

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de la Laguna

Curso académico 2017/2018

Convocatoria: Junio

# Jóvenes y sindicalismo

Alumna: Larissa González Trujillo

Tutor: Jorge Rodríguez Guerra

Departamento: Sociología y Antropología

Área de conocimiento: Sociología

## **RESUMEN**

Los cambios políticos, económicos y sociales de las últimas décadas han socavado los pilares en los que se construyó el movimiento sindical en los siglos XIX y XX, el cual tenía por objetivo representar los intereses de la clase trabajadora. Estos cambios también han afectado al mercado de trabajo, provocando la segmentación y heterogeneización de las condiciones laborales, dando lugar a varios segmentos de trabajadores con intereses diferenciados. Los sindicatos han optado por una acción sindical “de freno”, manteniendo las condiciones laborales de los trabajadores estables, mientras se produce el deterioro de las condiciones para los segmentos más precarios. Entre ellos, se encuentran los jóvenes trabajadores que se perciben en un segundo plano de la acción sindical, lo que debilita su sentido de pertenencia al movimiento sindical. En este estudio trataremos de explicar los débiles vínculos que relacionan a los jóvenes con los sindicatos.

**Palabras clave:** trabajadores jóvenes, sindicatos, vínculos, precariedad, relaciones laborales, mercado de trabajo.

## **ABSTRACT**

Political, economic and social changes have undermined the pillars on which the trade union movement was built in the 19th and 20<sup>th</sup> centuries, which aimed to represent the interests of the working class. These changes have also affected the labor market, causing the segmentation and heterogeneity of working conditions, giving rise to various segments of workers with differentiated interests. Unions have opted for a "brake" union action, maintaining the working conditions of workers stable, while the deterioration of the conditions for the most precarious segments takes place. Among them, there are young workers who perceive themselves in the background of union action, which weakens their sense of belonging to the trade union movement. In this study we will try to explain the weak links that link young people with unions.

**Keywords:** young workers, unions, links, precariousness, labour relations, labour market

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>CAPÍTULO 1: PROBLEMAS GENERALES DE LOS SINDICATOS</b> .....	6
1.1. Dimensiones en las que se manifiestan los problemas de la acción sindical en la actualidad.....	6
1.2. Las dificultades de la afiliación sindical.....	8
1.3. Muerte o transformación del sindicalismo.....	10
1.4. Los sindicatos en España.....	12
1.4.1. Afiliación.....	13
1.4.2. Acción sindical.....	15
1.4.3. Negociación colectiva.....	16
1.4.4. Conflictividad laboral.....	17
<b>CAPÍTULO 2: CONDICIONES LABORALES DE LOS JÓVENES</b> .....	18
2.1. Aumento de la discrecionalidad en la gestión empresarial de la fuerza de trabajo..	18
2.2. Precariedad laboral y temporalidad.....	20
2.3. Segmentación laboral.....	22
2.4. Contratos de trabajo precarios.....	24
2.5. Paro juvenil.....	25
2.6. Sobrecualificación.....	27
2.7. Trayectorias laborales juveniles.....	28
2.8. Consecuencias para los jóvenes.....	29

<b>CAPÍTULO 3: SINDICALISMO Y JÓVENES</b> .....	31
3.1. Antecedentes históricos.....	31
3.2. Jóvenes y acción sindical.....	34
3.3. Causas que explican los débiles vínculos entre los jóvenes y los sindicatos.....	36
3.4. Consecuencias del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos.....	38
<b>CONCLUSIONES</b> .....	40
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	42

## INTRODUCCIÓN

Los pilares que sirvieron para configurar los Estados de Bienestar en Europa han sufrido profundas transformaciones como consecuencia de cambios políticos, económicos y sociales<sup>1</sup>. En muchos países, como en España, esos cambios económicos han servido para que los gobiernos adopten medidas de recortes en derechos laborales y sociales, afectando también a la capacidad negociadora de los sindicatos<sup>2</sup>. Las transformaciones acontecidas en el mercado de trabajo han generado una heterogeneización y fragmentación de las condiciones laborales, que se traducen en una mayor precariedad y temporalidad en el empleo y en el incremento del poder empresarial en las relaciones contractuales que dejan, en particular, a los jóvenes trabajadores en una posición de subordinación<sup>3</sup>. De hecho, el concepto de “precariado” acuñado por G. Standing<sup>4</sup> está pensado fundamentalmente para dar cuenta de la situación laboral actual de la mayoría de los jóvenes.

