria con aproximación sucesiva para ciertos grupos con estudios universitarios, que gradualmente iban ganando formación y experiencia en el puesto de trabajo
- Trayectorias obreras.** El grupo de Casal identificaba esta trayectoria como una forma de transición rápida desde una formación de corta duración escolar, que se incorporaba a puestos de trabajo de baja cualificación profesional; la aceleración de la inserción laboral estaba ligada a una pauta de emancipación familiar muy rápida, en la que también jugaba un papel importante la movilidad geográfica. Por el contrario, nuestra hipótesis es que esta "trayectoria obrera" hoy, en el contexto de la Gran Recesión, no es rápida ni estable. La volatilidad del empleo temporal y otras formas de empleo flexible han contribuido a que dichas trayectorias sean intermitentes, con entradas y salidas del mercado de trabajo, con rotación entre contratos, cambios de sector y cambios de empresas. En pocas palabras, este tipo de trayectoria podría ser desestructurada, semiestructurada y discontinua.
- Trayectoria de precariedad.** Casal ha definido a esta trayectoria por el contrato de trabajo temporal y por la vulnerabilidad en el empleo, por el riesgo de desempleo y por la poca

acumulación de formación profesional. Nuestra hipótesis es que esta trayectoria se ha extendido hoy a medida que han venido creciendo las formas atípicas de empleo, lo que no sólo afecta a los jóvenes con bajos niveles formativos, sino también a las personas con estudios medios y superiores.

- d) **Trayectorias erráticas o de bloqueo.** Esta trayectoria se ha identificado como la de aquellas personas que han estado muchos años fuera de los circuitos de formación y del empleo, han pasado por el desempleo de larga duración y tenían una baja ocupabilidad. Posiblemente esta modalidad sea similar a la que hoy nosotros llamamos como trayectoria desestructurada, en el sentido no solo de empleo, sino también a sus dificultades de inserción estable y de acceso a la formación. Esta trayectoria desestructurada estaría en el mismo cuadrante que la trayectoria precaria, ambas comparten un largo tiempo de transición y escasas expectativas.
- e) Finalmente, Casal et. al. (2006) distinguía la **trayectoria de adscripción familiar**, referida a jóvenes que desarrollan una transición ligada a la adscripción familiar, como puede ser el pequeño negocio, la pequeña empresa, etc.

Nuestro argumento es que las modalidades de transición y las trayectorias son cambiantes, dependen del contexto y por lo tanto son también históricas. 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 (Bendit, 2006), y el modelo de empleo flexible post-fordista (junto con la Gran Recesión) parecen estar influyendo en el desarrollo de las modalidades de transición y trayectorias. El ajuste de expectativas de los jóvenes es hoy un problema importante, lo que nos proponemos captar a través de los discursos en grupos de discusión. Posiblemente la idea de “expectativa simple” que mencionaba Casal (1996) se ha extendido tanto en los jóvenes con bajo nivel de estudios como incluso en los de alto nivel de estudios. Otro elemento es que actualmente el tiempo de transición parece prolongarse en general.

### **Trayectoria de clase obrera**

Un aspecto de interés mencionado en el gráfico de Casal (2006a) es la referencia a la “*trayectoria de clase obrera*”, que nos lleva a recordar la conocida obra de Willis (1988), cuyo título es por si solo significativo: **Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera**. Las principales características de la trayectoria de clase obrera son: absentismo escolar y abandono escolar prematuro, lo que está relacionado con la cultura de clase, valoración del saber práctico y reticencia a la formación teórica. Incluso, Willis (1988:23) habla de la acérrima oposición a la “autoridad” que expresa una cultura contra-escolar. Otro elemento importante es el discurso sexista, sentido de superioridad de los hombres respecto a las mujeres. Esta visión está relacionada con la existencia de estereotipos de género definidos en la división del trabajo, como es la distinción entre trabajos masculinos y trabajos femeninos. Además de una cierta actitud conformista en relación a los valores tradicionales y normas sociales dominantes.

Otra característica de las *trayectorias obreras* es una inserción laboral rápida, a temprana edad; en este sentido la “trayectoria obrera” tiene un “*ajuste de expectativas*” también rápido y en consonancia con las oportunidades que le ofrece el mercado de trabajo. Por tanto, la transición entre escuela y empresa es simple. En este tránsito juegan un papel importante las redes sociales de familiares, amigos y vecinos que ofrecen información sobre las oportunidades de empleo, por ello las relaciones de confianza y lealtad son importantes en las relaciones para el acceso al empleo.

En relación al aprendizaje, la *cultura obrera* se caracteriza por el pragmatismo: aprender haciendo (*learning by doing*), aprender de manera informal, mediante la consulta con los compañeros o por imitación de aquellos otros que hacen bien el trabajo. La valoración de la experiencia es una referencia importante en la “*cultura de clase obrera*” y, por el contrario, hay un cierto rechazo al aprendizaje teórico y abstracto: tienen el “*sentimiento de que la práctica es más importante que la teoría*” “[...] una pizca de agudeza vale más que toda una biblioteca de títulos” (1988:71). Otro aspecto que destaca Willis (1988:68) es el intento de ganar un control informal sobre el proceso de trabajo, resistir a la presión del ritmo de trabajo, a la presión de la economía de tiempo; a ocultar el saber obrero a la medición del rendimiento del trabajo por parte de la dirección de fábrica. Se trata de una actitud de resistencia para controlar las propias rutinas y espacios simbólicos y reales, para tener pequeñas puertas de escape ante la presión de control taylorista del trabajo.

Estas actitudes de la clase obrera forman parte de la también llamada “*cultura de fábrica*” que los obreros aprenden mediante la socialización secundaria. Según Willis hay conexión entre la contracultura escolar y la cultura de fábrica, son formas de resistencia ante el capital, ante la autoridad. Los códigos, las normas consuetudinarias, el lenguaje y el significado de los gestos se aprenden informalmente en la escuela y en la calle. En este sentido, la cultura de grupo tiene un peso importante en la trayectoria obrera, como es el propio aprendizaje informal en la empresa, el aprendizaje de las normas implícitas, el código de *compañerismo* y los sistemas de castigo (ostracismo) a quienes se desvían de la norma grupal.

Por el contrario, en la cultura de la clase media el conocimiento y las actitudes abren posibilidades al individuo, le ofrecen más alternativas de trayectorias y de oportunidades laborales y sociales. En la cultura de clase media se valora el conocimiento de libro, la teoría; lo que Willis (1988:71) confronta con la cultura obrera, para la cual la teoría está unida a la práctica productiva. Pero, además, se contraponen dos visiones diferentes de las trayectorias y de los discursos. En la *cultura obrera* la trayectoria está vinculada al grupo, al aprendizaje en el grupo mediante la transferencia informal. Por el contrario, en la *cultura de clase media* el aprendizaje formalizado y teórico es importante y la trayectoria se vincula al discurso del mérito y al éxito individual.

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

Por otra parte, en la literatura internacional (y desde la década de los ochenta) se observa en las trayectorias de los jóvenes, una tendencia hacia su polarización; de modo que la actual crisis consistiría en un alejamiento de las condiciones de trabajo respecto a los trabajadores de mayor edad, lo que podemos subrayar como una “*polarización intergeneracional*” derivada de la dualización 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 (Casal et al. 2006a).

La segunda tendencia es la creciente “*polarización intrageneracional*” en las trayectorias de los jóvenes pertenecientes a una misma generación. Esta segunda polarización ha aumentado durante la Gran Recesión (Autor 2014). El crecimiento del empleo precario, el desempleo y la baja calidad del empleo entre 2007 y 2017 parece haber marcado profundamente la trayectoria de los jóvenes españoles. En este sentido, Verd y López Andreu (2013) sostienen que la “*polarización intergeneracional*” se da en menor medida de la que se suele defender en la literatura internacional, mientras que la “*polarización 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 la teoría de la segmentación.



En otros estudios igualmente se ha venido enfatizando que la Gran Recesión ha profundizado más la segmentación que la polarización propiamente dicha porque, en el caso de España, las distintas trayectorias han estado marcadas por la precariedad del empleo de forma generalizada y con una importante devaluación salarial (véase Martín Artiles, 2014). En este sentido, la “*polarización intrageneracional*” no solo ha estado marcada por la segmentación del mercado de trabajo, sino también por el contexto de la fuerte temporalidad en el empleo durante la recesión económica. Este hallazgo contrasta con lo observado en la literatura internacional donde se habla de otra idea: de la polarización en las trayectorias, pero con un distanciamiento entre aquellos que están más formados respecto a aquellos otros individuos menos formados. Estos autores concluyen con la existencia de tres tipos de trayectorias: la primera caracterizada por la estabilidad laboral; la segunda por la temporalidad de los contratos laborales y la tercera por una trayectoria marcada por el desempleo y la inactividad.

La edad es un factor causal importante, como por ejemplo las cohortes más jóvenes con mayor probabilidad de temporalidad en el empleo, además de otros factores causales como el sector de la construcción, la sanidad, los servicios sociales, así como del “*origen de clase media urbana no propietaria*.” Las trayectorias han estado, además, determinadas por el desempleo, el género y el nivel educativo.

Nuestro estudio toma también como marco de referencia la comparación “*intrageneracional*” de las cohortes comprendidas entre los 16 y 34 años. Pero difiere del anteriormente citado porque nosotros estudiamos principalmente el tránsito entre dos modalidades de contratos temporales (Formación y aprendizaje, y contrato de Prácticas) y la supuesta transición y trayectoria hacia el empleo estable. Por tanto, la tipología del estudio que ofrecemos es diferente porque ha estado filtrada por la selección de los mencionados contratos de aprendizaje. Cabe añadir que, como modalidades vinculadas al aprendizaje basado en el trabajo, también aludimos a la formación profesional dual y a los convenios de prácticas entre empresas e instituciones educativas (sobre todo universidades); los cuales pueden dar lugar posteriormente a contratos de formación y aprendizaje o a contratos de prácticas.

Este problema de la transición, no sólo español, sino también es importante en otros países europeos. Y, además, ha contribuido a estimular la elaboración de nuevos conceptos en las políticas activas de empleo de la Unión Europea (European Commission 2015:13). En este informe nos centraremos en dos conceptos: “*los mercados de trabajo transicionales* (MTT en adelante)” y la idea de la “*formación basada en el trabajo*.”

#### 1.4. Aprendizaje basado en el trabajo

El concepto de “*aprendizaje basado en el trabajo*” (siglas en inglés WBL, Work Based Learning) se define como los distintos procedimientos para alcanzar los objetivos de aprendizaje de las habilidades y competencias con directa vinculación con el 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 cuál es un concepto más cómodo para hablar de distintas tradiciones de formación, ya que no sólo incluye a la formación dual<sup>2</sup>, *strictus sensus*, sino también a los sistemas de prácticas en las empresas. El *aprendizaje basado en el trabajo* no sólo tiene como finalidad la adquisición de conocimientos técnicos, sino 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

---

<sup>2</sup> La formación profesional dual es uno de los sistemas formativos que gozan de más prestigio. Los países de referencia de este modelo “*Work-Based*” son Alemania, Austria, Suiza, Holanda y Dinamarca. Sin embargo, hay una variedad de sistemas parecidos que no encajan exactamente en la “definición de Formación dual”, pero sí comparten cierta concepción similar, razón por la cual la Comisión Europea utiliza el concepto más amplio de “*aprendizaje basado en el trabajo*” (WBL), lo que incluye tanto a la formación dual en sentido estricto, como los sistemas de prácticas en las empresas.

son aspectos relevantes en la concepción de la política de empleo, aunque raramente explicitados como tales. En pocas palabras, el *aprendizaje basado en el trabajo es colectivo*, comporta transferencia de conocimiento en grupo, como observan Marhuenda, Bernard y Navas (2010:156-157). E incluye, asimismo, la formación continua en las empresas asociada a los cambios en los requerimientos de las tareas laborales.

El concepto “*Aprendizaje basado en el trabajo*” (WBL) nos permitiría focalizar la atención en los jóvenes que tienen contratos de formación y aprendizaje y contrato de prácticas en las empresas, lo que a su vez implicaría atender este tipo de contratos para 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 en las prácticas mediante convenios de Centros Educativos y Universidad con Empresa. El concepto WBL encaja con la teoría de los MTT, lo que nos facilitaría también seguir las trayectorias de las personas jóvenes. Por otra parte, este concepto parece ser de especial importancia en las políticas activas de empleo, particularmente en la inspiración de algunos programas, como la Garantía Juvenil (European Commission, 2015).

### **Hipótesis**

*La participación de los jóvenes en el aprendizaje basado en el trabajo en la empresa (ya sea mediante contratos de formación y aprendizaje y contratos de prácticas), así como a través de la formación mediante convenios de prácticas entre centros educativos y empresas y la modalidad de formación profesional dual, pueden brindar una oportunidad de construir un cuerpo de conocimientos y unas cualificaciones profesionales específicas para determinadas empresas y sectores de actividad. Como hipótesis planteamos que esa participación en el aprendizaje/formación de la empresa podría ofrecer a los jóvenes la posibilidad de mejorar la transición escuela-trabajo y sus trayectorias laborales, lo que se puede explicitar en la mejora de la movilidad laboral ascendente a partir de la formación recibida a lo largo de la trayectoria de los jóvenes (cambio de categoría, contrato estable, mejora salarial).*

### **Hipótesis específicas**

*H1. La transición de éxito precoz para quienes tienen estudios universitarios parece estar transformándose en una transición prolongada y sucesiva.*

*H2. Las trayectorias de precariedad parecen estar extendiéndose en el contexto de una importante segmentación del mercado de trabajo.*

*H3. El discurso de clase obrera, en el sentido de rápida transición y aprendizaje práctico basado en el trabajo, continúa siendo importante; pero también es creciente 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 formación basada en el trabajo. 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 sólo se explica por el bajo nivel de estudios, sino también por el contexto de la Gran Recesión, además del uso fraudulento en los contratos de aprendizaje y formación y contratos de prácticas.

## 1.5. Planteamiento metodológico

Este estudio ha tenido una doble aproximación. En la primera fase hemos analizado los datos registrales de la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social 2007-2015 (MCVL en adelante).<sup>3</sup> La MCVL consta de 1.202.387 personas representativas del conjunto de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social, de modo que dicha muestra 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  $P=Q=50\%$  (véase Miguélez; López-Roldán 2014:30). El número de la sub-muestra, una vez depurado los datos registrales y filtrados sólo por jóvenes de 16 a 34 años es de 238.181 personas.

### *Análisis cuantitativo*

En este estudio hemos utilizado el análisis de conglomerados en dos fases, conocido también como bietápico. Se trata de una herramienta que nos permite descubrir agrupaciones a partir de un conjunto de datos, lo que nos facilita construir criterios para seleccionar a los grupos de discusión que tratamos más adelante. Este procedimiento nos 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<sup>4</sup>. Además, esta herramienta facilita trabajar con un gran número de datos, como es la MCVL.

El análisis de conglomerado 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. Aquí ofrecemos el resultado óptimo y pertinente de acuerdo con el objeto de estudio, de modo que un grupo incorpora a los contratos de Formación y aprendizaje y otro grupo incorpora a los contratos de Prácticas. La incorporación de estos dos tipos de contratos ha sido importante para el estudio de la transición escuela-trabajo, de manera que ello nos ha sido de utilidad para decidir el perfil de los tres grupos de discusión, que analizaremos más adelante.

Los criterios de selección de las variables se derivan del concepto de trayectoria. En la selección de variables hemos utilizado dos criterios, uno teórico. Y, otro, el de parsimonia, con una selección de un grupo de variables continuas. Los datos de la MCVL nos permiten estudiar las trayectorias para el periodo 2007-2015 a partir de las siguientes variables:

- 1) Número de cambios de contratos, lo que nos indica el grado de rotación y de precariedad en el empleo.
- 2) Número de relaciones laborales en la empresa que trabajo, lo que nos indica el tiempo de duración de los contratos laborales.
- 3) Número de empresas diferentes en las que han trabajado los jóvenes, lo que también es indicativo de la rotación del empleo. Pero también puede estar asociado al cambio de categoría y movilidad laboral ascendente; aunque también lo contrario, puede ser indicativo del grado de precariedad.
- 4) Número de cambios ascendentes que nos indica el grado de movilidad vertical, que nos indica el cambio de categoría profesional, como pasar de peón a oficial, o de técnico medio a técnico superior en la escala de la Seguridad Social (que tiene 10 categorías profesionales).

---

<sup>3</sup> Agradecemos al profesor Pedro López-Roldán la preparación de la matriz de datos de la MCVL, así como la preparación de las variables para su explotación.

<sup>4</sup> Véase Rubio; Vila (2016). "El análisis de conglomerados bietápicos o en dos fases con SPSS." REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació. 10,1; 118-126. Doi:// <http://doi.org/10.1344/reire2017.10.11017>

5) Número de cambio de sector de actividad, lo que puede ser indicativo de mejora en las condiciones de trabajo y en la categoría profesional, o bien puede ser indicativo de precariedad laboral, de personas que van cambiando de sector de actividad en base a contratos de corta duración.

6) Número de cambios de provincia, que nos indica la movilidad horizontal, lo que puede ser puede estar asociado al cambio de categoría profesional o bien puede ser indicativo de precariedad.

7) Nivel de estudios, esta variable es importante porque está realizada con los dos tipos de contratos: Los contratos de Formación y aprendizaje están dedicados a jóvenes menores de 30 años con bajos niveles de estudios y los contratos de prácticas a jóvenes con estudios de Ciclo Formativo Superior de FP y Estudios Universitarios.

8) Y finalmente hemos incorporado las variables estructurales como el sector de actividad y tamaño de empresa.

En la selección de las variables hemos utilizado los siguientes pasos con la finalidad de verificar la independencia de las variables, que es un criterio exigible en este tipo de análisis. El primer paso ha sido comprobar el grado de correlación bivariado de las variables. Hemos comprobado que la correlación es débil y en algunos casos moderada. Las variables con fuerte correlación la hemos eliminado del modelo de análisis; para las variables cualitativas categóricas hemos comprobado que tienen una distribución multinomial y el grado de asociación es débil. Los datos han sido filtrados por la variable edad (16-34 años).

El análisis de clasificación por similitudes de la MCVL nos ha permitido construir tres conglomerados: el primero representa al 10% de los jóvenes que ha tenido una trayectoria desestructurada entre 2007 y 2015; el segundo conglomerado es el mayor, representa al 64% de los jóvenes y han tenido una trayectoria semi-estructurada y el tercer conglomerado representa al 25% de los jóvenes que han tenido una trayectoria de éxito durante este mismo periodo. Estos tres conglomerados constituyen la base para la formación de los tres grupos de discusión que analizaremos más adelante.

### **Análisis cualitativo**

A partir del análisis de los datos de la MCVL hemos procedido a organizar cinco grupos de discusión. El primer grupo de discusión estuvo formado por jóvenes en fase inicial de transición entre la escuela y el trabajo. Se trata de un grupo de ocho personas jóvenes entre 16 y 20 años, que todavía no han tenido *trayectoria laboral*, sino que estudian Formación Profesional Dual y están haciendo prácticas en empresas, este grupo nos proporciona información sobre el modo de tránsito entre la escuela y el trabajo, así como una valoración de las tareas que realiza y el aprendizaje que les aporta.

En relación a las trayectorias hemos escogido otros tres grupos, a partir del criterio estadístico planteado atrás. El primer grupo estuvo formado por seis jóvenes con bajo nivel de estudios, que tuvieron muchos contratos laborales, cambios de sector y cambios de empresa entre 2007 y 2015, lo que concuerda con el perfil que hemos definido como trayectorias desestructuradas y muy precarias.

El segundo grupo inicialmente lo formaron jóvenes con nivel de estudios bajos y Formación Profesional de primer ciclo, pero con experiencia de inserción laboral con contratos laborales legales de Formación y Aprendizaje. Este tipo de contrato laboral está legalmente destinado a jóvenes con bajo nivel de estudios, fracaso escolar o abandono prematuro de la escuela. Además de otros jóvenes que han pasado por convenios de prácticas entre centro educativo y empresa, este grupo se tuvo que repetir por

problemas en la captación de sus miembros, por tanto, aquí figuran en realidad dos grupos: en el primero participaron 4 personas y en el segundo ocho, pero a efectos de análisis forman parte de un solo grupo en la medida que el perfil que buscábamos es el mismo, así como el contenido de su discurso.

Y, finalmente, en el tercer grupo de trayectoria participaron otros ocho jóvenes con nivel de estudios de formación profesional de segundo ciclo y estudios universitarios. Una de las condiciones es que algunos de estos jóvenes hubieran pasado por Contrato laborales de Prácticas, además de que otros hubieran también pasado por convenio de prácticas entre universidad y empresa. Nótese aquí que el Contrato Laboral de Prácticas solo está destinado a este nivel de estudios y a jóvenes menores de 30 años de edad. En suma, en total han pasado por los cinco grupos 34 personas.

Los grupos de discusión han sido grabados y su discurso ha sido transcrito y analizado con el programa Atlas.ti. Hemos utilizado el Atlas.ti porque nos ofrece una posibilidad de sistematización y exhaustividad, así como de clasificación mediante categorías y conceptos o familias de categorías que implican una unidad hermenéutica. El Atlas.ti nos ha permitido codificar la información, segmentarla y clasificarla; así como cierta facilidad en la búsqueda y exposición de los datos, citas y códigos.

Uno de los problemas que presenta el análisis informatizado (Atlas.ti) del texto de un discurso es su fragmentación, la recolección de citas dentro de las categorías que pueden correr el riesgo de desvincularse del contexto de la frase que le da sentido y significación; la excesiva reducción de la información recogida en las citas de cada categoría ha podido complicar la interpretación del texto, la pérdida de visión de conjunto y su descontextualización ha sido a veces un problema (San Martín 2014:117), aunque finalmente ha sido resuelto<sup>5</sup>

Obviamente, como con todos los enfoques metodológicos puede haber objeciones, entre ellas se suele plantear que la estadística textual puede correr el riesgo de alejarse de la interpretación del sentido textual. Pero en su favor también se ha argumentado que la distribución de las categorías permite una cierta objetividad y una sistematización que ayudan en las decisiones e interpretación del contenido de los textos. La frecuencia de una determinada palabra o concepto confiere al discurso, que encierra el texto de un grupo de discusión, una orientación y un sentido. No se trata, por tanto, de un análisis lexicográfico, sino de frecuencias de categorías que nos pueden permitir ver qué conceptos están más presentes en el discurso de cada una de las trayectorias.

Con todo, la principal característica de este estudio es el análisis de contenido. Nosotros hemos trabajado con categorías previamente definidas que relacionamos con determinados sentidos y significados, por tanto la ordenación que exponemos a continuación no se refiere al análisis formal de la distribución del vocabulario, sino a la frecuencia de las categorías que tienen cada una de ellas un significado específico.<sup>6</sup>

### ***Entrevistas a representantes de los actores sociales***

Finalmente, hemos realizado diecinueve entrevistas a informantes significativos de los actores sociales, organizaciones sindicales y empresariales, para conocer su evaluación de los problemas de la

---

5 Véase San Martín, Daniel (2014). "Teoría fundamentada y Atlas.Ti: recursos metodológicos para la investigación educativa." Revista Electrónica de Investigación Educativa, vol.16, 1.

6 Por la tanto, si contamos la frecuencia o el porcentaje de categorías que han surgido en cada uno de los grupos de discusión podemos identificar tres concepciones distintas; no consideraremos aquí las categorías como meras variables al uso tradicional cuantitativo, sino categorías que encierran significados. Es más, el uso de una determinada categoría (por ejemplo, movilidad laboral) puede tener significados diferentes en cada una de las trayectorias. Simplemente en esta mirada cuantitativa vamos a examinar las frecuencias que hacen connotar que estamos ante discursos diferenciados en cada trayectoria, de modo que cada trayectoria alude a una visión diferente en su percepción de la realidad social.

transición de los jóvenes al mercado de trabajo, así como sus propuestas de mejora en materia de política de formación y empleo. Estas entrevistas tenían como finalidad conocer las políticas de formación y empleo para los jóvenes, así como el criterio y el posicionamiento de los actores sociales y las instituciones.

## II. ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN DE LAS TRAYECTORIAS: 2007-2015

---

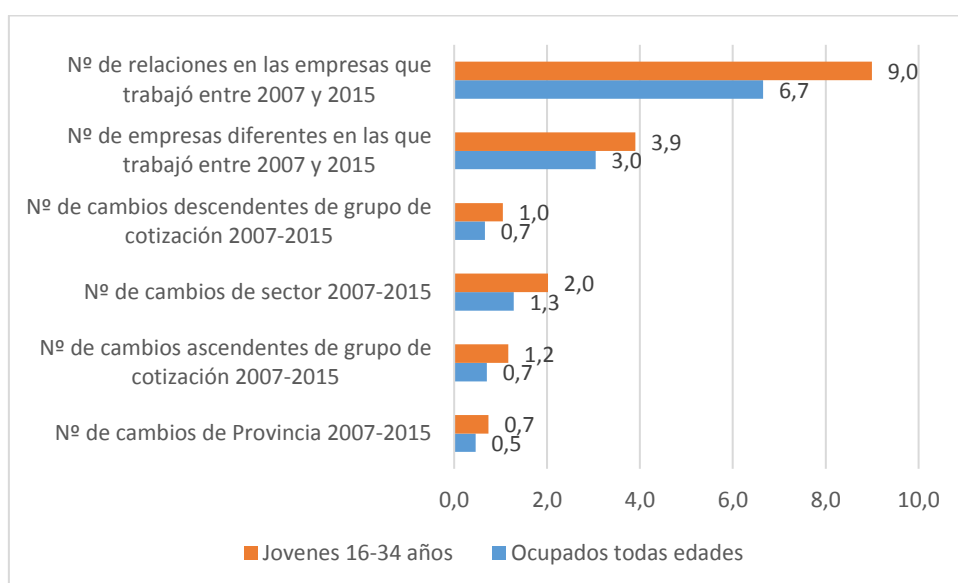
### 2.1. Análisis descriptivo

Como ya hemos señalado en el apartado metodológico, el estudio de las trayectorias laborales entre 2007 y 2015 lo construimos a partir de indicadores de movilidad como son los cambios entre sectores, entre empresas, el número de relaciones contractuales en la misma empresa, el cambio de provincia de trabajo, así como otros indicadores de movilidad vertical ascendente y descendente, como es el cambio de categoría profesional.

#### ***Ciclos económicos, movilidad y rotación del empleo.***

En el gráfico 3 comparamos la rotación contractual y la movilidad laboral del conjunto de los asalariados con la de los jóvenes de 16 a 34 años. En dicho gráfico se observa cómo durante el periodo 2007-2015 los jóvenes han tenido una mayor rotación en el empleo, así como una mayor movilidad laboral. En otras palabras, los jóvenes han tenido un mayor número de relaciones contractuales en las empresas que han trabajado, un mayor número de contratos en empresas diferentes. Ambos indicadores dan cuenta de la inestabilidad en el empleo y de contratos de breve duración. Igualmente, los jóvenes han tenido un mayor número de cambios de categorías profesionales: de *movilidad ascendente y descendente*, es decir, en los sucesivos contratos cambian de categoría profesional registrada en la escala de la Seguridad Social, lo que una vez más muestra la vulnerabilidad de su estatus profesional. Finalmente, también los jóvenes tienen mayor *movilidad horizontal*, esto es: cambio de sector de actividad, así como cambio de provincia donde trabaja. En breve, estos indicadores nos muestran una gran flexibilidad contractual y una enorme volatilidad del empleo para los jóvenes durante el periodo de la Gran Recesión.

Gráfico 2. Rotación del empleo y movilidad horizontal y vertical



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

### Edad: rotación contractual y movilidad del empleo

La rotación contractual que hemos medido con el indicador del número de cambios de contrato es mayor en las cohortes de edad superiores a los 25 años durante el periodo 2007-2015. Y menores, por razones obvias en las cohortes de menos de 24 años, como era de esperar. Estos últimos al ser más jóvenes están todavía en fase de transición de la Escuela al trabajo. Igualmente, la rotación medida mediante el número de empresas diferentes en las que han trabajado los jóvenes es mayor en la cohorte de 25 a 29 años, seguida de la cohorte de 30 a 34 años. La misma tendencia se observa en relación al número de empresas en las cuales han trabajado los jóvenes.

La *movilidad vertical* (medida por los cambios de categoría contractual) es también más frecuente en la cohorte de 25-29 años. La *movilidad horizontal*, entendida como el cambio de provincia de trabajo y el cambio de sector de actividad es igualmente importante en la misma cohorte de 25 a 29 años. Por tanto, podemos ver como un punto de inflexión importante en las trayectorias se encuentra en la cohorte de edad de 25 a 29 años: este es el periodo en el que se producen más frecuentemente los cambios en las trayectorias, tanto en la rotación contractual, como en la movilidad vertical y horizontal.

Tabla. 1. Rotación contractual y movilidad del empleo

	Rotación contractual			Movilidad vertical		Movilidad horizontal	
	Nº de cambios de contrato 2007-2015	Nº de empresas diferentes en las que trabajó entre 2007 y 2015	Nº de relaciones en las empresas que trabajó entre 2007 y 2015	Nº de cambios ascendentes de grupo de cotización 2007-2015	Nº de cambios descendentes de grupo de cotización 2007-2015	Nº de cambios de Provincia 2007-2015	Nº de cambios de sector 2007-2015
16 a 19	0,1	1,6	2,6	0,2	0,2	0,1	0,3
20 a 24	0,5	3,2	7,1	0,9	0,8	0,5	1,5
25-29	1,1	4,4	10,5	1,4	1,3	0,9	2,5
30-34	1,1	4,0	9,0	1,1	1,0	0,8	2,0
Media	1,0	3,9	9,0	1,2	1,0	0,7	2,0

### **Nivel de estudios: rotación contractual y movilidad del empleo**

Las trayectorias laborales son diferentes según el nivel de estudio, indicativo de ello es que la rotación contractual según el número de empresas en las que han trabajado los jóvenes con estudios primarios es superior a la media, lo que significa que los jóvenes con estudios primarios han pasado por diferentes empresas con contratos de menos tiempo de duración que aquellos otros que tienen estudios de mayor nivel. Otro indicador es la relación de contratos con la misma empresa: quienes tienen estudios universitarios tiene un mayor número de contratos con la misma empresa, lo que es indicativo de que la empresa trata de retener a sus empleados cualificados ofreciéndoles continuidad en la relación laboral.

*Tabla. 2. Rotación contractual y movilidad del empleo según nivel de estudios*

Nivel de estudios	Rotación contractual		Movilidad vertical		Movilidad horizontal	
	Nº de empresas diferentes en las que trabajó entre 2007 y 2015	Nº de relaciones en las empresas que trabajó entre 2007 y 2015	Nº de cambios ascendentes de grupo de cotización 2007-2015	Nº de cambios descendentes de grupo de cotización 2007-2015	Nº de cambios de Provincia 2007-2015	Nº de cambios de sector 2007-2015
Primarios	4,5	9,3	1,1	1,0	0,8	2,1
Secundarios	3,7	8,5	1,1	1,0	0,7	2,0
FPI-FPII	3,7	9,0	1,2	1,1	0,6	2,1
Universitarios	3,6	10,0	1,3	1,1	0,9	2,1
Media	3,9	9,1	1,2	1,1	0,7	2,0
N	22.5615					

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

Asimismo, la movilidad ascendente, indicativo del cambio de categoría profesional, es superior a la media para aquellos que tienen estudios universitarios. Y, por el contrario, inferior a la media en aquellos otros que tienen estudios primarios. La movilidad horizontal, medida a través del cambio de provincia es también superior para quienes tienen estudios universitarios, lo que está probablemente asociado con la disponibilidad hacia la movilidad de aquellos jóvenes que tienen estudios universitarios con probabilidades de tener empleos que compensen económicamente la movilidad.

### **Sexo: Rotación contractual y movilidad en el empleo**

La rotación en el empleo según el número de empresas diferentes en las que han trabajado los jóvenes es superior en las mujeres. Igualmente, las mujeres han tenido más contratos en la misma empresa que los hombres. Este hecho se puede interpretar como un efecto composición: las mujeres tienen mayor participación en sectores como sanidad, educación, administración pública, que les ofrece mayores posibilidades de renovación y sucesión de contratos. De hecho, las mujeres tienen también mayor frecuencia en la movilidad ascendente (cambio de categoría) en estos sectores mencionados, donde el empleo público es importante y ofrece posibilidades de promoción profesional gradual. En el resto de los indicadores no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres.



Tabla 3. Sexo: Rotación contractual y movilidad del empleo

	Rotación contractual		Movilidad vertical		Movilidad horizontal	
	Nº de empresas diferentes en las que trabajó entre 2007 y 2015	Nº de relaciones en las empresas que trabajó entre 2007 y 2015	Nº de cambios ascendentes de grupo de cotización 2007-2015	Nº de cambios descendentes de grupo de cotización 2007-2015	Nº de cambios de Provincia 2007-2015	Nº de cambios de sector 2007-2015
<b>Hombres</b>	4,0	8,9	1,1	1,0	0,8	2,0
<b>Mujeres</b>	3,8	9,2	1,2	1,1	0,7	2,0
<b>Media</b>	3,9	9,1	1,2	1,1	0,7	2,0
<b>N</b>	22.7906					

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

#### **Tipo de contrato: rotación contractual y movilidad del empleo**

La rotación contractual en función del número de empresas diferentes en las cuales han trabajado es superior a la media para aquellos que tienen contratos temporales o han estado desempleados, como era de esperar hipotéticamente. Igualmente, el número de relaciones contractuales con la misma empresa es notablemente superior para aquellos que tienen contratos temporales, así como para los desempleados. Ambos indicadores reflejan la incertidumbre en las trayectorias de los jóvenes de 16 a 34 años durante el periodo 2007-2015; lo mismo ocurre con la movilidad ascendente y descendente: los cambios de categorías laborales de forma sucesiva corresponden también a aquellos que tienen contratos temporales y para quienes han estado desempleados. En otras palabras, la sucesión de contratos representa para estos jóvenes un continuo cambio de categorías profesionales.

Igualmente, la movilidad horizontal, a partir del indicador del cambio de sector y el cambio de provincial es superior a la media para los jóvenes que tienen contratos temporales.

Tabla 4. Tipo de contrato: rotación contractual y movilidad del empleo

	Rotación contractual		Movilidad vertical		Movilidad horizontal	
	Nº de empresas diferentes en las que trabajó entre 2007 y 2015	Nº de relaciones en las empresas que trabajó entre 2007 y 2015	Nº de cambios ascendentes de grupo de cotización 2007-2015	Nº de cambios descendentes de grupo de cotización 2007-2015	Nº de cambios de Provincia 2007-2015	Nº de cambios de sector 2007-2015
<b>Indefinido</b>	3,1	6,2	0,9	0,8	0,5	1,4
<b>Temporal</b>	4,3	11,4	1,4	1,3	1,0	2,4
<b>Desempleado</b>	4,1	9,4	1,3	1,2	0,7	2,2
<b>Media</b>	3,9	9,0	1,2	1,0	0,7	2,0
<b>N</b>	23.5416					

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

#### **Contratos para la formación y el aprendizaje y contratos de prácticas**

La rotación contractual respecto a los contratos de Formación y Aprendizaje y los Contratos de Prácticas la hemos medido a través del cambio en el número de empresas en las que trabajaron los jóvenes entre 2007 y 2015 es superior para aquellos que han tenido Contrato de Formación y Aprendizaje.

Estos tienen menores niveles de estudios y están más sujetos a la incertidumbre en el empleo que aquellos otros que tienen contratos de prácticas, que tienen estudios universitarios y más probabilidades de tener trayectorias algo más estables. De hecho, el número de relaciones contractuales en la misma empresa es superior para aquellos jóvenes que han tenido contratos de prácticas, lo que nos indica que las empresas les han ofrecido posibilidades de cierta continuidad laboral.

En relación a la movilidad ascendente y descendente la relación es también diferente: los contratos de prácticas han tenido más oportunidades de subir de categoría laboral. Por el contrario, los contratos de formación y aprendizaje han descendido hacia el desempleo de manera más frecuente que los que han tenido contratos de prácticas. En cuanto a la movilidad sectorial los jóvenes que han tenido contratos de formación y aprendizaje también han tenido más cambios de sector de actividad, lo que es un indicador de que la mayor incertidumbre en el empleo se descarga en los jóvenes con menores niveles de estudio, a los cuáles van precisamente destinados los contratos de Formación y Aprendizaje.

*Tabla 5. Contratos de Formación y Aprendizaje y contratos de Prácticas*

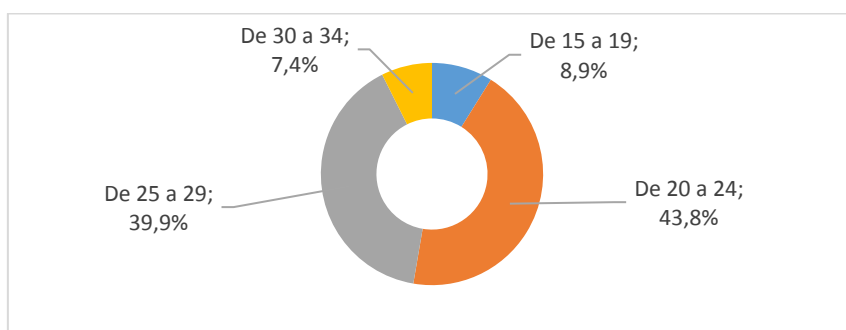
	Nº de empresas diferentes en las que trabajó entre 2007 y 2015	Nº de relaciones en las empresas que trabajó entre 2007 y 2015	Nº de cambios ascendentes de grupo de cotización 2007-2015	Nº de cambios descendentes de grupo de cotización 2007-2015	Nº de cambios de Provincia 2007-2015	Nº de cambios de sector 2007-2015
<b>Formación</b>	3,6274	6,2652	,7485	1,1173	,4908	1,7923
<b>Prácticas</b>	3,0293	6,7003	1,1509	,7289	,5843	1,7129

Fuente: Elaboración propia con MCVL (2007-2015)

Los contratos de Formación y Aprendizaje, así como los Contratos de Prácticas están pensados para favorecer la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo. Pero no todos los jóvenes han pasado por estos tipos de contratos, la transición la han hecho a través de otros tipos de contratos temporales e incluso contratos indefinidos. Con más detalle los jóvenes que tenían en el año 2015 contratos de Formación y aprendizaje son pocos y los jóvenes que tenían contratos también son pocos, si lo comparamos con el conjunto de contratos temporales, que representa el 40% para la cohorte de edad que estudiamos.

Los contratos de Formación y aprendizaje se han dirigido históricamente a jóvenes con fracaso escolar, o con abandono temprano de los estudios. Este tipo de contrato ha tenido una orientación más de tipo laboral, que realmente de aprendizaje, como señalan Chisvert y Marhuenda (2016). Pero en la reforma laboral de 2012 se ha intentado cambiar la orientación mediante una mayor insistencia en su orientación hacia el aprendizaje, de hecho, en el espíritu de la ley figura la idea de su orientación hacia una forma de aprendizaje basado en el trabajo. Las cohortes a los cuales van dirigidos las más jóvenes para facilitar el tránsito de la escuela al trabajo para jóvenes con bajos niveles de estudio (Ley 3/2012)

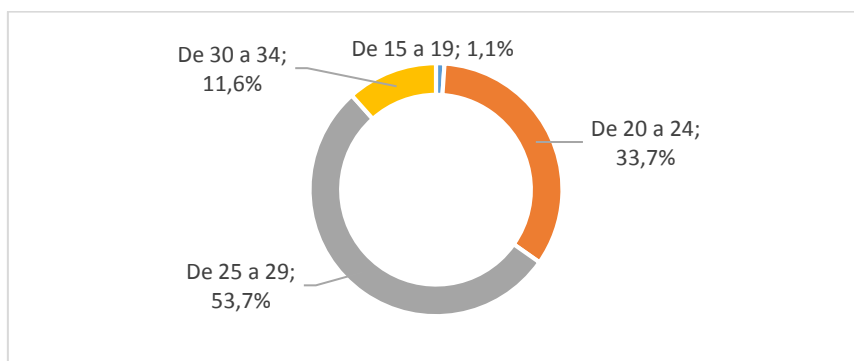
Gráfico 4. Contratos de Formación y Aprendizaje por cohortes de edad: 2015



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

Recordemos una vez más que los contratos de prácticas están dirigidos preferentemente a jóvenes que han cursado ciclo superior de formación, así como estudios universitarios; de hecho, las edades son también superiores. Por tanto, se aplican ambos contratos de manera diferente, de acuerdo con la Ley.

Gráfico 5. Contratos de Prácticas por cohortes de edad: 2015



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

Los contratos de aprendizaje y formación se diferencian de los de prácticas porque van dirigidos a personas con niveles de formación diferentes. Los contratos de Formación y aprendizaje se dirigen a personas con estudios primarios y secundarios, siendo relativamente baja la proporción de personas con estudios superiores a esos con este tipo de contratos. Por el contrario, los contratos en prácticas se dirigen especialmente a aquellos que tienen estudios de FP y universitarios, y sus contratos tienen una mayor duración y el nivel de categoría profesional es superior. Cabe indicar, no obstante, que una proporción significativa de los contratos de aprendizaje y formación y de prácticas los ostentan jóvenes sin la titulación legalmente correspondiente.

Tabla.6. Nivel estudios y contratos aprendizaje, formación en prácticas: 2015 (%)

	Formación	Practica
Educación primaria	26,1	5,8
Secundaria	47,6	19,10
Bachiller-FP	19,4	24,2
Universitarios	6,8	50,9
Total	100	100
V Cramer	,209	
N	6135	2965

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

Un modo de ver cómo se aplican de forma diferente ambos tipos de contratos son las categorías laborales registradas en la Seguridad Social. Los contratos de Formación y aprendizaje tienen un corto recorrido, de la categoría de peón, a oficial de 1ª, oficial de 2ª y oficial 3ª. Es decir, un recorrido limitado a categorías laborales bajas, con un perfil que podríamos llamar de clase trabajadora. Los contratos de Prácticas se mueven en los niveles más altos de la jerarquía. Según las categorías profesionales, los contratos de aprendizaje y formación se registran en la Seguridad Social con la categoría de peones, en el nivel más bajo de cotización. Mientras que buena parte de los contratos de prácticas se hacen para categorías superiores, como licenciados, ingenieros, técnicos, etc., acordes con la titulación de los colectivos a quienes se destinan. Indicativo de ello es que en 2007 el contrato de prácticas se aplicaba al 16,7% de la categoría de licenciados y en 2015 ha sido del 34,6%. En pocas palabras, se ha incrementado 17,9 puntos. Igualmente han crecido 9,5 puntos los contratos en prácticas para ingenieros técnicos en el mismo periodo y solo un 1,3 para los jefes administrativos. En contraste, las categorías inferiores han reducido su participación en los contratos en prácticas. Especialmente se ha reducido la participación de los peones (-13,6); lo que nos sugiere que el desempleo ha afectado en mayor medida a los jóvenes con bajos niveles de estudio.

*Tabla 7. Contratos de prácticas por categoría profesional*

	2007	2015	Diferencia
<b>Licenciados</b>	16,7	34,6	17,9
<b>Ingenieros técnicos</b>	6,2	15,6	9,5
<b>Jefe Administrativo</b>	2,0	3,4	1,3
<b>Ayudante no titulado</b>	4,2	1,8	-2,4
<b>Oficiales administrativos</b>	7,9	10,8	3,0
<b>Subalterno</b>	3,7	2,7	-1,0
<b>Auxiliares administrativos</b>	22,1	13,0	-9,2
<b>Oficiales 1ª y 2ª</b>	9,3	8,0	-1,3
<b>Oficiales especialistas</b>	11,1	6,8	-4,3
<b>Peones</b>	16,9	3,3	-13,6
<b>Total</b>	100	100	
<b>N</b>	3017	3023	

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

### ***Renovación de contratos y causas de bajas en los Contratos de Formación y Aprendizaje y en los Contratos de Prácticas***

Estos dos tipos de contratos tienen una duración máxima de tres años, según la reforma laboral de 2012. Normalmente son contratos que se renuevan por periodos de seis meses o de un año hasta agotar el máximo de los tres años. La primera modificación del contrato de Prácticas se hace aumentando el trabajo a tiempo completo, tanto en la primera renovación como en la segunda renovación del contrato. Las renovaciones suelen ser anuales

*Tabla 8. Modificaciones de contratos de Prácticas*

	1ª Modificación contrato	2ª Modificación contrato
<b>Temporal a tiempo completo</b>	20,7%	36,7%
<b>Tiempo parcial prácticas</b>	79,3%	63,3%
<b>N</b>	304	128

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

Los contratos de formación y aprendizaje suelen finalizar la relación contractual mediante baja voluntaria (32,1%), esto significa que cuando los jóvenes pueden, porque encuentran mejores oportunidades, cambian de empresa e incluso de sector de actividad o bien dedican tiempo a los

estudios. Algunos analistas nos indican que este contrato ha sido gestionado tradicionalmente como un contrato laboral y no tanto como un contrato de aprendizaje (Chisvert, Marhuenda 2016), lo que significa que ha predominado la idea de hacer que estos contratos sean directamente productivos. Hoy sería de esperar que después de la Reforma laboral de 2012 los empresarios cambien de mentalidad y realmente dedique estos contratos al aprendizaje. Pero los datos de otros estudios (CCOO 2015), ya hablan directamente de fraude en la contratación, de que no se aplican realmente para su función legal.