El sindicalismo en España ha tenido el objetivo de representar al conjunto de la clase trabajadora para defender sus intereses<sup>5</sup>. En su desarrollo histórico han tratado de conseguir la mayor igualdad posible en sus condiciones laborales. Sin embargo, con la actual situación de dualización del mercado de trabajo, los intereses de los trabajadores se segmentan y los sindicatos se inclinan más por proteger a la que fue la base social originaria: los trabajadores estables. Desde este punto de vista, los jóvenes se perciben a sí mismos en un segundo plano de las políticas sindicales<sup>6</sup>, lo que se pone de manifiesto en sus bajos niveles de afiliación e implicación en la acción sindical<sup>7</sup>.

El objeto de este trabajo es comprender la relación que existe entre los trabajadores y los sindicatos y el porqué de su distanciamiento. La metodología utilizada para llevarlo a cabo ha consistido en la consulta, revisión y análisis de las publicaciones e investigaciones de diferentes autores que abordan el tema que nos ocupa. La unidad de

---

<sup>1</sup> Rodríguez Guerra, J. (2001), *Capitalismo flexible y Estado de Bienestar*, Granada, Comares; Antonio A. (2006), *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*, Madrid, Talasa, p.10.

<sup>2</sup> Bernaciak, M.; Gumbell-McCormic, R.; Hyman, R. (2015), “El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?”, *Fundación 1º de mayo*, nº40, p.7.

<sup>3</sup> Antón, A. (2006), op. cit., p.11

<sup>4</sup> Standing, G.(2013), *El precariado. Una nueva clase social*, Barcelona, Pasado y Presente.

<sup>5</sup> Antón, A. (2006), op.cit., p.151.

<sup>6</sup> Álvarez, N. (2012), “Juventud, organización e intervención social”, *Viento Sur*, p.5.

<sup>7</sup> Antón, A. (2006), op. cit, p.152.

análisis principal son los jóvenes entre 16 y 24 años que tratan de acceder al mercado laboral y desarrollar una carrera profesional. Lo están haciendo en condiciones precarias, peores que las que tenían generaciones anteriores. Todo ello a pesar de poseer un mayor nivel de formación y de ser considerada como “la generación mejor formada” en la historia de España. El marco temporal de nuestro estudio es, fundamentalmente, el periodo comprendido entre 2008 y el momento presente.

El trabajo se ha estructurado en tres bloques: el primer capítulo, tratará los problemas generales de los sindicatos en la actualidad; el segundo, abordará las condiciones en que los jóvenes trabajadores acceden al mercado de trabajo; y, el último capítulo se centrará en profundizar en las razones por las que los vínculos entre los jóvenes y el sindicalismo son tan débiles.

## **1. PROBLEMAS GENERALES DE LOS SINDICATOS**

Desde su configuración a lo largo del siglo XIX, los sindicatos tienen como misión principal la defensa de los intereses de la clase trabajadora. Por ello, han luchado utilizando como instrumento la acción colectiva, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera. Concretamente, en España, la Constitución proclama en su artículo 7 a los sindicatos como los defensores y promotores de los intereses económicos y sociales de los trabajadores<sup>8</sup>.

En las últimas décadas, los cambios que se han producido a raíz del desarrollo tecnológico y de la globalización, han repercutido en el deterioro del mercado de trabajo y en las relaciones laborales y se han producido transformaciones en las condiciones de trabajo, afectando las clases trabajadoras que se han visto segmentadas y colocadas en una posición de mayor subordinación respecto del poder empresarial, un problema frente al cual los sindicatos no han sabido actuar adecuadamente debido al debilitamiento de su capacidad transformadora<sup>9</sup>.

En este primer capítulo, trataremos de identificar cuáles son los problemas que afectan a la acción sindical en la actualidad, qué factores inciden en los escasos niveles de afiliación a los sindicatos españoles, cuáles son los cambios que deben producirse en el sindicalismo para alcanzar su revitalización y, por último, llegar a una aproximación de los rasgos característicos de los sindicatos en España.

### **1.1. Dimensiones en las que se manifiestan los problemas de la acción sindical en la actualidad**

Siguiendo a Antonio Antón<sup>10</sup>, podemos distinguir tres aspectos que expresan los problemas de la acción sindical. En primer lugar, se encuentran las “dificultades de la función de intermediación”. Son dificultades que presentan los sindicatos para conseguir progresos para el conjunto de la clase trabajadora. De hecho, algunas

---

<sup>8</sup> Köhler, H-D (2008), “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, *Fundación Alternativas*, Documento de Trabajo, nº 142, pp.7-9.

<sup>9</sup> Antón, A (2006), op. cit. , p.29.