Por otra parte, otra causa de baja es por extinción del contrato. Es decir, por agotar el periodo contractual que tiene un máximo de tres años. Por el contrario, los contratos de Prácticas (dirigido a quienes tiene estudios Universitarios) acaban en su mayoría por extinción contractual (42%). Estos prolongan durante más tiempo el contrato porque las empresas están más interesadas en retenerlos en virtud de su mayor nivel de formación y las empresas le ofrecen formación de acogida.

*Tabla 9. Causas de baja en los contratos Formación y Aprendizaje y contratos de Prácticas*

	Formación	Práctica
<b>Baja voluntaria</b>	32,1%	31,4%
<b>Baja no voluntaria</b>	22,1%	12,7%
<b>Fusión</b>	,4%	1,6%
<b>Baja por suspensión</b>	,2%	,3%
<b>Baja relativas a causas empresas</b>	4,0%	1,6%
<b>Bajas relativas al trabajador</b>	13,0%	7,4%
<b>Baja por extinción contrato</b>	24,4%	42,5%
<b>Otras</b>	3,6%	2,5%
<b>Total</b>	100	100
<b>N</b>	2276	746

Fuente: elaboración propia con MCVL (2015)

### **Sector de Actividad: Movilidad del empleo y rotación contractual**

La rotación entre diferentes contratos en la empresa nos muestra la vulnerabilidad del estatus del empleo temporal para los jóvenes de 16 a 34 años. Los sectores que han tenido un mayor número de contratos en la misma empresa son Sanidad, el sector primario, inmobiliaria y servicios empresariales y, hostelería, educación y transporte, que están muy por encima de la media. Pero estos cambios de contratos en la misma empresa indica dos cosas: la primera un alto volumen de contratos temporales de corta duración, lo que implica volatilidad del empleo. Este tipo de contrato puede estar ligado a cambios de categorías laborales ascendentes, como es el caso de la sanidad y de la educación. Pero cabe indicar que la volatilidad del empleo no siempre implica necesariamente precariedad, como es el caso del empleo en hogares, que tiene poca rotación, pero sin embargo es un empleo precario en términos de condiciones de trabajo y salarios. Mientras que sanidad y educación tienen una alta volatilidad debido a la rotación de los contratos, pero ofrece al mismo tiempo posibilidades de movilidad ascendente y mejores salarios, además de requerir estudios universitarios.

Quizás la vulnerabilidad de la contratación se refleje más claramente en el número de empresas en las que han trabajado los jóvenes entre 2007-2015. Los sectores con mayor número de cambio de empresas, por encima de la media son el sector primario, hostelería, inmobiliarias y servicios empresariales y otras actividades. Algunos de estos sectores tienen una alta rotación entre empresas por sus actividades son estacionales, como son particularmente agricultura, pesca y hostelería.

La movilidad geográfica, con cambio de provincia, es muy importante en agricultura y pesca, por razones estacionales. Los cambios de sector de actividad constituyen también otro indicador de movilidad horizontal y por tanto de flexibilidad en la contratación del empleo. Los sectores con mayor

número de cambios, por encima de la media son agricultura y pesca, educación y otras actividades, así como administración pública. Sin embargo, hay que precisar que no siempre la movilidad horizontal implica precariedad en el empleo,

Por último, en relación a la movilidad vertical, referida al cambio de categoría profesional en la escala de la Seguridad Social, encontramos que la movilidad ascendente es superior a la media en sectores tales como educación, Inmobiliarias y servicios empresariales y hostelería. Los cambios de categorías laborales en sentido ascendente se registran cuando se cambia de empresa o bien cuando dentro de la misma empresa se hace un nuevo contrato al mismo empleado en una categoría superior al contrato inicial. Los cambios descendentes de categoría significan un proceso parecido: los jóvenes son contratados con inferior categoría en el siguiente contrato, o bien pasan al desempleo.

*Tabla. 10. Rotación y movilidad en el empleo*

	Rotación empleo		Movilidad horizontal		Movilidad vertical	
	Nº de relaciones en las empresas que trabajó entre 2007 y 2015	Nº de empresas diferentes en las que trabajó entre 2007 y 2015	Nº de cambios de Provincia a 2007-2015	Nº de cambios de sector a 2007-2015	Nº de cambios descendentes de grupo de cotización a 2007-2015	Nº de cambios ascendentes de grupo de cotización a 2007-2015
Primario	10,9	6,2	1,4	2,4	1,2	1,1
Industria	6,6	3,1	0,4	1,6	0,7	0,8
Construcción	7,0	3,6	0,7	1,6	0,8	0,9
Comercio	6,2	3,4	0,5	1,6	0,9	1,0
Hostelería	9,2	4,0	0,6	1,9	1,3	1,3
Transporte	8,8	3,6	0,6	1,9	0,9	1,0
Banca	5,9	3,2	0,6	1,5	0,6	0,8
Inmobiliarias y servicios empresariales	9,5	3,8	0,8	2,2	1,1	1,2
AAPP	7,5	3,2	0,7	2,0	0,8	1,0
Educación	9,3	3,8	1,0	2,4	1,3	1,6
Sanidad	15,5	3,5	0,7	1,7	0,9	1,1
Otras actividades	10,0	3,8	1,0	2,3	1,3	1,4
Hogares	4,2	3,1	0,2	1,0	0,3	0,4
Media	8,6	3,7	0,7	1,9	1,0	1,1
N	205078					

Fuente: elaboración propia con MCVL (2007-2015)

#### ***Tamaño de empresa: Movilidad del empleo y rotación contractual***

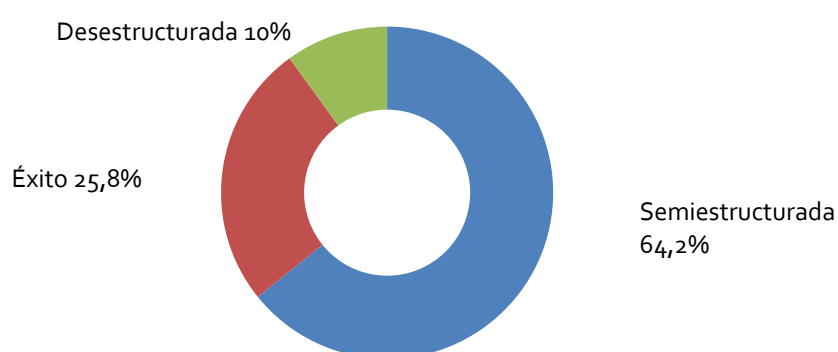
Según el tamaño de empresa la movilidad entre empresas es ligeramente superior en las grandes de más de 500 trabajadores; el número de relaciones contractuales en la misma empresa es también superior en la empresa de más de 500 empleados e inferior en las pequeñas empresas de menos de 50 trabajadores; lo que podemos interpretar como que la gran empresa ofrece la posibilidad de renovar contratos temporales, ofrece más posibilidades de continuidad en el empleo, aunque con diferentes contratos. Por el contrario, la pequeña empresa está por debajo de la media: ofrece menos posibilidades de continuar la relación laboral una vez finaliza el periodo del contrato laboral temporal.

La movilidad horizontal no parece significativa según el tamaño de empresa, igual que la movilidad vertical.

## 2.2. 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 ha 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 tercer conglomerado representa al 25% de los jóvenes que han tenido una trayectoria de éxito durante este mismo periodo. Estos tres conglomerados constituyen la base para la formación de los tres grupos de discusión que analizaremos más adelante.

Gráfico 6. Distribución de los grupos de trayectorias



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

### ***Trayectorias desestructuradas***

En primer lugar, 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. Este es el conglomerado donde se registra un mayor número de relaciones contractuales con las empresas en las que trabajó (media número de contratos 34,3), lo que pone de relieve la sucesión de contratos temporales de brevísima duración. Asimismo, aquí también se ubica el mayor número de cambios de empresa (9,83), el mayor número de cambios de sector de actividad, así como de cambios de contrato con diferente categoría profesional. Estos indicadores nos 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 ascendente y descendente en el catálogo de las diez categorías laborales registradas en la seguridad social, tales como peones (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 dicha escala. A ello hay que añadir que han estado en repetidas ocasiones en desempleo. Todo ello es indicativo de la falta de continuidad en el empleo, por tanto, su trayectoria ha sido desestructurada debido que a su bajo nivel formativo 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 y reparaciones; hostelería y en agricultura y pesca, entre otros. Y trabajan en pequeñas empresas de menos de 25 empleados. Se trata de personas

jóvenes con estudios primarios y secundarios, a veces incluso con abandono escolar. La composición por sexo es prácticamente mixta en este grupo.

### **Trayectoria semiestructurada**

El segundo conglomerado es el mayor de todos y se caracteriza por haber tenido una trayectoria semiestructurada, como lo indica el hecho de que a lo largo de este periodo ha tenido menos empleo temporal (47%) que el conglomerado desestructurado (72%). Aquí el número de contratos con los que se trabajó entre 2007 y 2015 es apenas de 5,53 contratos. El número de empresas es también notablemente menor: tres empresas diferentes entre 2007 y 2015. El tiempo en situación de desempleo es menor que en el conglomerado anterior. Los días desempleados entre 2007 y 2015 son apenas 170 días frente a los 340 días de las trayectorias desestructuradas. Igualmente, los días ocupados a tiempo completo (748 días) son superiores al primer grupo (212 días).

Otras diferencias con el grupo anterior es que los contratos indefinidos son más importantes: ha tenido 822 días de contratos indefinidos a tiempo completo frente a los apenas 172 días que ha tenido el anterior conglomerado a lo largo de 2007 a 2015. La mayoría de los contratos de aprendizaje y formación están en este conglomerado (el 93% de dichos contratos). El nivel de estudios es también medio-bajo; pero el hecho diferencial es el sector de actividad: aquí se han ubicado las trayectorias de sectores como la manufactura, industria, energía, construcción, hostelería y otros. En este grupo hay algo más de hombres que mujeres. Las categorías profesionales más frecuentes en este conglomerado son peones (24%), oficiales de 3ª (17%) y oficiales de 1ª y 2ª (17%). Es decir, parecido al anterior conglomerado, pero diferenciado por su mayor estabilidad en el empleo, como lo demuestra el hecho de haber estado menos tiempo en el desempleo.

*Tabla.11. Conglomerados según trayectorias jóvenes 16-34 años (2007-2015)*

<b>Distribución conglomerados</b>	<b>10%</b>	<b>64%</b>	<b>26%</b>
<b>Características</b>	Trayectoria desestructurada	Trayectoria semiestructurada	Trayectoria con expectativa Éxito
<b>Tamaño empresa</b>	32% 1 a 10 15% 11 a 25	42% de 1 a 10 trabajadores 15% de 11 a 25	31% Más de 500 trabajadores 15% 101-250 12% 251 a 500
<b>Sector</b>	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
<b>Nivel estudios</b>	27% primarios 40% secundarios	48% secundarios 27% primarios	54% Universitarios
<b>Sexo</b>	52% Mujeres 48% hombres	54% hombres 46% mujeres	37% hombres 63% mujeres
<b>Transición</b>	Contrato temporal (Contrato Formación y aprendizaje (7%))	Contratos Formación y Aprendizaje 93%	Contratos Prácticas: 100%
<b>Cambios de categoría profesional</b>	9,74	1,37	1,6
<b>Cambios ascendentes de categoría profesional</b>	4,9	0,73	0,69



Distribución conglomerados	10%	64%	26%
Cambios descendente 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)

### **Trayectoria con expectativa de éxito**

El tercer conglomerado se caracteriza por una trayectoria con expectativa de éxito, definida esta por la mayor estabilidad en el empleo: este es el que ha tenido más días de contrato indefinido a tiempo completo (948 días) entre 2007-2015. Los rasgos diferenciales estriban también en los sectores de actividad, relacionados con empleos que demandan mayor nivel de estudios y de cualificación, tales como Servicios a las empresas; sanidad; transporte; educación y administración pública. Dada las características de los sectores, la mayoría del empleo es femenino.

Otra diferencia importante es el tamaño de empresa; se trata de empleados de grandes empresas de más de 250 trabajadores o de empresas de más de 100. Las grandes empresas tienen más posibilidades de ofrecer carreras profesionales porque tienen organigramas jerárquicos más complejos con empleos de distintas categorías profesionales, lo que abre oportunidades a los jóvenes para desarrollar carrera a lo largo del ciclo laboral. Las categorías profesionales de inscripción en la Seguridad Social son altas, tales como ingenieros (17%) o Técnicos (18%). En este conglomerado se ubica la mayoría de quienes tienen estudios universitarios. La mayoría (55%) de los contratos de prácticas están en este conglomerado, ya que para este tipo de contrato (según la legislación) se debe disponer de ciclo formativo de nivel superior o estudios universitarios.

### **2.3. Análisis de correspondencias múltiples**

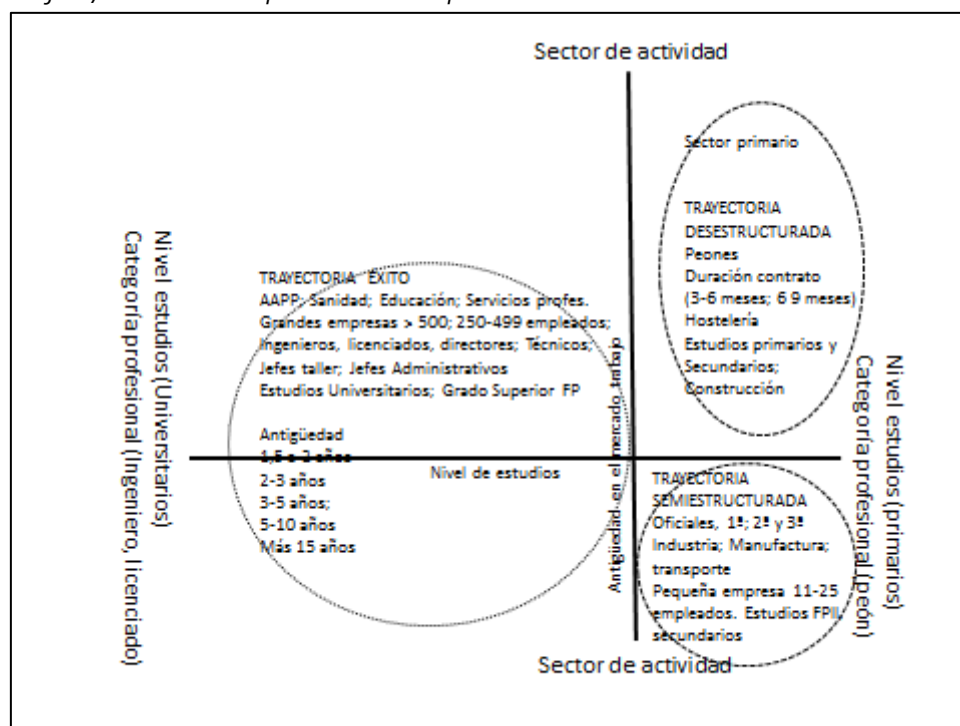
El análisis de correspondencias múltiples nos permite una representación espacial de las trayectorias y distribuir las variables discriminantes a partir de un centro, que es el resultado del cruce de dos ejes o dimensiones. La primera dimensión se representa por una línea horizontal definida por el nivel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

Y, finalmente, la trayectoria desestructurada, que afecta a las categorías profesionales más baja 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 siempre han tenido contratos temporales entre 2007-2015.

Gráfico 7. Análisis correspondencias múltiples



Fuente: Elaboración propia.

### Trayectorias y factores estructurales

Las variables estructurales como el sector de actividad y el tamaño de la empresa son importantes para las trayectorias de los jóvenes, puesto que condicionan las mismas: ofrecen más o menos oportunidades profesionales. Por tanto, las trayectorias no dependen solo de factores individuales, como es el nivel de estudios. Las trayectorias con expectativas de éxito se encuentran en el Sector Inmobiliario y Servicios a las Empresas, sanidad, Educación, Administración Pública y Finanzas. Las trayectorias semiestructuradas en Comercio, Hostelería e, Industria Finalmente, las trayectorias desestructuradas en Servicios Inmobiliarios, Hostelería, Comercios y Sector primario.

Tabla 12. Distribución trayectorias por sectores actividad

	Semiestructurada	Perspectiva éxito	Desestructurada, precaria	Total
Primario	4,0%	0,0%	10,2%	3,6%
Industria	15,6%	,1%	5,7%	10,7%
Construcción	5,9%	0,0%	3,6%	4,2%
Comercio	30,5%	,2%	15,4%	21,3%
Hostelería	16,3%	,0%	18,1%	12,3%
Transporte	4,5%	2,3%	3,6%	3,8%
Finanzas	,0%	6,3%	,5%	1,7%
Inmobiliarias y Servicios Empresas	9,8%	38,8%	19,3%	18,1%
AAPP	1,6%	6,1%	1,9%	2,8%
Educación	,4%	16,6%	7,1%	5,2%
Sanidad	,1%	29,6%	5,7%	8,1%
Otras actividades	8,4%	,0%	8,7%	6,3%
Hogar	3,0%	0,0%	,4%	2,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
V de Cramer				,577***
N				157525

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL (2007-2015). Significación \*pq=0,50; \*\*=pq=,010; \*\*\* pq= 0,001, ns (no significativo)

Según el tamaño de empresa, las grandes empresas, a partir de 100 trabajadores ofrecen mayores posibilidades de trayectorias de éxito, particularmente los muy grande con más de 500 trabajadores, lo que se explica porque estas empresas tienen organigramas jerárquicos más complejas que abren oportunidades de carreras profesionales. Por el contrario, las trayectorias semiestructuradas y las desestructuradas son más frecuentes en las pequeñas empresas de menos de 50 empleados.

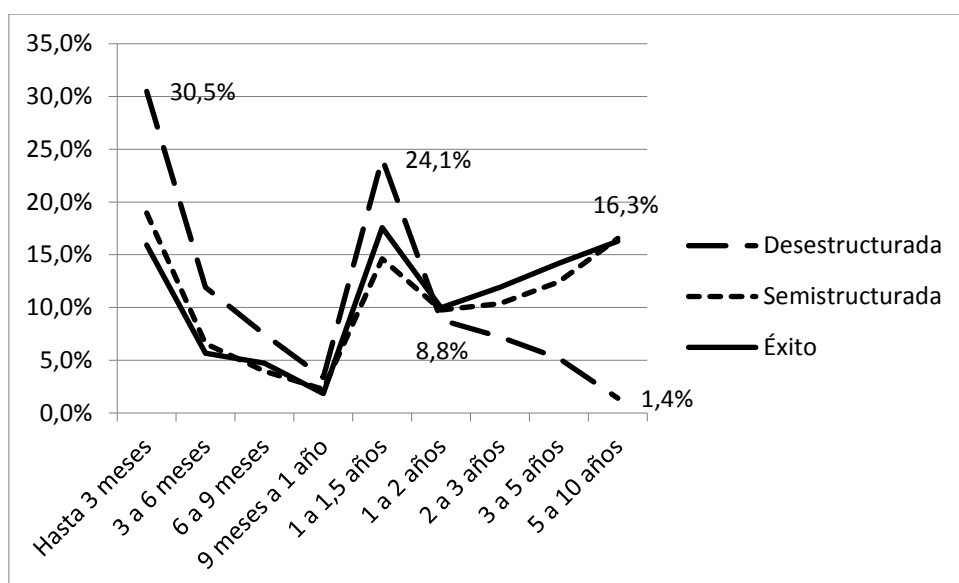
Tabla 13. Tamaño de empresa y trayectorias

	Semiestructurada	Perspectiva éxito	Desestructurada	Media
1 a 10	41,2%	13,4%	32,3%	33,3%
11 a 25	15,4%	8,7%	14,9%	13,7%
25 a 50	10,6%	9,1%	10,9%	10,2%
51 a 100	8,7%	11,3%	10,7%	9,5%
101-250	10,0%	14,5%	12,2%	11,4%
251-500	5,1%	11,8%	7,0%	7,0%
Más 500	9,0%	31,2%	12,1%	14,9%
V de Cramer				,251***
N				157525

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL (2007-2015). Significación \*pq=0,50; \*\*=pq=,010; \*\*\* pq= 0,001, ns (no significativo)

Por otra parte, el siguiente gráfico nos muestra una imagen que resume las diferencias entre las tres trayectorias. Durante el periodo 2007-2015 todas las trayectorias han estado marcadas por el contexto de crisis, decrecimiento económico y desempleo. El tiempo de duración de los contratos nos dibuja una gráfica con dientes de sierra, marcada por fuertes oscilaciones de los contratos entre los tres meses y un año de antigüedad. El punto de inflexión se produce a partir de los dos años, los jóvenes con trayectorias desestructuradas caen y, por el contrario, los jóvenes con trayectorias semiestructuradas y con perspectivas de éxito aumentan su presencia en el mercado de trabajo.

Gráfico 8. Duración de los contratos según trayectorias



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

## 2.4. Probabilidades de las trayectorias

### Factores determinantes en las trayectorias

La siguiente regresión multinomial explica el 73% de la varianza y nos proporciona una idea sobre cuáles son las variables con más peso determinantes en las trayectorias. *En general para las trayectorias las variables con peso más determinante son el sector de actividad, seguido, a más distancia, del nivel de estudio y después el tamaño de la empresa. Es decir son, primero, determinantes variables las variables estructurales y, segundo, las variables referidas a las características de los individuos, como el nivel de empresa. Esta interpretación tiene implicaciones teóricas porque las variables estructurales le dan más peso a las explicaciones de la teoría de la segmentación, al papel que juegan determinados segmentos del mercado de trabajo en las probabilidades de movilidad laboral y particularmente la suerte de entrar a trabajar en sectores y grandes empresas que ofrecen posibilidades de carreras profesionales, de cambio de categoría laboral ascendente. En cambio, la teoría del capital humano es menos determinante, porque el nivel de estudio por sí sólo juega un papel secundario en la movilidad. Aunque inmediatamente hemos de señalar que las dos variables (sector y nivel de estudio) interaccionan estrechamente para explicar la movilidad, de manera que no se puede explicar la movilidad sólo por el nivel de estudio, sino por su vinculación a un sector determinado (sanidad, educación, administración pública, etc.) y a un tipo de empresa grande.*

### Trayectorias con expectativas de éxito

En primer lugar, los sectores con más peso determinante son, por éste orden, sanidad, finanzas, educación, administración pública, servicios empresariales e inmobiliarios, transporte y comunicaciones. Dichos sectores requieren estudios medios y superiores, además de tener grandes empresas que posibilitan el desarrollo de carreras profesionales.

En segundo lugar, el nivel de estudios tiene una relación lineal con las trayectorias de éxito, de modo que si tomamos como referencia los estudios universitarios, resulta que cuanto más bajo es el nivel de estudios menos probabilidades de trayectoria de éxito. Dicho de otra manera, cuanto mayor es el nivel de estudios mayores son las probabilidades de las trayectorias de éxito.

En tercer lugar, el tamaño de la empresa tiene también una relación lineal con las trayectorias de éxito, como se demuestra en la tabla: si tomamos como referencia a las empresas de más de 500 trabajadores las de menor tamaño ofrecen menos oportunidades de éxito. Dicho de otro modo, las grandes empresas tienen estructuras de categorías jerárquicas más amplias que ofrecen oportunidades de carreras profesionales para los jóvenes.

Y, en cuarto lugar, las categorías profesionales tienen también una relación casi lineal con el desarrollo de las trayectorias profesionales: si tomamos como referencia a la categoría de peones, las tres categorías con más peso determinante en las trayectorias son las de ingenieros, licenciados y directores, seguida de ingenieros técnicos y después jefes administrativos y de taller.

### ***Trayectorias semiestructuradas***

Por otro parte, en relación a las trayectorias semiestructuradas, el peso más importante también lo tiene el sector de actividad. Específicamente los sectores que ofrecen más probabilidades para estas trayectorias son: industria, comercio y reparaciones y construcción, entre otros. Por nivel de estudios, tienen más peso determinante los estudios secundarios, bachiller y estudios primarios, así como FPI-II. O sea, se tratan de jóvenes con niveles de estudios y bajos.

Por tamaño de empresa la relación es lineal. Las pequeñas y medianas empresas ofrecen mayores probabilidades para desarrollar trayectorias semiestructuradas, lo que contrasta de forma notoria con las grandes empresas que ofrecen trayectorias de éxito.

*Tabla 14. Regresión. Factores determinantes de las trayectorias*

	<b>Trayectoria éxito</b>		<b>Trayectoria semiestructurada</b>	
<b>Intersección</b>	-17,351***	,306	,828**	,292
<b>Primarios o menos</b>	-3,636***	,045	1,110***	,031
<b>Secundarios y Bachiller</b>	-3,119***	,038	1,237***	,028
<b>FP I y FPII</b>	-2,142***	,045	,973***	,035
<b>Universitarios</b>	Ref.		Ref.	
<b>Ingenieros, licenciados, alta dirección</b>	,837***	,061	,616***	,062
<b>Ingenieros técnicos, ayudantes titulados</b>	,428***	,060	,047***	,055
<b>Jefes administrativos y de taller</b>	,672 ***	,074	,271***	,067
<b>Ayudantes no titulados</b>	,320***	,072	,146**	,054
<b>Oficiales administrativos</b>	,593***	,046	,279***	,038
<b>Subalternos</b>	,505***	,055	-,046ns	,052
<b>Auxiliares administrativos</b>	,381***	,038	,137***	,033
<b>Oficiales 1ª y 2ª</b>	,366***	,049	-,140****	,031
<b>Oficiales 3ª y especialistas</b>	,269***	,054	-,045ns	,031
<b>Peones</b>	Ref.		Ref.	
<b>Sector primario</b>	-,054 ns	1078,243	-1,723***	,291
<b>Industria</b>	13,238***	,355	,666*	,292
<b>Construcción</b>	-1,418***	828,335	-,183ns	,293
<b>Comercio y reparación</b>	14,049***	,326	,128ns	,290
<b>Hostelería</b>	13,783***	,429	-,778**	,290
<b>Transporte, almacenamiento y comunicaciones</b>	18,840***	,307	-,341ns	,293
<b>Intermediación financiera</b>	25,990***	,366	-3,914***	,368

Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	21,620***	,305	-1,338***	,290
Administración pública	21,753***	,307	-,764**	,296
Educación	24,096***	,309	-3,636***	,295
Sanidad	26,696***	,330	-5,318***	,317
Otras actividades sociales; servicios personales	13,901***	0,000	-,617*	,291
Actividades de los hogares	Ref.		Ref.	
De 1 hasta 10	-3,283***	,044	,971***	,032
De 11 hasta 25	-2,863***	,048	,791***	,037
De 26 hasta 50	-2,430***	,050	,696***	,039
De 51 hasta 100	-1,845***	,047	,469***	,039
De 101 hasta 250	-1,759***	,043	,459***	,038
De 251 hasta 500	-,660***	,050	,180***	,044
Más de 500	Ref.		Ref.	
Final	22823,584			
Nagelkerke	,733			
N	154453			

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL (2007-2015). Significación \*pq=0,50; \*\*=pq=,010; \*\*\* pq= 0,001, ns (no significativo)

Finalmente, la siguiente tabla resume los criterios de selección para la formación de los grupos de discusión sobre trayectorias, así como sus principales características.

Tabla 15. Resumen de los perfiles de las trayectorias

	Desestructuradas	Semiestructurada	Éxito
<b>Sexo</b>	Mixto	Más mujeres	Muchas más Mujeres
<b>Relaciones contractuales</b>	Altísimo volumen relaciones contractuales	Medio número contratos	Medio-bajo
<b>Cambio de empresas y sector</b>	Muchos cambios empresa y sector	Pocos cambios empresa y sector	Muy pocos cambios empresa y sector
<b>Contrato temporal</b>	Alto volumen	Volumen medio-alto	Bajo
<b>Transición</b>	Contratos temporales; obra y servicios, etc.	Contrato Formación y aprendizaje	Contrato Prácticas
<b>Tiempo ocupado indefinido</b>	Bajo	Medio	Alto
<b>Categoría profesional</b>	Baja, peones, oficiales	Peones, oficiales,	Técnicos, Ingenieros
<b>Nivel Estudios</b>	Primaria y secundaria	Secundaria y FP	Universitarios
<b>Tamaño empresa</b>	Pequeñas empresas 1-25	Pequeñas empresas 1-25	Grandes empresas, más 101, 205 y 500
<b>Sectores</b>	Agricultura, comercio, Hostelería, Industria, Construcción	Comercio, Hostelería; Manufactura, Industria, Inmobiliarias; construcción	Sanidad, Educación, AAPP; Inmobiliaria, Servicios Profesionales, Banca.

Fuente: Elaboración propia

Además de estos tres grupos, recordemos que estudiamos también un grupo en fase de transición inicial, que cursan actualmente FP Dual.

## III. TRANSICIÓN, INSERCIÓN Y TRAYECTORIAS

---

### 3.1. Transición Escuela-trabajo

Para el estudio de la transición entre escuela y trabajo hemos formado un grupo de discusión, como ya hemos referido en el apartado metodológico, compuesto por jóvenes que están actualmente cursando Formación Profesional Dual de Segundo Ciclo y están realizando prácticas en las empresas mediante convenio de colaboración entre el centro educativo y la empresa. Este grupo tiene un perfil de clase trabajadora y espera una transición rápida al mercado de trabajo, como sostienen Willis (1988) y Casal et al. (2006). De hecho, otro indicador de transición rápida es que la mayoría del grupo ya tenía experiencias previas de inserción temporal y breve en el mundo del trabajo.

#### *Convenio prácticas como inflexión*

Las prácticas para estos jóvenes constituyen un punto de inflexión porque aprenden a aplicar la teoría a situaciones concretas; pero, además, las prácticas pueden representar un periodo de “ajuste de expectativas” iniciales. Las expectativas iniciales son muy altas, a tenor del valor y prestigio que ellos mismos le otorgan a la FP Dual de Segundo Ciclo. Los centros formativos les han informado sobre la novedad que representa la FP, la influencia del modelo alemán y las posibilidades de alcanzar un puesto de trabajo a partir del aprendizaje en la empresa. El acceso anual es en un número de personas relativamente restringido, en el que cuenta la nota de los estudios y pasar por una selección o una entrevista. No está al alcance de todos, por tanto, el carácter selectivo contribuye a la valoración de la FP Dual. En el entusiasmo de los jóvenes influye también su deseo de ser útiles socialmente, de ser reconocidos y considerados por el grupo de referencia. Todos estos son factores que llevan a sobrevalorar sus expectativas iniciales.

La FP Dual se ha venido presentando como una forma rápida para encontrar empleo cualificado, a la vez que se adquiere experiencia laboral; además la aureola que tiene la Formación dual alemana es un aspecto importante que contribuye a prestigiarla y que los jóvenes lo tomen como referencia. En este sentido, perciben muchas diferencias entre la modalidad de FP “clásica” o “tradicional” y la “dual”.

La tutorización en el tránsito es importante, aunque funciona relativamente bien desde el lado del centro educativo, donde hay un responsable de la tutorización. El tutor es el que hace la orientación hacia el tipo de empresa y de contenido de las prácticas, así como del seguimiento y evaluación del estudiante. Sin embargo, desde el lado de la empresa la figura del tutor no siempre está presente, sólo a veces en las grandes empresas. A veces es el propio jefe, a veces un empleado con más experiencia, o incluso el tutor informal puede ser otro joven con apenas experiencia, pero no existe una figura tan definida como debería haber: *“...yo de repente estoy en el trabajo y pregunto por mi tutor. Y me dicen, es esa chica de aquí. Que la chica de aquí lleva un mes porque era de intercambio... así pasaron cuatro meses.”* Esta frase ilustra la idea de que las empresas no cuentan con tutores y no están siempre interesadas en hacer formación. La formación representa un coste, un gasto en tiempo y recursos humanos, como ya pusimos de relieve en páginas anteriores (Aragón, Nevers 2010). A veces, las empresas participan en la Formación dual para mejorar la imagen pública y otras veces porque realmente necesitan reclutar y formar a potenciales futuros empleados.

Esta carencia de tutores implica que el aprendizaje se haga muchas veces de manera informal, mediante pregunta y consulta a los compañeros, mediante imitación, o haciendo las tareas, aprendiendo trabajando, mediante ensayo-error, con el apoyo de un vídeo o con manual de instrucciones. Elocuencia del modo de aprendizaje informal es la siguiente referencia: *“a mí me daban mucho trabajo que no sabía hacer. La persona que me lo daba decía: adivina cómo se debe hacer, yo ahora es que ahora no puedo decirte cómo se hace porque dejaría de hacer cosas. Debía de pedir mucha ayuda a otras personas, pero siempre*

*estaban ocupadas.*" La presión de la economía de tiempos, la demanda de rendimiento y eficacia inmediata dificultan el aprendizaje. El aprendizaje se hace muchas veces contra-reloj, sobre la marcha del proceso productivo

Estas deficiencias en la tutorización no sólo dificultan el aprendizaje, sino que también genera un *ajuste gradual (negativo) de expectativa* de los jóvenes respecto a sus potenciales trayectorias laborales.

### **Discurso de cultura obrera**

En relación a la "cultura obrera" que señalábamos en páginas anteriores, siguiendo a Willis (1988), la decisión de hacer FP dual está relacionada con una forma de transición rápida y segura: *"en la Formación Profesional dual vi la forma de meterme más, de asegurarme más [la inserción laboral]"*. Además, la FP dual ofrece una formación práctica, aplicada y con poca teoría, elocuencia de ello nos lo dice otro miembro de este grupo de discusión: *"nos dijeron que también hacían formación dual, en la que dos días a la semana iríamos a empresas públicas, dije, bueno, puedo saltarme unas clases, que además es muy...muy teórico y se hace mucho más llevadero, y además me dan un dinero y me llevo un poco de experiencia para el currículo, así que elegí por ello."* Otro miembro del grupo de discusión ilustra la decisión de hacer formación dual de la siguiente manera: *"yo acabé bachillerato e ir a la universidad... pero para pagar y acabar dejándolo, hice formación dual. Y es una cosa buena porque así ya vas aplicando lo que tienes que estudiar directamente ya. Ganas un dinero, tienes currículo y así, lo que estás estudiando ya lo vives, y eso está bien."*

En estas tres citas hemos visto los indicadores señalados por Willis y Casal: *rápida inserción laboral, poca teoría, aprendizaje práctico y aplicado*, lo que concuerda con en parte con el discurso de "cultura obrera." (Obsérvese que no hablamos de trayectoria obrera, sino de "discurso de clase obrera"). Otro indicador es que casi todos estos jóvenes ya tenían otras experiencias laborales breves previas, mientras estudiaban.

Sin embargo, también hay elementos diferenciales respecto al "discurso de cultura obrera", tales como la expectativa de éxito que tienen los jóvenes de este grupo, así como ciertos valores individualistas ligados al mérito. Por ejemplo, en el sector de la hostelería es tradicional que las propinas se repartan de forma colectiva, pero los jóvenes aprendices no parecen verlo así: *"... a mí me dan 10 euros de propina y se van a la caja común para repartir entre todos los trabajadores que no están en prácticas y que además cobran. A mí me dan muchísimas propinas, pero ellos ponen una persona a mi lado. [Pero si estoy sola]... qué hago, me los guardo. Yo eso no lo veo [la caja común] y me pueden dar en un mes 50 euros."* En esta frase hay que subrayar la fuerte impronta individualista, que incluso aparece en personas de origen de clase trabajadora. El individualismo y el mérito pueden representar un cierto punto de ruptura con la actitud grupal de la clase obrera tradicional a la que se refiere Willis (1998).

### **Ajuste de expectativas**

*"Yo tenía expectativas porque estoy en la parte baja. La gente que viene para subir a jefe de sector o jefe de sección, está de 4 a 6 meses conociendo el producto y luego suben. Pero a todo el que quiere eso, le piden más experiencia... Ya sé la teoría, pero me falta la práctica; sé cómo hacer las cosas, pero no las he hecho todavía. Está bien así aprendiendo, pero para estar un año así... pues echo el currículo en la tienda [otro sitio]"*. Este es un ejemplo de expectativas iniciales muy altas sin apenas experiencia laboral, el ajuste de la expectativa representa un batacazo.

La expectativa de transición rápida y quedarse en la misma empresa donde se han hecho las prácticas está presente también en el discurso de los jóvenes: *"Yo tengo expectativas de quedarme en la empresa después de las prácticas."* Pero también el ajuste de expectativas con las prácticas en la empresa



se puede producir al alza: *yo estoy muy contenta. A mí me ha servido no sólo para el currículo. "...Yo pienso entrar en la Universidad y encuentro que me están sirviendo mucho las prácticas porque estoy como un paso por delante [de los futuros compañeros universitarios], ya tengo un currículo."* La insistencia de hacer y tener un currículo denota en general en este grupo una perspectiva individual y meritocrática, lo que concuerda con el discurso de "clase media" (Willis 1988), aunque el origen social del grupo es de clase trabajadora.

El ajuste de expectativas se produce por dos factores. El primer factor es el contenido de las tareas, en algunos casos los jóvenes hacen tareas realmente de aprendizaje, reciben incluso una formación polivalente pasando por diferentes puestos de trabajo y distintos departamentos. En otros casos, los jóvenes hacen directamente tareas productivas, pero sin que estas sean realmente valoradas y consideradas como tales. Este es un aspecto de insatisfacción para los jóvenes, sobre todo cuando realizan las mismas tareas que un empleado y sin embargo su trabajo no es reconocido, sino incluso subordinado al de otro empleado.

El segundo factor de ajuste de expectativas es la remuneración. Las formas de remuneración son dispersas: en forma de beca-salario, salario mínimo de convenio colectivo, retribución informal variable, e incluso en forma "b". La remuneración es baja y está sujeta a reglas estrictas: *"Yo tengo beca-salario, la cosa es que yo me pasé de baja dos días y me lo descontaron del sueldo"*. Algunos de los jóvenes trabajan 38 horas a la semana, como toda la plantilla y haciendo tareas productivas. La retribución que perciben los jóvenes de este grupo oscila entre 270 y 550 euros. Otros dicen que reciben incentivos complementarios: *"pero me pagan en negro"*.

O bien otros que hacen más horas de trabajo que las estipuladas en el convenio entre la escuela y la empresa: *"cobro 426 euros al mes... y nos pedían 6 días a la semana haciendo 6 horas al día. Pero lo hable con la empresa, al final me descontaron dos días, cobraba lo mismo. Y para eso me tuve que quejar"*. Las prácticas no siempre están pagadas, por ejemplo, en la hostelería: *"... hay muchos hoteles que no quieren pagar. Hay mucha oferta de estudiantes que necesitan prácticas... Pero en mi empresa, estás allá unas horas trabajando para cobrar un cuarto del que cobra mi compañero."* Se espera que la tarea que desempeñan los jóvenes sean realmente de aprendizaje, de formación: *"...pero no es así, yo hago la misma tarea que mi compañero. Yo soy un trabajador más. Yo nunca me acuerdo de que estoy de prácticas."* Esta idea se repite bastante entre los miembros del grupo de discusión: *"yo al principio era consciente de que era un estudiante de prácticas, pero llega un punto en que te dan todo el trabajo y estás haciendo las mismas tareas que los otros."*

Quizás lo peor es que los jóvenes no se sienten valorados, cuando sabemos que el reconocimiento social es importante para la autoestima y para el desarrollo personal. A veces ocurre que las tareas que hace un aprendiz se las apropia el empleado que tutoriza al joven: *"[mi tutora] le decía a su jefe, ahora te paso lo que estoy haciendo...;pero era una cosa que estaba haciendo yo!! [Bueno, te contesta]... tú estás aquí aprendiendo, te estas formando."* La desconsideración social constituye un agravio: *"a veces soy trabajador y a veces chico de prácticas, ¿no? A veces eres un pringado y te utilizan para lo que quieren."* En este sentido los jóvenes de este grupo de discusión piden regular las prácticas en relación al tiempo de dedicación y sobre todo de remuneración.

Las prácticas sirven también como ajuste de expectativas para que las personas jóvenes vean sus carencias formativas e intenten mejorar conocimientos, como ocurre por ejemplo con los idiomas: *"al principio con el inglés era muy difícil, parecería que no tenía nivel como para estar en la recepción de un hotel. Los idiomas son súper necesarios. Lo estudiábamos en un plan muy, muy bajo, como en la ESO... Yo por ejemplo he aprendido inglés después por mi cuenta."* Este es un ajuste positivo de expectativas para los jóvenes. Otro ajuste de expectativas se genera también con las cualificaciones transversales: *"en el primer mes de prácticas los jefes en la empresa estaban muy pendientes si sabíamos escuchar, si sabíamos trabajar"*

*en equipo y teníamos que exponerlo después. Entonces se pasaban todo el rato observándonos y eso nos daba puntos."*

Por otra parte, los miembros de este grupo de discusión, como también de los otros tres grupos estudiados, han observado que cierto volumen de prácticas corresponde, en realidad, a puestos de trabajo estructurales, necesarios para el funcionamiento de la empresa, pero es más barato cubrirlos con estudiantes en prácticas o bien mediante contratos de formación y aprendizaje o con contratos laborales de prácticas. Elocuencia de ello es la siguiente observación: *"el otro día me cogió mi tutora y me dice: estamos muy contentos contigo...están tan contentos que me ha dicho el jefe que el año que viene venga otro chico de prácticas como tú a echarnos una mano."*

### **3.2. Tres trayectorias y tres discursos**

Los tres grupos de discusión sobre trayectorias tienen discursos diferentes en relación al papel que juega o puede jugar la formación en la transición laboral. Las frecuencias en la repetición en el discurso de determinados conceptos nos ponen de relieve ciertos aspectos que nos podrían indicar cuáles son las características discursivas más importantes del mismo para el grupo y su imaginario. No le damos un valor cuantitativo, sino una interpretación cualitativa. Los tres grupos se distinguen por un uso diferenciado de sus categorías en el discurso, así como por un uso diferenciado del lenguaje.

No cabe duda de que los criterios de construcción de los grupos de discusión contribuyen de forma decisiva a la formulación de discursos diferenciados en función de cada trayectoria. De hecho, hemos seleccionado tres tipos de perfiles (*desestructurado*, *semiestructurado* y *de éxito*) en función de criterios estadísticos construido a partir de los jóvenes que han pasado por los *contratos de formación y aprendizaje y contratos de prácticas*. Pero en los discursos se detectan algunos aspectos comunes, que están relacionados con la hipótesis general de partida.

#### ***Tres perfiles de trayectorias***

El primer grupo es el formado por personas jóvenes y no tan jóvenes con trayectorias laborales desestructuradas, caracterizadas por la sucesión de situaciones de empleo y desempleo, así como por la rotación entre distintos tipos de contratos laborales, tales como contratos de aprendizaje y formación, contratos de prácticas, de obras y servicios y otros contratos temporales. La principal característica de este grupo es la precariedad. A lo largo del periodo 2007-2017 han tenido una trayectoria laboral discontinua o desestructurada, con un fuerte componente de incertidumbre. Algunos de sus miembros han llegado a tener hasta 30 contratos de trabajo a lo largo de su trayectoria. El perfil de origen de este grupo es de clase trabajadora y el discurso se adecua al esperado imaginario de *"clase obrera"* (Willis 1988), lo que significa un abandono relativamente temprano de la escuela y se dedican, a la primera oportunidad, a trabajar en tareas descualificadas, esperando aprender trabajando, sobre la marcha. Por tanto, para este grupo la transición es rápida y a temprana edad.

El segundo grupo se caracteriza por haber tenido una trayectoria semiestructurada, con rotación entre diferentes tipos de contrato y sucesión de contratos temporales, pero no tan alto como en el primer grupo. En este segundo tipo de trayectoria hemos tenido que añadir otro grupo por problemas en la captación del grupo de discusión. En este grupo repetido hemos reforzado el papel de los Contratos de Formación y aprendizaje, que era precisamente uno de los objetivos del estudio. En ambos grupos los jóvenes han comenzado a trabajar en edades muy tempranas, con una transición rápida al mercado de trabajo, periodos de empleo y desempleo sucesivos. El nivel de estudios es de ciclo profesional medio y superior, así como alguno con estudios universitarios. El mayor nivel de estudios ha contribuido en una mejor transición en el mercado de trabajo. El nivel de estudio y la formación en la empresa parece influir en la expectativa de cierta futura trayectoria laboral. El origen es de clase trabajadora. El discurso es relativamente algo más rico y dinámico que en el grupo anterior. Pero también comparte elementos de

la trayectoria y cultura de clase obrera, según la terminología de Willis (1988), por ejemplo en este grupo se valora el “*compañerismo*” en el trabajo, se habla también de sindicatos.<sup>7</sup>

El tercer grupo está formado por jóvenes con trayectorias de éxito en la medida que hoy sus contratos laborales son indefinidos; su nivel de formación es medio-alto, con estudios de ciclo de formación superior y estudios universitarios. Los miembros de este grupo han pasado por varios contratos de trabajo e incluso por convenios de prácticas entre Escuela y Empresa o bien entre Universidad y Empresa. Solo un miembro ha tenido nueve contratos, que es el máximo, por lo tanto, hay una diferencia importante con los dos grupos anteriores, donde el máximo han sido 30 y 20 contratos respectivamente. Este grupo ha tenido menos rotación en el empleo y varios de sus componentes señalan que el punto de inflexión en su trayectoria se inicia con las prácticas universidad-empresa. Las prácticas en algunos casos no han sido remuneradas y en otros casos sí. Algunos han tenido contratos laborales legales de prácticas, que les han sido útiles en su trayectoria. En este grupo, cuyo origen social predomina la procedencia de clase trabajadora o nuevas clases medias ya se habla de “crecimiento” profesional, en términos de desiderátum de proyección de carrera, lo que está asociado a una mayor valoración de la formación formal y la formación en la empresa. En cierto sentido el discurso tiene un tono individualista y alberga una perspectiva de trayectoria laboral de éxito.