<sup>10</sup> Antón, A. (2006), op. cit., pp.33-35.

condiciones desfavorables para los trabajadores que han impuesto las empresas o el Gobierno se han aplicado sin contar con el apoyo de los sindicatos.

En segundo lugar, encontramos la “segmentación de la población trabajadora con una distribución desigual de los incentivos y desventajas entre los diferentes sectores”: este problema hace referencia a la distinción de dos segmentos que conforman el mercado de trabajo actual, debido a las diferentes condiciones laborales en que desarrollan su trabajo: el primer sector, está formado por trabajadores adultos y estables, mientras que, el segundo, está formado por trabajadores precarios donde se localizan muchos jóvenes e inmigrantes. Por esta razón, el mismo tipo de acción sindical no beneficia por igual a los dos sectores. Sobre esta cuestión se tratará de manera más detallada en el siguiente capítulo.

Por último, encontramos el desequilibrio entre los diferentes componentes internos, con la distinción entre las diferentes partes de la organización. Los sindicatos tienen que satisfacer, por un lado, los objetivos de la clase trabajadora, mejorando sus condiciones laborales y fortaleciendo el sentido de pertenencia a una clase social común y, al mismo tiempo, los objetivos que permitan su supervivencia. Sin embargo, se ha puesto énfasis en la consecución de los primeros, por lo que es necesario buscar el equilibrio que permita alcanzar ambos objetivos.

Podemos atribuirle cuatro funciones al trabajo asalariado<sup>11</sup>, tales como ser un factor de socialización, forjador de identidades colectivas y de fuerza social, dotador de sentido y regulador de experiencias individuales y ser una vía para distribuir riqueza creada socialmente. En los últimos años todos se han visto transformados, pero el segundo aspecto es el que guarda una relación más estrecha con la acción sindical y sobre el que se va a poner énfasis para explicar el distanciamiento entre los jóvenes y el sindicalismo, que presentan unos vínculos muy debilitados. Por lo tanto, debemos analizar dos problemas: el primer problema hace referencia a la pérdida de la noción de clase obrera como campo social diferenciado. Se debe, fundamentalmente, la segmentación de las clases trabajadoras y a la pérdida de identidad colectiva, debido a que los jóvenes perciben sus condiciones laborales diferentes, sumidos en el paro y la precariedad que deben adoptar estrategias individualizadas, en comparación con las que tienen los trabajadores más adultos, que son más favorables. Todo ello priva a los

---

<sup>11</sup> Antón, A (2006), op. cit, pp. 44-45.

jóvenes de formar parte de un movimiento social como fue el colectivo obrero en sus inicios, pero también los sindicatos se ven privados de una renovación generacional.

El segundo problema se refiere a la merma de la importancia del trabajo, pues en la cultura obrera tradicional era un elemento esencial, además de otros valores solidarios e igualitarios, lo que generaba un sentido de pertenencia a la misma clase social. En la actualidad, el trabajo no juega un papel tan central en la sociedad y, aunque han ido surgiendo otros valores solidarios e igualitarios importantes para las nuevas generaciones, no parece que vayan a tener la misma dimensión que tuvo la cultura obrera. De esta forma, se debilita el sentido de pertenencia.

## **1.2. Las dificultades de la afiliación sindical**

Podemos distinguir tres tipos de factores que inciden en los escasos niveles de afiliación sindical de la población trabajadora. Primero, los factores estructurales están ligados a la “evolución del empleo y del paro; a la segmentación de mercado; cambios en la distribución ocupacional y sectorial del empleo y en la composición de la población asalariada y, específicamente, por las variables de edad y género; la evolución y las características de la precariedad laboral”. Destacaremos la segmentación del mercado de trabajo, pues en cada segmento existen diferentes niveles de afiliación: es más elevada en el mercado de trabajo primario dependiente, conformado por trabajadores estables del sector industrial, del sector público o servicios estandarizados; sin embargo, es menor en el segmento de primario independiente, compuesto por técnicos y profesionales de medianas y grandes empresas, así como en el sector secundario, donde se localizan los sectores precarios. Asimismo, la afiliación es más elevada en tramos de edad entre los 30 y 55 años y es menor en los más jóvenes y más adultos. En lo que se refiere al género, es más elevada entre hombre que entre mujeres.