### ***Discursos y perspectiva sobre las trayectorias: las frecuencias***

Las frecuencias con las que aparecen determinadas categorías en el discurso de los grupos nos permiten caracterizar el sentido y la interpretación subjetiva que tiene la trayectoria para los individuos que han formado parte de cada uno de los grupos. Podemos caracterizar tres perfiles y concepciones distintas; no consideraremos aquí las categorías como meras variables al uso tradicional cuantitativo, sino categorías que encierran significados cualitativos. Es más, el uso de una determinada categoría (por ejemplo, movilidad laboral) puede tener significados diferentes en cada una de las trayectorias o bien una determinada categoría que aparece una sólo vez tiene también su significado, como por ejemplo siniestralidad laboral (que sólo aparece en la narración del grupo de trayectorias desestructuradas y que tiene más exposición al riesgo laboral). Simplemente en esta mirada cuantitativa vamos a examinar las frecuencias que hacen connotar que estamos ante discursos diferenciados en cada trayectoria, de modo que cada trayectoria alude a una visión diferente en su percepción de la realidad social.

Las diferencias en los discursos según tipos de trayectorias es una dimensión que forma parte de la hipótesis. Esta dimensión sobre las diferencias en los discursos es lo que aquí vamos a examinar como pórtico de entrada.

Los tres grupos tienen discursos diferentes de sus trayectorias en relación al papel que juega o puede jugar la formación. Las frecuencias en la repetición en el discurso de determinadas categorías nos ponen de relieve ciertos aspectos que nos podrían indicar cuáles son las denotaciones más importantes del mismo para el grupo, así como su imaginario en relación a su trayectoria laboral. Los tres grupos se distinguen por un uso diferenciado de sus categorías en el discurso, así como por un uso diferenciado del lenguaje. Las diez categorías más frecuentes en las tres trayectorias son diferentes, particularmente contrastan los discursos de la trayectoria desestructurada frente al discurso de la trayectoria de éxito.

*Tabla 16. Caracterización de trayectorias según frecuencias categorías*

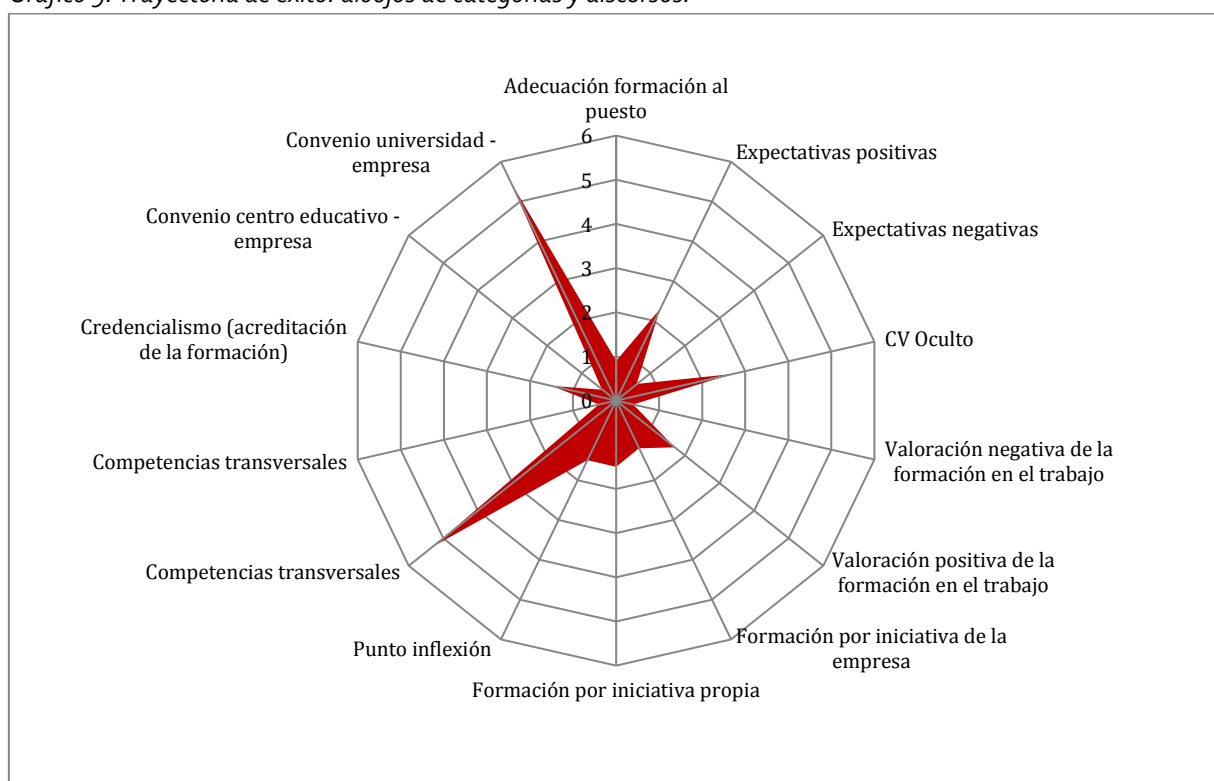
	<b>Categoría</b>	<b>Desestructurada</b>	<b>Semiestructurada</b>	<b>Éxito</b>
1	<b>Convenio centro educativo/universidad - empresa</b>	2,7/0,0	4,5/2,5	0,4/5,5
2	<b>Expectativas positivas / negativas</b>	0,0/0,2	2,5/1	2,3/0,6

<sup>7</sup> En el grupo complementario en el cual todos sus miembros habían pasado por Contratos de Formación y Aprendizaje.

3	CV Oculto	0,2	0,0	2,7
4	Valoración positiva/negativa de la formación en el trabajo	2,7/5,9	3,2/0,5	1,7/0,4
5	Formación por iniciativa de la empresa	0,9	1,2	1,2
6	Formación por iniciativa propia	0,0	1,2	1,5
7	Punto inflexión	0,0	0,0	1,5
8	Competencias transversales / disciplinares	2,5/1,8	1,7/0,7	5,3/0,4
9	Credencialismo (acreditación de la formación)	1,4	1,7	1,5
10	Adecuación formación al puesto	0,0	1,7	0,9

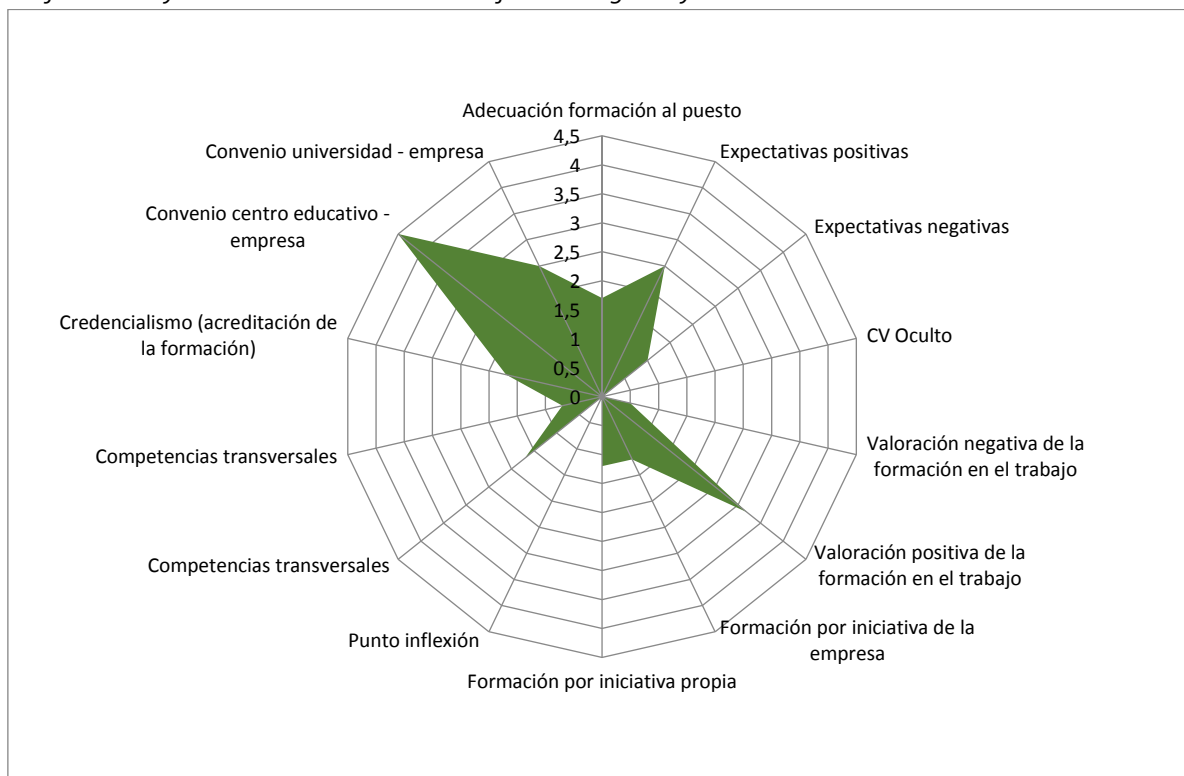
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9. Trayectoria de éxito: dibujos de categorías y discursos.



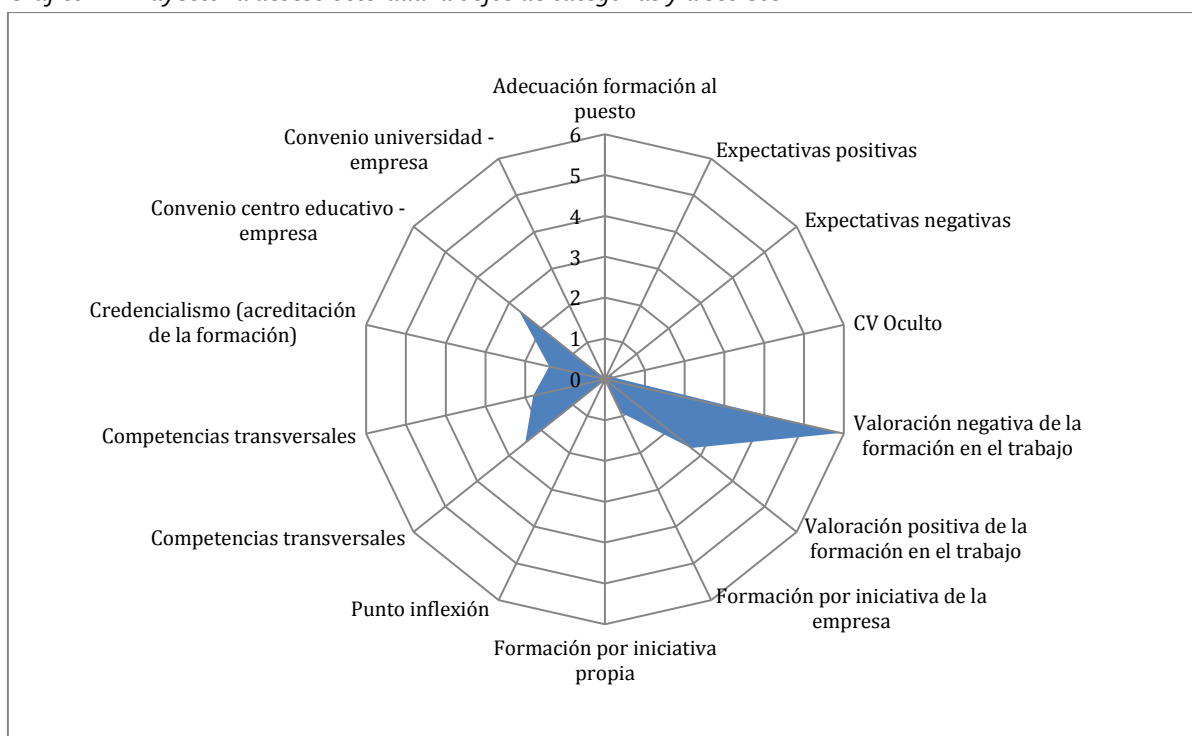
Fuente: Elaboración propia. Datos con análisis Atlas.ti

Gráfico 10. Trayectoria semiestructurada: dibujos de categorías y discursos



Fuente: Elaboración propia. Datos con análisis Atlas.ti

Gráfico 11. Trayectoria desestructurada: dibujos de categorías y discursos



Fuente: Elaboración propia. Datos con análisis Atlas.ti

### 3.3. Familia de categorías relacionadas con el concepto de transición al Mercado de Trabajo (MdT)

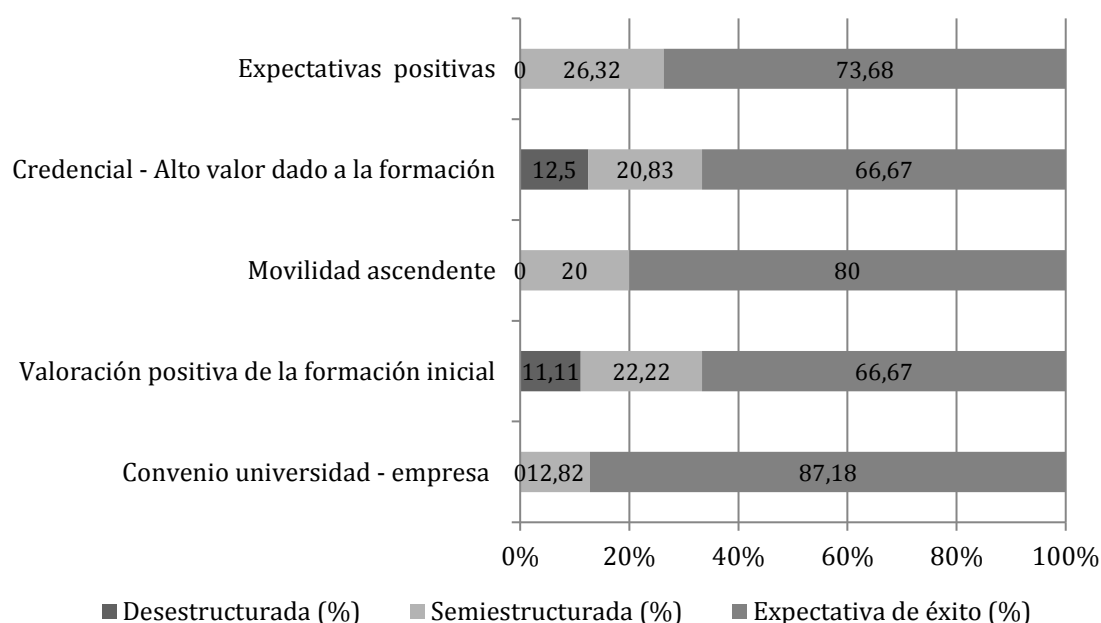
La siguiente tabla nos muestra la diferenciación en las transiciones al mercado de trabajo de las trayectorias. Las categorías más relevantes vinculadas con el **concepto de transición** (1) son el convenio universidad o centro formativo y empresa; (2) La valoración del contenido de la formación en la empresa; (3) la movilidad ascendente de categoría profesional; (4) importancia de la credencial certificada de la formación; (5) y expectativas. Véase dibujos diferenciales para caracterizar las tres trayectorias.

Tabla 17. Distribución categorías transición y formación en la empresa

		Desestructurada (%)	Semiestructurada (%)	Expectativa de éxito (%)	Total
1.	Convenio universidad - empresa	0,00	12,82	87,18	100,00
2.	Valoración positiva de la formación inicial	11,11	22,22	66,67	100,00
3.	Movilidad ascendente	0,00	20,00	80,00	100,00
4.	Credencial - Alto valor dado a la formación	12,50	20,83	66,67	100,00
5.	Expectativas positivas	0,00	26,32	73,68	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12. Distribución categorías transición y formación en la empresa



Fuente: Elaboración propia

#### Convenio de Prácticas entre Centro Educativo, Universidad y Empresa. Un punto de inflexión.

En primer lugar, el convenio entre centro educativo y empresa nos indica la importancia, **como punto de inflexión**, que tienen particularmente para la transición al mercado de trabajo los convenios de prácticas entre universidad y empresa. Estos convenios juegan un papel importante para las *trayectorias con expectativas de éxito*: para los jóvenes con estudios universitarios y estudios de formación profesional de ciclo superior. No así para los jóvenes con nivel de estudios secundarios y estudios primarios, que

encontramos en las trayectorias desestructuradas y, en parte, para el grupo de *trayectoria semiestructurada*. Para estos el punto de inflexión estriba en el tipo de contrato laboral, particularmente cuando pasan de un contrato temporal a uno estable.

Estas prácticas constituyen un hecho significativo en dichas trayectorias laborales, como es lograr un primer nicho de inserción laboral, una oportunidad para desarrollar una carrera, para aplicar conocimientos y/o aprender en el puesto de trabajo. En definitiva, este *punto de inflexión* es crucial en la trayectoria de los jóvenes con estudios de ciclos formativos de grado superior y de estudios universitarios. Las prácticas permiten conocer a las empresas, trabajar con nuevas tecnologías, con equipos y maquinaria distintos, ver las posibilidades de permanencia en la empresa o de contactar con otras empresas del mismo ramo y, sobre todo, formar redes sociales: capital relacional que facilite el acceso a la información sobre oportunidades de empleo y de promoción profesional. Esto es también importante, aunque en menor medida, para el grupo de trayectoria semiestructurada.

Este discurso contrasta con el de *trayectorias desestructuradas*, donde la idea de *inflexión* no aparece. Para estos la transición es rápida y en edades tempranas. En las trayectorias con expectativas de éxito las prácticas abren perspectiva. Además, la formación en la empresa contribuye también a generar nuevas *perspectivas de movilidad laboral ascendente*. Las trayectorias semiestructuradas ocupan un lugar intermedio que difumina un poco la comparación. Pero la inflexión es algo relevante cuando los jóvenes han pasado por prácticas de convenio entre centro educativo y empresa y, quizás, cuando la vía de transición ha sido el contrato de Formación y aprendizaje.

Las prácticas mediante convenio Universidad o centro y empresa contribuyen a facilitar la transición hacia el mercado de trabajo, además de especializar a los jóvenes en determinadas áreas de una profesión.<sup>8</sup>

### ***Diversificación remuneración convenios prácticas e incertidumbre***

En los grupos de discusión se ha señalado una queja en relación a las formas de retribución de los periodos de prácticas en los convenios entre centro formativo y empresa, lo que está estrechamente vinculado con la precariedad y la incertidumbre de la trayectoria de los jóvenes.

Los convenios de prácticas tienen distintas formas de retribución, tales como becas, pago del transporte o incluso salarios. La mayoría de los ingresos que proporcionan las empresas son bajos, solo con algunas excepciones se ha observado el pago de salarios aceptables. En otros casos no se pagan las prácticas entre universidad y empresa, o bien se pagan en “b”. Más aún, incluso las prácticas han sido informales en algunos casos, sin acreditación. En general, en el discurso de los grupos de discusión, se ha manifestado una queja por el malestar en relación a las formas de retribución y los agravios comparativos con los otros trabajadores cuando realmente lo que hacen no es formación, sino trabajo productivo intenso. Esto es especialmente relevante en los jóvenes de trayectoria desestructurada y semiestructurada, pero aparece también en alguno de los casos de trayectoria de éxito.

---

<sup>8</sup> Pero a la larga también dicha especialización puede constituir un freno para la movilidad intersectorial e incluso la movilidad ascendente. Este es quizás uno de los costes (inflexibilidad) que tiene el planteamiento adecuacionista de la teoría del capital humano, que concibe la formación y las prácticas como adecuación al puesto de trabajo. No siempre los jóvenes eligen en qué especializarse, interviene el azar, la oportunidad de participar en un convenio de prácticas, de la orientación del tutor y de la empresa que se encuentra para hacer las prácticas.

## **Movilidad laboral**

La movilidad laboral intersectorial es un hecho común en todas las trayectorias. El contexto de la Gran Recesión ha acentuado la inestabilidad del empleo, la expansión del número de contratos de corta duración, la renovación de contratos temporales acogidos a sus distintas modalidades y el cambio en el número de empresas, lo que concuerda con los datos estadísticos observados en la sección anterior. Esta movilidad horizontal es particularmente evidente en el discurso de las trayectorias desestructuradas y algo menos en las trayectorias semiestructuradas y de éxito. El contexto de la Gran Recesión, el desempleo y la precariedad del empleo han marcado una década de incertidumbre para los jóvenes entre 16 y 34 años.

### **Movilidad laboral ascendente**

Por otra parte, para las trayectorias con perspectivas de éxito la formación en la empresa genera expectativas de *movilidad laboral ascendente*, es decir, de cambio de categoría profesional y de mejora de las condiciones de trabajo, lo que en buena parte está ligado a la formación continua. Por ello, para este grupo es importante acreditar y certificar la formación recibida en la empresa, ya que puede ser útil para el cambio de categoría profesional en la misma o en otra empresa.

En cambio, para los otros dos grupos este discurso no tiene el mismo sentido: para las trayectorias desestructuradas la expectativa es la estabilización en el empleo, igual que para las trayectorias semiestructuradas. En ambas, la idea de formación continua no es relevante.

### **Acreditación de la formación: "credencialismo"**

En efecto, como acabamos de señalar atrás, un aspecto importante en la transición y posteriormente en las trayectorias laborales es la acreditación de la cualificación. Esto es particularmente relevante para las *trayectorias de éxito* donde la formación constituye un valor, tanto la formación académica formal como la formación en la empresa. En este sentido el discurso se podría calificar como de corte *credencialista*; lo que significa una expansión del número de credenciales demandada por los propios jóvenes, como también una tendencia de las instituciones a ofrecer títulos certificativos de la formación adquirida en la empresa o fuera de ella. El título es importante en tanto que certifica el conocimiento adquirido y es un mecanismo de "cierre social" para lograr el reconocimiento en la empresa o en el mercado de trabajo. Dicha "acreditación" posibilita también la movilidad entre empresas, por tanto, para este grupo de trabajadores cualificados no basta sólo la *experiencia* en el puesto de trabajo, sino también su certificación.

En el grupo de trayectoria semiestructurada también la certificación o acreditación es importante: implica el conocimiento de ciertos saberes que pueden ayudar a la movilidad laboral ascendente en la misma empresa o bien en otra. Algunos miembros de este grupo de discusión han conseguido la acreditación, los certificados se consideran valiosos cuanto menos para cambiar de empresa y encontrar un contrato laboral mejor, de mayor categoría y salario. Para muchas de estas personas la certificación es importante porque han comenzado a trabajar con apenas 16 años, sólo han tenido una formación básica, o bien formación profesional de primer ciclo y necesitan tener otros títulos para mejorar su posición o su capacidad de negociación con la empresa. Este grupo conoce la posibilidad de acreditar su experiencia laboral en el Sistema Nacional de Cualificaciones.

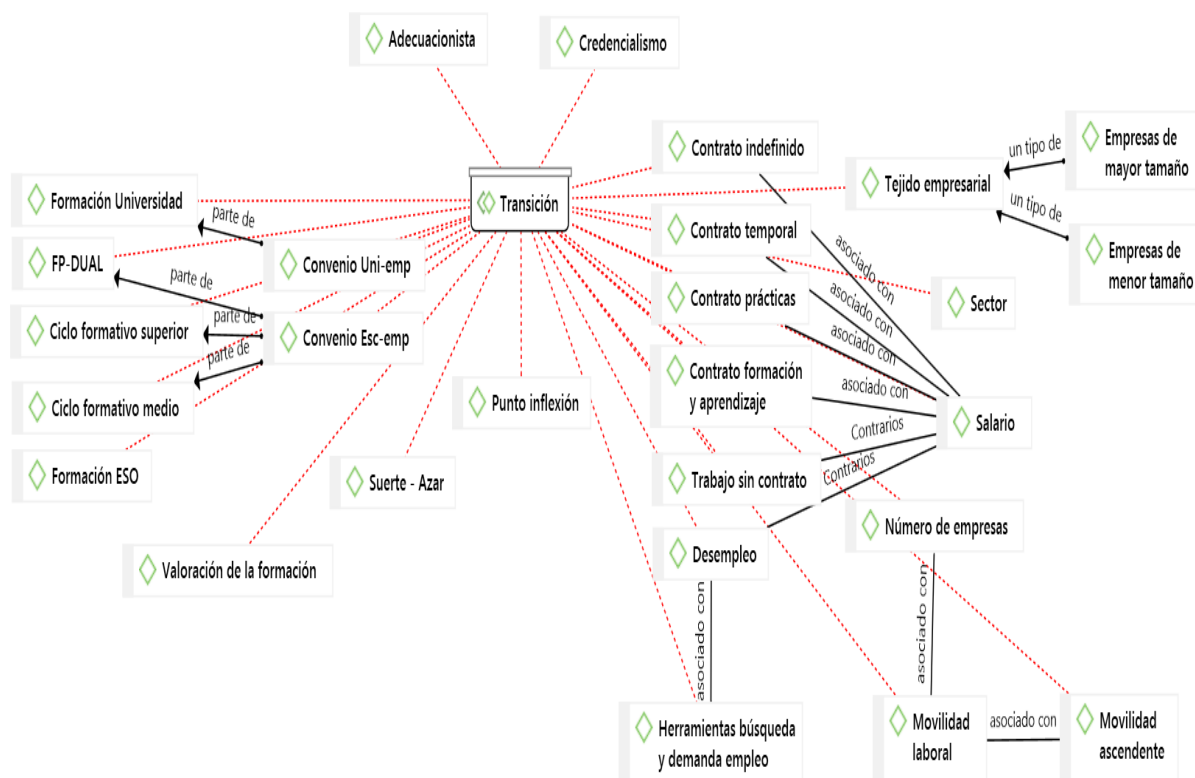
Ello contrasta con el grupo de trayectoria desestructurada de baja cualificación, que incluso desconocía la posibilidad de acreditar la experiencia laboral en el Sistema Nacional de Cualificaciones.

Por último, otros contrastes entre las trayectorias desestructuradas, semiestructuradas y de éxito estriban en el hecho de que en el grupo de trayectorias desestructuradas surgen categorías que no



figuran en los otros dos grupos, tales como desempleo, formación ocupacional para parados, trabajo sin contrato laboral, realización de tareas monótonas y repetitivas, riesgos laborales y formas de búsqueda de empleo diferentes a las de trayectorias de éxito y mostrando a las claras la peor situación de empleo.

Gráfico 13. Transición y familia de categorías



Fuente: Elaboración propia

### Expectativas de éxito: "crecimiento profesional"

En el lenguaje de los trabajadores de trayectoria de éxito se observa el uso recurrente al "crecimiento profesional" como una estrategia individual para proyectar su potencial trayectoria futura, por eso en algunos casos se habla de selección cuidadosa de las prácticas o bien del azar. Unas buenas prácticas pueden abrir puertas en la misma empresa o en otras. Así como adquirir conocimientos profesionales. Estos trabajadores cualificados que hablan de crecimiento profesional están especialmente motivados por la formación continua, asumen el lenguaje de la "activación", como es la idea de formación a lo largo del ciclo vital. El tono del discurso lo podemos calificar como de clase media, aunque una parte del grupo es de origen de clase trabajadora.

En las trayectorias semiestructuradas y las de éxito, los contratos en prácticas y los convenios de prácticas generan expectativas para los jóvenes. En algunos casos las prácticas han servido para quedarse en la empresa. Las expectativas generadas dependen también de las características de las empresas, como son grandes empresas multinacionales, la administración pública, empresas en fase de crecimiento económico, empresas prestigiosas que pueden abrir las puertas en otras, etc., son tipos de empresas que favorecen la empleabilidad de los jóvenes en términos de formación adquirida por la vía de las prácticas.

### El papel del género en las trayectorias

En las trayectorias con perspectiva de éxito los jóvenes le dan un valor importante a la *categoría de género* en tanto que la considera como un factor de discriminación o bien de freno, al potencial desarrollo de la trayectoria de los jóvenes. Además, en este grupo la *movilidad ascendente* emerge en su discurso, lo que es verbalizado en las otras dos trayectorias. Esta valoración de la categoría género contrasta con la escasa consideración que le dan los jóvenes de la trayectoria desestructurada, quienes consideran la influencia de dicha variable dentro de la “normalidad” de la división social del trabajo.

En la trayectoria de éxito el discurso de género tiene relevancia. Las mujeres subrayan el peso que tiene la carga de trabajo de cuidados sobre su potencial trayectoria o el freno que pueden suponer para ellas y también para ellos. Esta mayor consciencia está relacionada posiblemente con el nivel de estudios universitarios y con los puestos de trabajo que ocupan. Incluso en las pruebas de reclutamiento y selección también pesa la carga de trabajo reproductivo, siendo un elemento claro de discriminación. En dichas pruebas se pregunta por la posibilidad de quedarse embarazada, aspecto que rechazan las mujeres del grupo de discusión y en cierta medida también los hombres; probablemente porque los roles de género están cambiando en las generaciones jóvenes, o quizás porque forma parte del lenguaje políticamente correcto.

## IV. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

---

### 4.1. Diferencias en el discurso y en la perspectiva de trayectoria

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, distinto nivel de educación formal y recibe distinta formación en la empresa y distintas modalidades de transición entre la escuela y el trabajo. Eso no obsta para que también compartan ciertas similitudes.

Las *trayectorias con expectativa de éxito* se distinguen de los otros dos grupos por su nivel de formación académica, por ocupar puestos de trabajo cualificados y, como resultado de ello, por la mayor importancia que le dan a la formación recibida en la empresa, lo que les genera expectativas de movilidad laboral ascendente. Así, para esta trayectoria el punto de inflexión en la transición hacia el mercado de trabajo lo ha constituido la realización de prácticas en la empresa, ya sea con contratos de prácticas o con convenio de colaboración entre la empresa, el centro educativo o la universidad. Para esta trayectoria juega un papel importante el aprendizaje de competencias transversales, tales como la capacidad de comunicación y trabajar en equipo, entre otras. En este grupo es notorio el discurso relacionado con el género, particularmente entre alguna de las mujeres que lo componen, con la discriminación que pueden representar 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.

En el grupo de *trayectorias semiestructuradas*, el punto de inflexión no estriba tanto en la formación, sino en pasar de un contrato temporal a uno estable. Pero la formación que recibe en la empresa es importante, particularmente para el grupo que ha tenido contratos de formación y aprendizaje, lo que marca un punto de diferencia respecto a las trayectorias desestructuradas. Los jóvenes que forman parte del grupo de trayectoria semiestructurada tienen una transición relativamente rápida al mercado de trabajo; en los dos grupos de esta trayectoria semiestructurada buena parte de ellos han comenzado a trabajar desde muy jóvenes, entre los 15 y 16 años. En parte, su transición es simple y, en parte, es semi-compleja, si seguimos la terminología de Casal et al. (2006a). Decimos semi-compleja

porque este grupo recibe formación de acogida en la empresa: estas están interesadas en su formación continua, pues buena parte del personal es cualificado, o bien hacen prácticas en la empresa durante su transición a través de convenios entre el centro educativo de formación profesional y la empresa. Por tanto, ello implica una cierta estructuración en el proceso de transición de los jóvenes al mercado de trabajo. La continuidad contractual es importante para este grupo porque su expectativa es alcanzar la continuidad y estabilidad laboral, lo que concuerda con la idea de expectativa tradicional de trayectoria obrera; esto es, una inserción laboral rápida y “aprender trabajando”. Asimismo, en la trayectoria semiestructurada el discurso de cultura obrera comparte ciertos elementos, señalados por Willis (1988), como el “*compañerismo*”, entre otros. 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 encomendadas, o para afrontar problemas en el desempeño laboral cuya solución no les han indicado los mandos de la empresa.

La formación que reciben en la empresa las personas jóvenes con trayectoria semiestructurada se ha impartido 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 o bien la existencia de contratos de prácticas legales, un mayor nivel de estudios y, desde luego, que este grupo ocupe puestos de trabajo más cualificados que el grupo de trayectorias desestructuradas. Por consiguiente, en esta trayectoria encontramos que las formas de aprendizaje son algo diferentes a las del grupo anterior. La formación va acompañada de un tutor, que en el caso de las prácticas Escuela-Empresa deben seguir y evaluar los avances del aprendiz (además de contar también con un tutor/a en la Escuela o en la Universidad). En este caso, la formación de prácticas es parte del currículo académico y, por tanto, es evaluable. En este grupo se observa que los jóvenes toman algunas iniciativas de aprendizaje, como es el aprendizaje “on-line”, como por ejemplo con Youtube, o bien deciden consultar manuales de instrucciones, realizan formación fuera de la empresa, consultan al compañero, etc. No obstante, comparten con el grupo anterior el hecho de que dicho aprendizaje es de carácter informal, tal y como hemos señalado.

El grupo de *trayectorias desestructuradas* tiene una transición simple y rápida, lo que concuerda con la mencionada noción de trayectoria obrera (Willis, 1988; Casal, 2006). La transición se produce a edades muy tempranas, entre los 16 y 20 años y, muchas veces, está relacionada con el abandono escolar prematuro o con un bajo nivel de estudios. Pero su relación con el empleo es discontinua, mediante contratos temporales, empleos informales, desempleo, cambios de empresa, de sector de actividad y con muy poca formación de acogida, a lo sumo adiestramiento. Por ello su trayectoria se puede calificar como desestructurada y con dificultades de acumulación de formación en el trabajo.

La existencia de estas tres trayectorias se explica más como una consecuencia de la segmentación del mercado de trabajo, y no como resultado de una polarización de las trayectorias (Hurley et al. 2013). La segmentación está determinada por el sector de actividad y el tamaño de la empresa. Las oportunidades de recibir formación en la empresa, e incluso de expectativa de éxito, dependen del tipo de empresa: “*De mi experiencia la empresa más grande es la que más me ha dado... pero claro como se trata de una multinacional muy grande, pues se preocupa de que su gente tenga una formación más o menos continua, que estés más o menos al día de todo.*” Por el contrario, el acceso a la formación y la expectativa de trayectoria es, por lo general, menor en la pequeña empresa: “*...yo he estado en una pequeña empresa en la Plaza del mercado y a mí me impactó mucho cuando vino mi jefe y me dijo, firma aquí y dijo esto es como si hubieras hecho el carnet de manipulación de alimentos y yo ahhh... vale.*” En pocas palabras, el tamaño de la empresa suele condicionar las situaciones y perspectivas de empleo, así como la gestión de los recursos humanos. Con ello, *la dimensión de la empresa acaba condicionando la formación requerida, las formas de propiciarla y a quienes se destina, aspectos que también hemos comprobado en otros estudios anteriores* (véase Martín Artiles, y Lope, 1999; Lope y Martín Artiles, 1998 Carrasquer y

Molina, 2017). Además, recordamos que en el análisis cuantitativo, realizado en páginas atrás, decíamos que el tamaño de la empresa es una importante variable estructural determinante en las trayectorias laborales.

### ***Adecuación versus credencial***

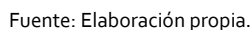
La titulación es particularmente importante para dos grupos. Para el grupo de trayectoria semiestructurada, en el cual todos sus miembros habían pasado por los contratos de formación y aprendizaje, la titulación certificada es importante, pero se trata de jóvenes que, además de haber cursado FP, han realizado formación complementaria en el trabajo (relacionada, por ejemplo, con el mantenimiento industrial, de máquinas refrigerantes, de calderas industriales, la obtención del carnet de trabajo en altura, o el carnet de "legionela" para manipular aparatos de ventilación y refrigeración de aire, cursillos de seguridad, o bien cursos de cocina para empleados de restauración, entre otros). Las empresas suelen estimular y ofrecer esta formación a sus empleados cualificados: ...*"la empresa me cambiaba de sección, necesitaba el carnet de caldera y el de legionela, la empresa tiene en el año unos cursos y entonces tú te apuntas y ya depende de la disponibilidad del personal del centro donde tú estás, pues vas, o te dejan ir o te apuntas a uno."* Otras veces la empresa ofrece formación especial en la misma, como relata un cocinero: *"Yo he hecho hasta clases de inglés porque venía al mismo hotel un profesor dos veces por semana; luego también de manipulador de alimentos, de cocina japonesa, todo también por la empresa."* Además, algunos miembros de este grupo toman iniciativas autónomas de formación, como indica una empleada de una empresa de autobuses: *"a nosotros cursos de inglés no nos dan, pero están subvencionados: hay una serie de academias y te apuntas, tú pagas una cuota de formación inferior."* Otro miembro de este grupo, que también habla de la formación fuera de la empresa, dice: *"En mi empresa lo que se suele hacer es repartir el tiempo, la mitad de las horas las pones tú y la otra mitad las pone la empresa."* Este grupo no tiene un discurso de expectativas de éxito, sino de expectativas de seguridad y estabilidad en el empleo, lo que concuerda con el denominado discurso de *"cultura obrera"*. Además, este grupo valora la formación y la certificación, puesto que ello les permite tener mejores empleos, lo que le diferencia del grupo de trayectorias desestructuradas.

Además, hemos constatado que el discurso del grupo con *perspectiva de éxito* tiene dos orientaciones. Por un lado, es un discurso que tiene un marcado tono orientado por la idea de *adecuación* de la formación a los requerimientos del puesto de trabajo, así como al mercado de trabajo en general; es decir, marcado por la idea funcionalista del capital humano: invertir en formación para garantizar la trayectoria a lo largo del ciclo vital, y por tanto la formación continua entendida como una forma de adquirir méritos.

Por otro lado, y al mismo tiempo, dicha formación debe acreditarse, vincularse a formas de certificación que se entienden como propiciadoras de *"cierre social"* ante la competencia y como un mecanismo que avale la posible movilidad entre empresas. En este sentido, la teoría credencialista contribuye a explicar cómo este grupo de trabajadores cualificados empuja a la demanda de formación como una forma de extender las credenciales. En este sentido, las credenciales (títulos o certificaciones de formación) son una forma de empoderamiento que permite mejorar la posición negociadora de los trabajadores cualificados.

Las credenciales contribuyen a que la búsqueda de empleo pase por mecanismos formalizados, pero también facilita el uso de ciertas redes sociales (Linkedin, entre otras), lo que contrasta con las trayectorias desestructuradas, y semiestructuradas, que buscan empleo a través de redes familiares, de parentesco y de vecindad. En estos dos últimos grupos, la certificación y acreditación no es importante, no hay cultura de la *"certificación"* acreditativa de la formación, ni por parte de las personas ni quizás tampoco por parte de las pequeñas y medianas empresas en las cuáles están insertados. Este déficit en la *"cultura de la certificación"* ha sido señalado por parte de los representantes empresariales y

Gráfico 14. Trayectoria y familia de categorías



Para las trayectorias desestructuradas, las empresas parecen poco interesadas en ofrecer formación en la medida que representa un coste, una inversión que no siempre garantiza su retorno. Y eso a pesar de que la falta de formación puede comportar, como hemos señalado, deficiencias en el uso de los equipos productivos, lo que implica una seria contradicción con la orientación productivista de este tipo de empresas, muchas de ellas de pequeña dimensión. El tipo de empresas y el empleo que ofrecen se corresponde con la imagen de los mercados de trabajo secundarios y periféricos, con empleo precario y discontinuo.

46

El grupo con trayectorias semiestructuradas recibe formación o bien simple adiestramiento. Este tipo de trayectoria se ubica tanto en el segmento secundario como en el segmento primario, se trata de un grupo grande donde posiblemente existan subgrupos con distintos itinerarios. En esta trayectoria hemos estudiado dos grupos, uno, que recordemos resultó insuficiente en el reclutamiento porque no se captaron a personas que habían pasado por los contratos de formación y aprendizaje, y otro grupo en los cuales todos sus miembros pasaron por dichos contratos. La idea es que estos dos grupos han aprendido haciendo, pero también las empresas ofrecen formación de acogida y formación continua a determinados puestos de trabajo cualificados, especialmente las grandes empresas y las multinacionales. Este grupo no habla de expectativas de éxito, pero sí de formación continua ligada a la estabilidad en el empleo.

En cambio, para el grupo con *expectativas de trayectorias de éxito* las empresas están interesadas en su formación continua porque garantiza el retorno de la inversión, porque el rendimiento de los equipos y de la tecnología depende del nivel de formación y de motivación de dicha fuerza de trabajo. Este grupo cuenta con formación inicial alta, lo que también influye como garantía de retorno. Además, están empleados en grandes empresas, en multinacionales o en empresas públicas, lo que ofrece un organigrama de carrera potencial para imaginar con expectativas de éxito y movilidad ascendente.

### **Adiestramiento para los bajos niveles educativos**

Las políticas de formación que siguen las empresas para el grupo de trayectoria desestructurada parecen ser de simple adiestramiento, según se desprende del discurso del grupo: "*Yo llegué y ¡ala!, te enseñan, mira esta es tu zona y ahí me dejaron. Sobrevive como tú quieras y puedas*".... "*La empresa piensa en sacar, vender el producto y contra más rápido mejor*". Estas dos frases son elocuentes del modo de adiestramiento. La valoración del adiestramiento y la formación que hacen en la empresa es negativa, precisamente por su ausencia y por la falta de oportunidades que les aporta. Las empresas quieren que estos trabajadores sean directamente productivos, ya que consideran que la inversión en formación es un coste. La prioridad es el rendimiento inmediato del trabajo, la economía de tiempos y no la inversión en "*capital humano*" porque sus tareas se aprenden, o así lo considera la empresa, con un mero adiestramiento. Por consiguiente, las expectativas en relación al impacto de la formación sobre sus trayectorias son magras.

En este grupo pesa su origen de clase trabajadora, pero también pesa su bajo nivel de estudios que condiciona la adquisición de nuevos conocimientos. Dicho de otra manera, se tiende a formar a aquellos que ya tienen una alta formación académica inicial. A ello hay que añadir que se trata de trabajadores empleados en el segmento periférico del mercado de trabajo, en pequeñas y micro empresas, donde las oportunidades de empleo de calidad son menores, aunque eso no esté reñido con que los puestos de trabajo exijan niveles de cualificación relativamente altos ya que, por ejemplo, en ese tipo de empresas la rotación y la movilidad funcional suele ser particularmente necesaria para afrontar los flujos de producción de bienes o de servicios.

Las trayectorias semiestructuradas comparten ciertos elementos parecidos, como es el adiestramiento, la transición algo rápida al mercado de trabajo y las *expectativas de trayectoria de clase obrera*, ya definida anteriormente. Si bien la formación o el adiestramiento se realiza sobre la marcha del propio trabajo. Domina la "*economía de tiempos*", la concepción productivista: "*hay que producir, hacer entregas, no hay política formal, sobre la marcha se hace la formación*." En este aspecto es igual que en el grupo anterior de trayectoria desestructurada. No obstante, una parte importante de las trayectorias semiestructuradas reciben formación continua en la empresa, las empresas multinacionales y las grandes estimulan dicha formación e incluso las co-financian cuando ésta se hace fuera de la empresa. A modo de contraste con el grupo de trayectorias desestructuradas, la valoración de los jóvenes con trayectorias semi-estructuradas sobre la formación es más positiva.