Segundo, los factores institucionales y organizativos hacen referencia a la “gestión individualizada de los recursos humanos y flexibilidad de las relaciones laborales; estrategias desreguladoras y de marginación de los sindicatos; características de los procesos de concertación general y de la negociación colectiva; poder contractual del sindicalismo”<sup>12</sup>. En el mercado de trabajo actual, los empresarios utilizan estrategias que potencian las relaciones laborales individualizadas para poder ejercer un mayor

---

<sup>12</sup> *Ibíd.*, p.425.

control sobre los trabajadores, debilitar la acción colectiva, limitar los derechos laborales y relegar a un segundo plano a los sindicatos. Sus prácticas de gestión laboral consisten en premiar los trabajadores obedientes y reprimir a los más reivindicativos, utilizando como medios las amenazas, coacciones, abusos de poder, chantajear con el despido, etc. Los trabajadores que se ven sometidos a estas estrategias empresariales buscan las suyas propias, por lo que podemos distinguir cuatro tipos de respuestas: respuesta *adaptativa-individual*, consistente en la adaptación del trabajador a las directrices impuestas por la empresa, de forma que solo busca el interés personal y no un cambio colectivo. Respuesta *adaptativa-pasiva*, el trabajador considera que el mercado de trabajo está erigido de una forma invariable, por lo que se adapta a la situación laboral y no demuestra intenciones reivindicativas. Respuesta *defensiva-transformadora*, al contrario que la anterior, esta respuesta no acepta el funcionamiento actual del mercado de trabajo, por lo que trata de modificarlo mediante cambios colectivos a través de la participación en la acción sindical. Y, por último, la respuesta *reversiva*, trata de revertir la situación de precariedad del mercado de trabajo utilizando como medios nuevas formas de comunicación, propiciando la negociación colectiva o utilizando otros tipos de acción directa.

En tercer lugar, los factores culturales hacen referencia a la “debilidad de la pertenencia al sindicalismo y al mundo “obrero”; aumento de los mecanismos de delegación con menor participación y cultura asociativa activa; cambios en las identidades laborales colectivas, con menor peso del papel del trabajo, mayor desarrollo de la individualización y nuevas experiencias laborales; mayor pragmatismo para la acción colectiva”<sup>13</sup>. Como consecuencia de esa debilidad de la pertenencia a una clase social diferenciada, en los trabajadores se ha producido un cambio potenciando las estrategias individuales en lugar de las colectivas. Así, podemos diferenciar dos posicionamientos: el primero consiste en quedarse en el actual empleo y adaptarse a este, aunque sea precario, pues lo contrario supondría el aumento de la inseguridad y de la inestabilidad. Suele darse en trabajadores con poca cualificación profesional, que tendrán en consideración participar en la acción colectiva cuando eso suponga conseguir una mejor posición en la empresa.

El segundo posicionamiento consiste en aumentar y mejorar las capacidades individuales, obteniendo mayores conocimientos y experiencias para poder optar a un

---

<sup>13</sup> *Ibidem*, pp.425, 522-523

mejor puesto de trabajo y obtener un estatus socioeconómico más elevado. Suele darse en trabajadores con una cualificación profesional media-alta, que estarán dispuestos a participar en la acción colectiva de forma complementaria a su estrategia individual, siempre que hacerlo no perjudique su situación laboral.

Para que se genere una percepción de pertenencia a la clase obrera<sup>14</sup>, es necesario que los trabajadores se perciban como un grupo diferenciado con intereses e inclinaciones comunes. Sin embargo, existen diversos obstáculos que dificultan este proceso, como las diferencias generacionales, marcadas por las condiciones laborales desiguales en que los trabajadores jóvenes y más veteranos desarrollan su trabajo, que provoca que se perciban como dos grupos dispares.

### **1.3. Muerte o transformación del sindicalismo**

En las últimas décadas, el sindicalismo en los países europeos y, en general, alrededor de todo el mundo, ha entrado en una fase de declive, teniendo que enfrentarse a contextos económicos, políticos, sociales e ideológicos adversos, la cual se ha manifestado en la disminución de los niveles de afiliación y a la percepción generalizada de que las organizaciones de trabajadores no son capaces de conseguir los objetivos para los que fueron constituidas, por ello, ha arraigado la idea que los sindicatos son “dinosaurios de la era industrial”<sup>15</sup>.

Se pueden diferenciar dos tesis acerca de la muerte del sindicalismo<sup>16</sup>. La primera, considerada la tesis potente, señala que los sindicatos pueden tener utilidad en países en vías de desarrollo o en sectores marginados de la sociedad, pero su desaparición con el paso del tiempo será inevitable. En cambio, la tesis suave, considera que el sindicalismo no va a desaparecer, pero sí se va a transformar puesto que, debido a la fragmentación de las clases trabajadoras, los cambios producidos en las relaciones laborales y en los mercados de trabajo y el debilitamiento del sentido de pertenencia a la clase obrera, no quedarán más que colectivos de reducido tamaño con intereses particulares.