Tabla 18. Cuadro resumen

	Fase inicial transición	Trayectoria desestructurada y muy precaria	Trayectoria semiestructurada	Trayectoria con perspectiva éxito
Transición	Rápida Opción FP dual seguridad encontrar trabajo Experiencia laboral previa	Simple Inserción rápida Abandono escolar	Simple para descualificados Semi-compleja para cualificados	Compleja, aproximación sucesiva.
Punto inflexión	Práctica convenio	Contrato estable	Contrato estable	Práctica convenio
Aprendizaje	Práctico y aplicado a través práctica convenio.	“aprendiendo a trabajar”, Aprendizaje haciendo, informal	Aprendizaje informal, pero con formación acogida en empresa. Formación fuera empresa, cofinanciada	Formalizado en aula. Formación teórica Formación acogida empresa Formación fuera empresa, cofinanciada por la empresa
Ajuste expectativas	·Expectativa de éxito en fase de ajuste a través prácticas en la empresa	Expectativa tener empleo fijo. Disciplina de mercado: contratos laborales cortos. Muchos, cambios de empresa y sector	Expectativa tener empleo estable Expectativa movilidad ascendente. Pero limitada peón-oficial 3º	Expectativa de éxito Movilidad ascendente categorías altas: ingeniero, licencia, director, técnico, etc.
Tipo discurso	Discurso clase obrera modificado. Individualismo y meritocrático	Discurso clase obrera típico	Discurso clase obrera, modificado	Discurso individualista y meritocrático, orientación clase media. Individualismo y meritocrático
Contratos		Contrato temporal	Contrato Formación y aprendizaje Valoración positiva cuando implica movilidad ascendente Crítica cuando sólo se enfatiza actividad productiva	Contrato de Prácticas Valoración positiva

Fuente: Elaboración propia

#### 4.2. Papel de los contratos de formación y aprendizaje y de los contratos de prácticas

Los contratos de formación y aprendizaje y los contratos de prácticas se han justificado en el preámbulo de la ley 3/2012 para facilitar la transición de los jóvenes al mercado de trabajo. Los jóvenes valoran positivamente este tipo de *contratos de transición*, a pesar de ser críticos con el contenido de las tareas que se les asigna y con la magra remuneración.

A tenor del discurso del grupo de trayectorias semiestructuradas, los contratos de formación y aprendizaje parece que jueguen un papel importante en la transición de los jóvenes hacia el mercado de trabajo, un cierto punto de inflexión porque en algunos casos implica una movilidad laboral ascendente:



*"... yo iba motivada, adquiría conocimientos y subía de categoría, porque al empezar fui aprendiz, luego oficial de segunda, luego oficial de primera y tienes que subir. Eso sí que ha servido bastante."* Otro ejemplo de movilidad ascendente: *"...cogí todos los conceptos supera rápido. Entonces en los seis primeros meses, pasé de cero a los seis meses, me hicieron oficial de segunda, a los ocho meses oficial de primera [...] me dieron responsabilidades. Me dieron una guardia de una fábrica entera."* Este sentimiento personal de ser útil es importante en la transición, cambiar de categoría profesional implica reconocimiento social en el grupo, adquirir prestigio, sentirse personalmente más seguro, mejorar el currículum y mejorar la autoestima. En cierto modo el contrato de formación y aprendizaje puede ser entendido como un rito de transición cuando implica movilidad ascendente: un rito de transición hacia la autonomía y la vida adulta, como se sentencia en la siguiente frase: *"Si, porque ya has aprendido currando y entonces te sientes más fuerte para salir a la calle a decir yo sé hacer esto...yo ser hacer esto y dame curro, en otro sitio porque yo he hecho esto, esto y esto."*

Pero no siempre es así. En contrapunto, algunos miembros de este grupo coinciden en resumir el contrato de formación y aprendizaje como que *"es mucho más trabajo que formación"* o como indicaba otra persona... *"yo tenía mi encargada, pero ella no me venía a enseñar a mí."* Más rotunda es la afirmación siguiente de otro miembro de este grupo de discusión: *"tenía una encargada de recepción, pero yo tenía que ir detrás diciéndole, oye, que estoy en contrato de formación y eres tú la que me tienes que enseñar."* No obstante, la mayoría de los miembros de este grupo valoran positivamente el contrato de formación y aprendizaje, ya sea porque es para muchos el primer contrato o porque finalmente aprenden de manera informal consultando a los compañeros. Hay otros aspectos que también deben ser considerados, en la medida que con este contrato entras a formar parte de un grupo de referencia, genera sentimiento de filiación, de pertenencia al grupo y de reconocimiento social: *"quieres aprender, estás ilusionada. Yo abría, cerraba, limpiaba, todo. Era la que más hacía y la que menos cobraba."* [...] *"yo cuando estaba de jefe de cocina tenía chavales en formación y trabajan más que los cocineros..."* La perspectiva de la edad es importante en la valoración de los contratos, para aquellos que suponen su primer contrato es importante: *"yo estaba estupendamente, estaba de alta en la Seguridad Social, si tenía un examen no había problema y creo que si tuviera que volver hacer lo haría con la edad que tenía en aquel momento. Ahora mismo no. Yo creo que el contrato de Formación y aprendizaje debería ser más corto porque las empresas se llegan a aprovechar demasiado, pero de cara a iniciarse en el mundo laboral está bien para los jóvenes."* Otro añade: *"Seis meses y luego debería quedarse fijo..."*

Sin embargo, no se pasa habitualmente de contratos de formación y aprendizaje o de contratos en prácticas a contratos estables, la movilidad ascendente no es lineal siempre. En las trayectorias semiestructuradas se observa una cierta sucesión de contratos temporales, más pronunciada aún en el grupo de trayectoria desestructurada. La rotación del empleo mediante la renovación de los contratos temporales, como son los contratos de formación y aprendizaje, de prácticas, o de obra y servicio, entre otros. Para estos dos grupos raramente estos contratos de formación y aprendizaje dan acceso al contrato indefinido: *"En el restaurante de un hotel hice un contrato de Formación...luego me contrataron en ese mismo restaurante, estuve un año más y al año de contrato no hacían indefinido y pasé a otro hotel como cocinero."* En esta frase se pone de relieve la movilidad horizontal, el cambio de empresa después del contrato de formación y aprendizaje, que implica también movilidad ascendente. En el nuevo empleo se suele preguntar en el proceso de selección por las cualificaciones transversales, tales como trabajar en equipo, liderazgo, comunicación, etc.,

En el grupo de trayectoria semiestructurada<sup>9</sup> el contrato de formación y aprendizaje es muy importante, pero en el discurso de sus miembros se confirma lo que se ha demostrado en otros estudios (CCOO, 2015): que este tipo de contrato no tiene continuidad con el empleo estable, sino que se utiliza

---

<sup>9</sup> Particularmente en el grupo que tuvimos que repetir y en el que todos sus miembros habían pasado por contratos de formación y aprendizaje.



como un tipo más de contrato dentro de la panoplia de contratos temporales. La mayoría de los jóvenes han transitado desde los contratos de formación y aprendizaje a otros contratos temporales incluso en la misma empresa, o bien cambiando de empresa y de sector de actividad. Una de las razones que motivan el uso de este tipo de contratos es que tiene bonificación del Estado, y no parece utilizarse por exigencia formativas.

Llama la atención que en el discurso de los tres grupos de trayectorias los dos tipos de *contratos laborales legales* no jueguen siempre un punto de inflexión tan notorio en las transiciones, como tal vez cabía esperar. Los contratos laborales de prácticas (según la legislación destinados a ciclos de grado superior y a títulos universitarios) y los contratos de formación y aprendizaje (según la legislación destinados a jóvenes con menor nivel de estudios) tienden a aplicarse en las empresas en fraude de ley, como indica un estudio de CCOO (2015). Pero ello no quiere decir que no sean un punto de inflexión, que lo es, pero menos relevante de lo que esperábamos, actúan como punto de inflexión en tanto que forman parte de un primer contacto con el mercado laboral, pero no porque el modelo que plantean o para el que están pensados tenga éxito.

Por tanto, muchas veces se trata de un contrato más que se sucede con otras formas de contratación temporal, como son los contratos de obra y servicio. Esto es particularmente evidente con los contratos de formación y aprendizaje (no tanto con los contratos de prácticas). De hecho, esta observación ya la hemos realizado en la parte estadística. Se observa cierta coincidencia en el discurso de las trayectorias desestructuradas y las semiestructuradas, donde los contratos de formación y aprendizaje no constituyen realmente una formación formal en el puesto de trabajo, sino más bien una actividad productiva.

En menor medida, los jóvenes de trayectorias con expectativas de éxito y con estudios de ciclo formativo de grado superior y/o estudios universitarios son críticos con las prácticas como fase de transición y adecuación al mundo de la empresa.<sup>10</sup>

En cambio, en aquellos trabajadores cualificados de la trayectoria de éxito los contratos de prácticas tienen continuidad con los contratos indefinidos y por eso son valorados positivamente por los jóvenes porque les permiten adquirir experiencia, conocimientos aplicados y ver el grado de adecuación o inadecuación de los conocimientos adquiridos en su titulación educativa con la realidad laboral. En definitiva, se ha instalado la noción de mercados de trabajo transicionales (Schmidt 2002) como una suerte de trampa de la cuál es difícil salir en el segmento secundario del mercado de trabajo.

### ***Sucesión de contratos laborales temporales***

Un rasgo común entre los dos tipos de trayectorias desestructuradas y las semiestructuras, es la rotación de contratos laborales: pasar por un contrato laboral de prácticas no significa “ascender” después a un contrato indefinido, sino renovar el mismo contrato o pasar a otra modalidad de contratos temporales, como son los de obra y servicios. La mayoría de los jóvenes de trayectorias

---

<sup>10</sup> A veces las prácticas, más que formar para adecuarse a las exigencias en el puesto de trabajo, consisten en realizar tareas directamente productivas: “necesitaban una persona para trabajar” o “te explicaban levemente las funciones que hacían, pero pinceladas.”. En algunas ocasiones estos puestos de trabajo para estudiantes en prácticas están definidos estructuralmente en la organización del trabajo de la empresa como productivo y no para el aprendizaje. Por tanto, la adecuación se hace sobre la marcha: “trabajando haciendo” (*learning by doing*). En cualquier caso, entre los componentes de las trayectorias de éxito también hay opiniones minoritarias que valoran positivamente las labores llevadas a cabo por los tutores de las prácticas, tanto en la empresa como en el ámbito educativo.

semiestructuradas han pasado por varias empresas y diversas modalidades de contratos. Esta es una de las razones por las cuáles CCOO (2015) habla sobre el "*fraude de ley*" a través de dichos contratos.

Algunos miembros del grupo de trayectorias desestructuradas y semiestructuradas, explicitan el papel que ha jugado la crisis económica en la discontinuidad del empleo; son conscientes de que los contratos en prácticas tienen bonificaciones del Estado, lo que les *sale a cuenta a la empresa*. Pero son críticos con respecto al aprendizaje: la prioridad es producir, "*sacar la faena*", y con un contrato que sale más barato que otro de obra y servicio. Algunos señalan que hay mucha rotación y discontinuidad en el empleo con esta forma de contratación.

Asimismo, algunos coinciden en señalar que hay contratos en "B": el aprendizaje, la formación o las prácticas las hacen sin contrato, aunque verbalmente la relación laboral es de aprendizaje. A veces esta formación puede ser importante porque el puesto de trabajo lo exige: "*...yo estaba en un bar musical y te formaban más que en un bar normal...Estaba sin contrato., que no te pase nada o lo que sea. Tienes que tener más cuidado. Y si viene tal métete por ahí que no te vea, salta la barra y tómate algo.*"

### ***Punto de inflexión. Convenios de prácticas entre escuela y empresa***

Por último, hemos constatado que los *convenios de prácticas* entre Escuela o Universidad y Empresa juegan un papel importante en la transición hacia el mercado de trabajo, en la medida que este pasaje es rememorado como un punto de inflexión en la transición al mercado de trabajo y en la especialización profesional por parte de los trabajadores cualificados. Esto lo han señalado particularmente los componentes de la *trayectoria semiestructurada* y la *trayectoria con expectativa de éxito*. El punto de inflexión para ellos ha supuesto pasar de una concepción teórica y abstracta a tratar con problemas concretos y por tanto *aprender haciendo*, contrastando con los conocimientos adquiridos. De igual forma, la propia aproximación al mundo de la empresa resulta un aprendizaje en el proceso de *ajuste de expectativas*.

Otro aspecto singular de la inflexión es que las prácticas han ayudado a su especialización, a decidir qué camino escoger cuando dichas prácticas resultan fructíferas, cosa que no siempre sucede (en este sentido, los componentes señalan la importancia de la suerte o el azar respecto el tipo de prácticas y el lugar donde las han realizado). Por consiguiente, el hecho de que los convenios de prácticas puedan ser un punto de inflexión en las trayectorias de las personas jóvenes, es significativo por sí mismo de la validez de la cooperación entre Escuela, Universidad y Empresa, y de su función en la transición de los jóvenes al mercado de trabajo, aspecto que en algunas ocasiones se minusvalora.

En el discurso de los grupos, se subraya la importancia de la tutoría y el seguimiento de la Universidad o del centro educativo sobre las prácticas en las empresas. En este orden, existen algunas referencias positivas a la buena labor de esas tutorías, siendo más negativa la perspectiva sobre la tutorización y consiguiente aprendizaje, de las tareas en la propia empresa (aunque también aquí aparecen opiniones positivas entre los miembros de la trayectoria de éxito).

Hemos de considerar también la idea de que no todas las empresas están dispuestas y en condiciones de recibir a estudiantes en prácticas, depende de diferentes circunstancias, como la coyuntura de la actividad de la empresa, del número de estudiantes en prácticas, del sector y del tamaño de la empresa, tal como nos lo advierten desde las teorías neo-institucionalistas (Powell, DiMaggio 1991; Aragón, Nevers 2010). Recibir estudiantes en prácticas puede representar un coste en términos de tiempos, materiales, recursos, tutorización y seguimiento. Probablemente las empresas aceptan recibir algunos estudiantes en prácticas por cuestión de imagen ante la opinión pública, aunque a veces necesitan también tener una bolsa de potenciales futuros trabajadores disponibles y, en otras ocasiones, sin formalizar un contrato de prácticas y con una exigua remuneración, se utilizan tales estudiantes como fuerza de trabajo que desempeña tareas estructurales propias de la actividad empresarial.

### 4.3. Conclusiones

#### *Hipótesis general*

En relación a la hipótesis general los contratos de formación y aprendizaje tienen una doble valoración por parte de los jóvenes. Por un lado, se valora positivamente para una determinada cohorte de edad (16-20) y como primera forma de inserción laboral. Estos contratos tienen un significado importante en la transición, no sólo como aprendizaje práctico trabajando, sino también como forma de socialización y de vinculación a un grupo de referencia que les puede proporcionar a los jóvenes una oportunidad para el sentimiento 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 está presente en el discurso de varios grupos.

Los contratos de prácticas tienen una valoración más positiva, son contratos que están destinados a personas con estudios universitarios y se vincula 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. Sin embargo, para este grupo el punto de inflexión en su trayectoria lo ha pasado previamente a través del convenio de prácticas entre Universidad y Empresa.

En relación a la transición de los jóvenes que actualmente cursan Formación Profesional Dual se observa una fuerte diferencia entre el discurso positivo sobre dicha formación, la existencia de altas expectativas de éxito y el batacazo que supone hacer las prácticas en las empresas sin apenas tutorización en las pequeñas y medianas empresas. Este tránsito desmitificador contribuye al "*ajuste de expectativas*," al conocimiento de los mecanismos disciplinarios del mundo del trabajo.

La tutorización de los jóvenes de FP Dual parece hacerse básicamente en las grandes empresas públicas y en las multinacionales. En la Pyme, más que formación hacen trabajo productivo y las formas de retribución son diversas, precarias y fuente de queja por parte de los jóvenes. El desarrollo futuro de la FP Dual está condicionado y limitado por la abundancia de pequeñas empresas en nuestro país, sin actual capacidad de tutorización y seguimiento.

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)

#### *Hipótesis específicas*

En relación 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 observara en los años noventa Casal (1999). Hoy la **transición al mercado es sucesiva**, con un punto de inflexión en las prácticas, que les 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 de actividad. Posiblemente el contexto de la Gran Recesión haya prolongado el periodo de transición y las sucesivas etapas de sus trayectorias para muchos jóvenes independientemente del nivel de estudios. 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, como señala Furlong et al. (2006)

En relación a la segunda hipótesis específica (H2), la precariedad del empleo ha marcado las trayectorias desestructuradas, y en parte a la semiestructurada. La precariedad del empleo es un hecho constatado durante la Gran Recesión, lo que ha acentuado la segmentación del mercado de trabajo (Miguélez; López-Roldán 2014; Martín Artiles, 2014; Verd, López Andreu 2016, entre otros). En este sentido, no parece haberse producido una polarización en las trayectorias en términos de ganadores y perdedores, como dice la literatura internacional ya citada, sino *una estratificación o segmentación de trayectorias laborales en un contexto de fuerte incertidumbre que ha marcado el periodo 2007-2017*.

En relación a la tercera hipótesis específica (H3), hemos podido identificar dos sentidos del discurso: uno cuya narrativa es propia de la clase obrera (véase a Willis, 1988) y otro de “clase media”. Aquí, queremos enfatizar que hablamos de *sentidos del discurso*, no de *trayectoria obrera ni trayectoria de clase media*. El *discurso de clase obrera* lo hemos identificado con la transición rápida al mercado de trabajo, en edades muy tempranas y como una forma de transición simple, a veces con abandono escolar, con incorporación lo más inmediata al mercado de trabajo y que espera aprender trabajando. Por el contrario, en el *discurso de 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 que espera aprender estudiando y también trabajando, así como recibiendo formación en la empresa.

En el discurso de clase obrera aparece la idea del abandono escolar temprano, la idea de aprender trabajando; por tanto, se trata de una concepción pragmática para aplicar los conocimientos adquiridos: estos jóvenes esperan aprender mediante el adiestramiento e incluso mediante la formación en la empresa. Los contratos de formación y aprendizaje están bien valorados por algunos de ellos porque les ha permitido mejorar sus conocimientos, así como a alcanzar ciertas expectativas, como un empleo estable, quedarse en la empresa, mejorar de categoría profesional, etc. La movilidad ascendente tiene un corto recorrido en términos de categoría profesional en la escala de la Seguridad Social, de peón a oficial de 3ª, oficial de 2ª y oficial de 1ª.

En contraste, el discurso de clase media está caracterizado no sólo por un periodo formativo más largo y por disponer titulaciones más altas (Estudios Universitarios y Ciclo formativo Grado superior), sino también porque la empresa le ofrece formación de acogida, le cofinancia formación fuera de la empresa (cursos, masters, etc.) y, por tanto, para estos jóvenes se genera una expectativa de éxito. Dicho joven tiene un discurso optimista, individualista y de confianza en la valoración del mérito. Por ello, la certificación y acreditación de la formación es importante, no sólo como un instrumento de competencia, sino también como mecanismo que permite adecuarse a las condiciones cambiantes del empleo, es una forma de actualización profesional.

Tabla 18. Discursos de clase obrera versus clases media

	Discurso “clase obrera”	Discurso “clase media”
<b>Transición</b>	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
<b>Formación</b>	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	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.

	Valoración positiva convenios centro educativo y empresa.	
<b>Expectativa</b>	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
<b>Adecuación o credencial</b>	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.
<b>Trayectoria</b>	Desestructurada Semiestructurada	Semiestructurada Trayectoria con expectativa éxito
<b>Origen</b>	Clase trabajadora	Clase trabajadora Clase media tradicional Nueva clase media.

Fuente: Elaboración propia

Por último, la relación al origen social (definido a partir de la posición de los progenitores), nótese de que el discurso de clase obrera aparece en los grupos que hemos identificado como clase trabajadora, pero el discurso de clase media aparece en el origen de clase trabajadora, cuando los jóvenes tienen estudios de segundo grado de FP o estudios Universitarios; así como en el discurso de la clase media tradicional y de la nueva clase media. En otras palabras, el discurso individualista ha calado como valor en la clase trabajadora, y no se trata, por lo tanto, de un discurso exclusivo de la clase media.

### ***Transición simple versus compleja***

La *transición simple* la encontramos en el grupo de trayectoria desestructurada. Para este grupo, la transición es simple y rápida en la medida que busca una inmediata inserción laboral, su formación inicial es baja y no hay formación de acogida en la empresa. La empresa ofrece solo adiestramiento en el puesto de trabajo, con un brevísimo periodo de aprendizaje. Por tanto, podemos colegir que “simplemente” los jóvenes muestran un interés por 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 en el empleo, cambios de contrato, de empresa y de sector de actividad, seguido de periodos de desempleo, de modo que se suceden las inserciones simples y cortas a lo largo de su trayectoria.

El grupo de trayectoria semiestructurada tiene una *transición semi-compleja*, está 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 su inserción es a través de los contratos de formación y aprendizaje. La empresa ofrece una formación de acogida, o bien un adiestramiento en el mismo puesto de trabajo. El tiempo de transición no es muy largo; de hecho, en el discurso de este grupo, 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, la inflexión 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 tiene *transición compleja*, con un periodo largo de transición entre el centro formativo y la empresa. Y, además, el nivel de cualificación exigido por el puesto de trabajo requiere formación académica reglada, así como más formación específica vinculada al puesto de trabajo. Recordemos que la cualificación es del puesto de trabajo (y no solo del individuo, véase Planas 2016). La transición se hace a través de convenios entre el centro formativo y la empresa, así como a través de contrato de prácticas. La transición es compleja porque el tiempo es más amplio, está vinculado a la obtención de títulos, de credenciales y acumulación de

experiencia, lo que contribuye a generar expectativas de progresión y mejora de la cualificación profesional y de retribución.

### ***Ajuste de expectativas***

El ajuste de expectativas es un aspecto importante en la transición y en las trayectorias laborales. El ajuste implica adecuar las expectativas imaginadas por las personas jóvenes y la posterior realidad concreta del puesto de trabajo, de la categoría profesional, de remuneración y de prestigio social. La distancia más grande entre el mundo imaginado y la realidad de los puestos de trabajo la hemos encontrado en el grupo de discusión de FP Dual.

En las trayectorias desestructuradas las expectativas son bajas. La expectativa sólo consiste en encontrar un empleo estable, pero no hay un imaginario de movilidad ascendente, ni de mejora profesional o de cambio de categoría. El ajuste de expectativas se produce desde muy temprana edad, ya que también su transición es rápida, entre los 16 y 20 años, lo que concuerda con lo que se ha denominado perfil de *trayectoria obrera* (Casal 1999; 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 se referencian en la estabilidad del empleo, los aspectos relacionados con la formación y recualificación no siempre son importantes. Igualmente, el perfil concuerda con el mencionado como *trayectoria obrera*, lo que implica *aprender haciendo* y ganar *experiencia laboral*. El *ajuste de expectativas* también es muy rápido, lo que puede entenderse también como un cierto grado de conformismo, porque lo importante es tener empleo y si es a tiempo indeterminado aún mejor. Esa es la expectativa. Para estos dos grupos la organización del trabajo normativa-descriptiva contribuye a la socialización en el comportamiento 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 se valora y busca la formación, tiene iniciativa de autoaprendizaje y, además, las empresas les ofrecen formación. Para este grupo, la trayectoria es compleja y representa esfuerzos de formación, obtención y acreditación de títulos, además de la movilidad entre empresas y a veces movilidad sectorial e incluso movilidad geográfica hasta alcanzar puestos de trabajo que impliquen movilidad ascendente, con cambio de categoría profesional. Pero el éxito no es precoz, como sostenía Casal (1999). El retraso del éxito se explica por los límites a la movilidad laboral ascendente que ha venido con la Gran Recesión. Además, el hecho de tener formación universitaria para muchos de ellos genera altas expectativas, como decía Planas (2016) la educación tiene efectos secundarios, uno de esos efectos es la expectativa. Sin embargo, el contexto económico también influye en el ajuste de las expectativas de los individuos, así como en el comportamiento disciplinado. Probablemente los jóvenes universitarios, que no han tenido experiencias laborales previas, experimentan un duro choque con la realidad durante su proceso de ajuste de expectativas.

*¿Qué ha cambiado con la Gran Recesión?* Posiblemente con la gran recesión han cambiado las expectativas para las llamadas *trayectorias obreras*: la precariedad del empleo genera una suerte de *realismo resignado*, de cierta aceptación del limitado marco de oportunidades, lo que es especialmente significativo en las trayectorias desestructuradas y semiestructuradas. No así en la trayectoria con expectativa de éxito. Este último grupo confía en salidas *individuales*, sus expectativas se mantienen altas en las cohortes de edad más jóvenes. Los jóvenes mantienen durante un cierto periodo del ciclo vital expectativas individualistas en relación a sus carreras profesionales, ingresos económicos y prestigio social, pero quizás a medida que pasan los años, la experiencia obliga a un *ajuste de expectativas*.

Recordemos que otro elemento de cambio para quienes tienen estudios universitarios es el éxito precoz, identificado por Casal. Este tipo de éxito ha desaparecido con la Gran Recesión, es sustituido por un *éxito de aproximación sucesiva*. La *aproximación sucesiva* 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.

### ***Segmentación del mercado de trabajo***

**Nuestra tesis es que la segmentación del mercado de trabajo contribuye a explicar las oportunidades y límites de las trayectorias laborales.** El segmento primario del mercado de trabajo, donde se ubican las grandes empresas, las multinacionales, las empresas públicas y determinados sectores de actividad, como finanzas, Administración Pública, educación y sanidad, entre otros, abren oportunidades de carrera profesional. Las expectativas no dependen solo del nivel de formación y de las estrategias de los individuos, sino también del mercado primario en los cuales están insertados los individuos. El sector de actividad y el tamaño de la empresa son variables determinantes para las trayectorias, como hemos puesto de relieve estadísticamente con los datos de la MCVL y, además, también han confirmado otros estudios (Migueluez, López-Roldan, 2014; Martín Artiles, 2014)

Uno de los hallazgos es que las trayectorias intra-generacionales 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 por lo escrito por Verd y López-Andreu (2016).

Por último, los mercados de trabajo transicionales, que en principio se esperaba para determinadas cohortes de edades jóvenes, parece tender a extenderse más allá de los jóvenes, el cambio en el modelo de empleo, la precariedad, el trabajo temporal y las nuevas formas atípicas de empleo no parece ser un fenómeno coyuntural, ligado al largo período de recesión, sino una característica de un nuevo modelo de empleo.

## PROPUESTAS DE LOS ACTORES SOCIALES

---

Finalmente, añadimos a continuación las sugerencias y propuestas de los actores sociales entrevistados, organizaciones empresariales y sindicales, en relación a la mejora de la formación y la transición de las personas jóvenes al mercado de trabajo. Se trata exclusivamente, por lo tanto, de un ejercicio descriptivo (y no valorativo) con el único fin de realizar una primera aproximación para un posterior trabajo más exhaustivo centrado específicamente en propuestas de mejora, resultado del proyecto de investigación.

Asimismo, y como se observará a continuación, también se incluyen aquellas propuestas de los actores sociales referidas a la Formación Profesional Dual, pues en las mismas entrevistas se ha preguntado específicamente por este ámbito entendiendo que esta forma parte del concepto de "*aprendizaje basado en el trabajo*" (además de suponer una nueva modalidad dentro de la oferta de estudios de Formación Profesional).

### ***En relación a las pequeñas y micro empresas:***

1. Mejorar la comunicación entre las empresas y el sistema educativo de cara a garantizar la máxima coherencia entre las demandas y necesidades de personal formado y/o cualificado de las empresas y la oferta de formación pública del sistema. Esta comunicación se podría fomentar a través de planes conjuntos de formación en los que se dé respuesta a las necesidades empresariales y a través de los cuales se potencie la participación de empresas de menor tamaño.
2. Identificar aquellas empresas que declaran necesidades de formación pero que no participan de forma activa en la ejecución de los planes de formación conjuntos de empresas (con el objetivo de fomentar su participación, maximizar las potencialidades y los resultados de los mismos planes conjuntos así como reforzar el tejido empresarial español a partir del conocimiento mutuo de las empresas y su trabajo conjunto).
3. Facilitar los trámites necesarios para unificar el crédito de formación de varias pequeñas empresas y ofrecer formación conjunta, así como acumular créditos de varios años para impulsar planes de formación de mayor calado; ambos derechos recogidos por la Ley 30/2015 pero de compleja y excesivamente burocrática aplicación.

### ***Diseño institucional y marco normativo:***

4. Asegurar y fomentar la calidad de los periodos de prácticas en los convenios entre la escuela o la universidad y la empresa, para que estos supongan, a la vez, un periodo formativo y un inicio de vida laboral.
5. Potenciar los diferentes "*observatorios*" públicos existentes sobre el mercado de trabajo para mejorar la capacidad de adaptación del sistema educativo a las necesidades y demandas de las empresas.

Considerando que los cambios en la demanda son muy rápidos y el perfil de cualificaciones necesarias en cada momento varía (lo que dificulta la planificación en el sistema educativo y en la formación para el empleo) resulta fundamental adecuar la formación del sistema educativo a dichos cambios, así como fomentar sistemas de Formación Continua flexibles y eficientes.



6. Crear un buen sistema de prospección de necesidades en el que participen los agentes sociales para tener una orientación más realista hacia las necesidades de los mercados de trabajo, tal y como se plantea en la Ley de *Formación y Cualificaciones Profesionales* de Cataluña, y en la Ley 30/2015, en la que se habla específicamente de organizaciones empresariales y sindicales a través de las estructuras paritarias sectoriales.

### **Competencias**

7. Fomentar la incorporación de las competencias transversales (trabajo en equipo, creatividad, liderazgo...) en los planes de estudios universitarios, de FP e, incluso, en etapas anteriores.

### **Formación continua y a lo largo de la vida**

8. Impulsar la formación continua como política de "*actualización*" de los puestos de trabajo cualificados estratégicos para la economía y el sistema productivo español. En este sentido, y muy especialmente, la conocida como tecnología 4.0, vinculada al sector industrial y las disciplinas STEM (science, technology, engineering y mathematics), estaría amenazando con hacer obsoletos determinados conocimientos y/o cualificaciones con los que cuentan actualmente los trabajadores de estos sectores. En este punto, se debe tener en cuenta la perspectiva de género pues estas disciplinas son, tradicionalmente, estudiadas y desempeñadas por hombres, lo que coloca a la mujer en una situación desfavorecida de cara al futuro.
9. Garantizar la formación a lo largo del ciclo vital de cada persona ("*life long learning*") para mejorar las trayectorias laborales de la población trabajadora. Esta propuesta, por lo tanto, va dirigida a acabar, en el largo plazo, con la idea y la actitud de que la formación tiene lugar durante un único período, vinculado a la etapa de juventud.
10. Ofertar planes de actualización específicos para las personas en situación de desempleo de larga duración, política que podría realizarse en colaboración de las empresas con las oficinas de desempleo de cada CC.AA.
11. Garantizar la Formación Continua en la empresa para aquellas personas con un menor nivel de formación como forma de establecer una "*segunda oportunidad*" de aprendizaje y evitar situaciones de desempleo o formas precarias de trabajo a las que habitualmente están ligados este colectivo y, con ello, se evite el desequilibrio entre personas con una amplia formación, tanto inicial como continua, y personas con bajos niveles en ambas.

### **En relación a la Formación Profesional Dual**

12. Establecer o definir con más precisión los objetivos estratégicos de esta modalidad de FP. Algunos de los actores implicados en su desarrollo argumentan que "*estamos haciendo un ejercicio de creatividad, pues no hay objetivos estratégicos de formación y ocupación para saber dónde tenemos que llegar y así poner los medios necesarios*". En este sentido debería plantearse también más concretamente, por ejemplo, qué aspectos curriculares deberían tratarse, quién diseña la formación en la empresa y en función de qué criterios, quién y cómo se supervisa la actividad formativa en la empresa, etc.
13. Regular, especificar y velar por el cumplimiento de la compensación económica que deberían percibir todas las personas que realizan la formación en la empresa en la modalidad Dual.
14. Garantizar la implicación y el papel activo de las organizaciones empresariales y sindicales en la gobernanza del sistema.

15. Establecer un contrato específico para las personas que cursen la modalidad de Dual de la Formación Profesional puesto que los contratos de formación y aprendizaje y de prácticas no se ajustan a las necesidades que plantea este nuevo itinerario formativo.
16. Apoyar el modelo a partir de ayudas, incentivos y/o bonificaciones a empresas, especialmente para facilitar la elaboración de los mismos proyectos de FP-DUAL en las empresas o para superar los trámites burocráticos del propio sistema (este apoyo iría dirigido especialmente a las pequeñas y micro empresas).
17. Garantizar en todas las empresas, donde se imparta este modelo, la figura del o la tutora de empresa. Es fundamental que dicha figura esté debidamente formada para realizar su tarea y disponga de los suficientes recursos (tiempo, material, infraestructura, etc.) para realizar su labor. En especial, se debe velar por incentivos o bonificaciones que faciliten la existencia de esta figura en las pequeñas y micro empresas, donde los recursos para sustentarla son más limitados.
18. Garantizar la actualización de las personas formadoras de los centros educativos con la finalidad de mejorar la calidad del sistema. Una propuesta, sería, como ya se está realizando en algunos casos, potenciar la estancia de las formadoras en empresas.
19. Establecer mecanismos de evaluación del modelo con la finalidad de "*corregir*" y mejorar constantemente la calidad del mismo, proceso en el que deberían participar la administración y los agentes sociales.

## BIBLIOGRAFÍA

---

- Aragón, Antonio; Nevers, Nuria (2010). "La formación en la empresa española: ¿solo se busca mejores los resultados organizacionales?" *Universia. Business Review*
- Autor, David H. (2014). "Skills, education, and the rise of earning inequalities among the others 99 percent". *Science*, 344;843-851; <http://dx.doi.org.10.112/science.1251868>
- Becker, Gary S. (1983). "Inversión en capital humano e ingresos." En Toharia, Luis. *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bendit, René (2006). "Youth Sociology and Comparative Analysis in the European Union Member States." *Papers*, 79; 49-76.
- Boyer, Robert (2005). "Changement époque... mas diversité persistant des système de protection social"; p.33-63. En Vielle, Pascale; Pochet Phillipe; Cassiers, Isabelle. *L'Estat social actif*. Bruxelles, Peter-Lang.
- Busemeyer Marius, R.; Trampusch, Christine (2011). "The comparative Political Economy of Collective Skills formation." pp. 3-38. En Busemeyer, Marius; Trampusch, Christine (2011). *The political economy of collective skills formations*. Oxford: Oxford University Press
- Casal, Joaquim; García, Maribel; Merino, Rafael; 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; Quesada, Miguel (2006b). "Changes in forms of transitions in context of informational capitalism." *Papers*, 79; 195-223.
- Casal, Joaquim; Merino, Rafael; García, Maribel (2011). "Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes." *Papers*, 96/4
- Casal, Joaquim; García, Maribel; Merino, Rafael y Quesada, Miguel (2006). «Changes in forms of transition in contexts of informational capitalism». *Papers: Revista de Sociología [en línea]*, 79, 195-223.
- Cassier, Isabelle; Pochet, Phillippe; Vielle, Pascale (2005). "L'Estat social Actif. Vers un changmenet de paradigme." En Vielle, Pascale et. al. op. cit, p. 13-32
- CCOO (2015). *El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje*. Madrid: Secretaría Confederal de Formación para el Empleo y Formación Sindical., [<http://www.ccoo.es/e6b5221b56db6525c32bcd5cad328ad1000001.pdf>], consultado el 10 de mayo 2016
- CES (2015). *Informe competencias profesionales y empleabilidad*. Madrid: CES.
- Chisvert, Marí José; Marhuenda, Fernando (2016). "Transiciones tempranas al mercado laboral. Los contratos de Formación y Aprendizaje. ¿Oportunidad o trampa para los jóvenes? *RASE*, vol.5,2:153-168
- Comisión Europea (2010). *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible, e integrador*. Bruselas
- Comisión Europea (2012). *Un nuevo concepto de educación: invertir en las competencias para lograr mejores resultados socioeconómicos*. COM (2012) 669-final.

- Dämmrich, Johana; Kosyakova, Yuliya; Blossfeld, Hans-Peter (2015). "Gender and job-related non-formal training: A comparison of 20 countries." *International Journal of Comparative Sociology*, Vol.56 (6), pp.433-459
- Dimaggio, P.J.; Powell, W.W. (1991). *The new institutionalism in organisational analysis*. Chicago: Chicago University Press
- Esteban, Ricardo; Gutiérrez, David (2016). "Los contratos formativos en perspectiva de reforma laboral." En Pérez Amorós, Francesc; Rojo, Eduardo. *Balance de la reforma laboral de 2012*. Albacete: Editorial Bomarzo
- 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 for Apprenticeships*. Brussels: Directorate General for Employment, social Affairs and Inclusion
- Fernández, M.L.; Valle, R. (1998). "El enfoque neo institucional como marco teórico explicativo de la gestión de recursos humanos". *Investigaciones europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 4, nº 2, pp.93-112
- 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
- Ficapal-Cusí, Pilar; Boada-Grau, Joan; Sánchez-García, José (2013). "Evaluación del e-learning en la formación para el empleo: Estructural factorial y fiabilidad." *Revista de Educación*, 361, pp.539-564
- Furlong, Andy; Cartmel, Fred; Biggart, Andy (2006). "Choice biographies and transitional linearity: Re-conceptualizing modern youth transitions." *Papers* 79; 225-239.
- Frey, Carl Benedict; Osborne, Michael (2013). *The Future of Employment*. Working Paper Oxford Martin Programme on Technology and Employment, University of Oxford
- Gazier, Bernard (2002). "Transitional labour markets: from positive analysis to policy proposal." En Schmidt, Günter; Gazier, Bernard. *The dynamics of full employment*. London: Edward Elgar, pp.196-232
- Germe, Jean-François (2011). "Project professionnel et incertitude su le marché du travail." *Papers*, 115-1138
- Gudmundsson, Gestur (2006). "Wrestling with(in) the welfare state. An overview of Nordic Youth Research." *Papers*, 79; 77-100
- Gil, M.A. (2015). "El derecho a la formación y la cualificación profesional y su papel en la transformación del modelo productivo. Actas II congreso "Trabajo, Economía y Sociedad. Crisis y desigualdad: alternativas sindicales." Fundación 1º de Mayo-CS.CCOO, pp.578-599
- Green, Andy (2011). "*Modelos de formación a lo largo de toda la vida y la sociedad del conocimiento en Europa*". *Papers. Revista Sociología*, 96/4

- Haasler, Simone (2014). "The impact of Learning on Women's Labour Market Transitions." *Research in Comparative and International Education*, volume 9, 3, pp.354-369
- Hurley, John; Fernández, Enrique; Storre, Donald (2013). *Employment Polarisation and Job Quality in the Crisis*. Cornell: Cornell University ILR School. Digital commons@ILR, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl>
- Horan, P.M. (1974). "The structure of occupational mobility: conceptualisation and analysis. *Social forces*" vol.53, pp.33-45
- Lerman, R.T.I. (2013). *Skill Development in Middle Level Occupation: the role of apprenticeship training*. Bon: EZA, Policy Paper.
- Lope, Andreu y Martín Artiles, Antonio (1998), "As relações entre formação e emprego". En AAVV, *Formação, Trabalho, Competência*, pp. 179-220.
- López-Roldán; Pedro; Fachelli, Sandra (2015). "¿Somos más móviles incluyendo a la mitad invisible? Análisis de la movilidad intergeneracional en España en 2011. *REIS*, 150, pp.41-70
- Nübler, Irmgard (2014). "A theory of capabilities for productive transformation: Learning to catch up.". En Salazar, J.M.; Nübler, I.; Kozul, R. (eds). *Transforming economics. Making Industrial Policy for growth, Jobs and development*. International Labour Office, Geneve, pp.113-150
- Miguélez, Fausto; López-Roldán, Pedro (2014) *Crisis, empleo e inmigración en España*. Barcelona: Obra Social de la Caixa.
- Martín Artiles, Antonio (2014). "Ingresos del trabajo, estratificación y movilidad social." En Miguélez, Fausto; López-Roldán, Pedro. *Crisis, empleo e inmigración en España*. Barcelona: Obra Social de la Caixa.
- Martín Artiles, Antonio y Lope, Andreu (1999), "¿Sirve la formación para tener empleo?", en *Papers* nº 58, pp. 39-73
- Marhuenda, Fernando; Bernard, Joan C.; Navas, Almudena (2010). "Las prácticas en empresas como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social." *Revista de Educación*, 351, 139-161
- Miñarro, Margarita (2013). "El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada de trabajo." *Jornada Universitaria de Granada*, consultado el 13 Mayo 2017
- Massó, Matilde (2009). *La qualificació a debat. Una anàlisi dels usos empresarials de la noció de competència a Espanya*. Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya
- Olazaran, Mikel; Albizu, Eneka (2015). *Formación profesional, empresa e innovación en España*. OmniaScience. DOI [http://dx.doi.org/10.3926\(oms.276](http://dx.doi.org/10.3926(oms.276)
- Pérez del Prado, Daniel (2015). "Mercados de trabajo transicionales." *Sobre la paternidad y tutela del concepto de flexiseguridad*. Madrid: Universidad Carlos II
- Powell, Walter W.; DiMaggio, Paul (1991). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: The University Chicago Press

- San Martín, Daniel (2014). "Teoría fundamentada y Atlas.Ti: recursos metodológicos para la investigación educativa." *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol.16, 1
- Schmidt, Günter (1998). *Transitional Labour Markets: A new European Employment Strategy*. Berlin: Foundation WZB
- Seguridad Social (2007-2015). "Muestra Continua de Vidas Laborales". [Base de datos].
- Spillerman, Stephen. (1977). "Career, labour market structure and socio-economic achievement." *American Journal of Sociology*, 83,3
- Stauber, Barbara; Walther, Andreas (2006). "De-standardised pathway to adulthood: European perspectives on informal learning in informal networks." *Papers*, 79; 241-262
- Torrents, Dani (2015). "Trayectorias juveniles y factores de la demanda de educación universitaria española para el año 2009." *Papers*, 100/1; 131-149
- Verd, Joan Miquel; López Andreu, Martí (2016). Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales. El caso de los adultos jóvenes en Cataluña. *Papers. Revista Sociologia*, 101/1:5-30  
<http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.2167>
- Willis, Paul (1988). *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Madrid: Akal (1ª edición 1978) 23º páginas.

### Anexo I. Relación de entrevistas

- E1. Organización empresarial de pequeñas y medianas empresas. Directora de Políticas de Ocupación y Formación.
- E2. Organización empresarial de grandes empresas. Directora de Formación y Conocimiento.
- E3. Organización empresarial. Director-gerente y técnica responsable de programas.
- E4. Organización sindical. Responsable de Formación Profesional y de Cualificaciones.
- E5. Organización sindical. Federación de Industria – Negociación Colectiva (sector de la química)
- E6. Representante de organización sindical en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
- E7. Organización sindical de formación y representación sindical en el Consejo General de FP.
- E8. Organización sindical. Federación de Enseñanza. Secretaría de formación
- E9. Organización sindical. Secretaria nacional de igualdad y Formación Profesional.
- E10. Instituto Catalán de Cualificaciones Profesionales. Jefa del área de cualificaciones.
- E11. Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Técnico de relaciones institucionales.
- E12. Servicio de Ocupación de la UAB.
- E13. Servicio de Ocupación UAB-Internacional: Programas internacionales.
- E14. Fundación Bertelsmann.
- E15. Fundación BCN FP. Técnica de proyectos y gerente.
- E16. Consorcio para la Formación Continua de Cataluña. Directora y gestión de programas
- E17. Consejo de la Juventud de España, vicepresidente, responsable del área socioeconómica.
- E18. AVALOT – UGT.
- E19. Responsable Consejo de la Formación Profesional de Cataluña

## Anexo II. Tablas

Tabla 1a. Movilidad empleo y rotación contractual						
	Nº de empresas diferentes en las que trabajó entre 2007 y 2014	Nº de relaciones en las empresas que trabajó entre 2007 y 2014	Nº de cambios de Provincia 2007-2014	Nº de cambios de sector 2007-2014	Nº de cambios ascendentes de grupo de cotización 2007-2014	Nº de cambios descendentes de grupo de cotización 2007-2014
1 a 10	3,8	7,7	0,6	1,9	1,1	1,0
11 a 25	3,8	8,4	0,7	2,0	1,2	1,1
26 a 50	3,8	8,9	0,7	2,0	1,2	1,1
51 a 100	3,8	9,3	0,8	2,1	1,3	1,1
101 a 250	3,7	9,5	0,7	2,0	1,2	1,1
251 a 500	3,6	9,4	0,7	2,0	1,2	1,0
Más 500	3,9	10,6	0,7	2,1	1,2	1,1
Media	3,8	9,1	0,7	2,0	1,2	1,1
N	194447					

Fuente: elaboración propia con MCVL (2007-2015)

Tabla 2b. Categorías profesionales registro Seguridad Social y trayectorias				
	Semiestructurada	Perspectiva a éxito	Desestructurada, precaria	Media
Ingeniero, licenciado	2,7%	17,6%	2,7%	6,5%
Técnicos	2,0%	18,6%	5,1%	6,6%
Jefe administrativo	2,0%	4,3%	2,1%	2,6%
Auxiliares	3,5%	4,2%	3,7%	3,7%
Oficiales administrativas	12,1%	11,3%	9,1%	11,6%
Subalternos	2,9%	6,5%	4,4%	4,0%
Auxiliares administrativos	14,7%	19,1%	14,8%	15,9%
Oficiales 1-2º	17,4%	4,6%	15,5%	13,9%
Oficiales 3ª	18,0%	3,5%	15,1%	14,0%
Peones	24,7%	10,2%	27,6%	21,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
V de Cramer	,336	0,000		
	154453			

Fuente: elaboración propia con MCVL (2007-2015)







MINISTERIO  
DE ECONOMIA  
Y COMPETITIVIDAD