Asimismo, los sindicatos en la actualidad están amenazados por aspectos relacionados con la globalización y las nuevas tecnologías frente a los que no han sabido reaccionar

---

<sup>14</sup> *Ibíd.*, p. 599.

<sup>15</sup> Köhler, H-D (2008), *op. cit.*, p.10

<sup>16</sup> *Ibíd.*, p. 10.

de manera adecuada y explican las transformaciones que han sufrido las relaciones laborales durante los últimos años<sup>17</sup>. El primero de ellos es la organización transnacional de la economía y las empresas. Los sindicatos, cuando se constituyeron, eran capaces de imponer sus propias condiciones a las empresas, de forma que respetaran los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo, en la actualidad son las empresas las que establecen los criterios a los Gobiernos, sindicatos y trabajadores, que, normalmente, menoscaban derechos sociales y laborales, por lo que las organizaciones sindicales son incapaces de responder a favor de los trabajadores.

El segundo hace referencia a la reorganización de la actividad sindical pues, el sindicalismo ha visto modificado su modelo tradicional de acción, el cual trataba de defender y beneficiar a los grandes colectivos de trabajadores estables. En la actualidad, la situación es diferente debido a las transformaciones producidas en el mercado de trabajo y la aparición nuevas formas de organizar el trabajo como la subcontratación o externalización de servicios que provocan que los sindicatos no sepan actuar ante estos cambios.

Los cambios en la estructura sectorial y ocupacional, en tercer lugar, hacen referencia a la aparición de nuevos colectivos como las mujeres, inmigrantes, trabajadores del conocimiento que trabajan con nuevas tecnologías de la información y comunicación, teletrabajadores, empleados de servicios, etc. que dificulta a los sindicatos su labor de organizar el trabajo, pues, como ya mencionamos, tradicionalmente los sindicatos trabajaban con una base social homogénea formada por trabajadores estables. Además, muchos trabajadores que integran estos colectivos consideran que implicarse en la participación sindical no resulta fructífero, ya que sus vínculos con las empresas son temporales.

Otro problema surge como consecuencia de la flexibilidad del mercado de trabajo y de las relaciones laborales que ha propiciado el incremento de los empleos “atípicos” (temporales, a tiempo parcial, subcontratados, autónomos). Esto genera una variedad de relaciones entre los trabajadores y las empresas también difíciles de organizar y de representar por parte de los sindicatos.

El último problema es la individualización dentro de una nueva cultura de “sociedad de riesgo”. La sociedad en la que vivimos ha sido denominada “sociedad de riesgo” y

---

<sup>17</sup> *Ibíd*em, pp. 11-12.

estudiada profundamente por los sociólogos Ulrich Beck y Anthony Giddens. Ambos señalan que los individuos se ven forzados a soportar cargas como el desempleo, la ruptura familiar o la pobreza, quienes deben reinventarse constantemente para adaptarse a los incesantes cambios que se producen en ella.

Finalmente, muchos investigadores han llegado a una conclusión sobre el futuro del sindicalismo: los sindicatos deben cambiar o continuará su declive. Las soluciones que han propuesto diferentes grupos de trabajo para revertir esta situación son diversas<sup>18</sup>: cambiar la forma de trabajar de los sindicatos y su forma de organización para que los afiliados se identifiquen nuevamente con los sindicatos; asumir la iniciativa para mejorar las condiciones laborales y no solo responder frente a las decisiones empresariales desfavorables; ampliar los ámbitos de actuación, especialmente al local, de forma que los sindicatos, gobiernos locales y trabajadores tengan una relación más directa; establecer alianzas con otros movimientos sociales, abarcando aspectos más allá del mundo laboral, como el acceso a una vivienda o la igualdad de género; reclutar afiliados de los sectores precarios como mujeres o inmigrantes para que también puedan formar parte de las reivindicaciones colectivas; innovar en las formas de acción colectiva, por ejemplo, a través del “sindicalismo de Internet” que está fuera de los límites del control empresarial; y, por último, proponen que los sindicatos se comprometan a ofrecer nuevos servicios como la formación, orientación profesional o intermediación laboral que sirvan de apoyo a los trabajadores.

#### **1.4. Los sindicatos en España**

El sindicalismo español, junto con Italia, Francia y Portugal, ha sido encuadrado históricamente dentro de un modelo latino<sup>19</sup>, caracterizado por la coexistencia de diferentes organizaciones de trabajadores con orientaciones políticas e ideológicas variadas, dentro de las cuales cobran protagonismo los sindicatos con representación a nivel estatal CCOO y UGT; bajos niveles de afiliación, aunque a diferencia del resto de sindicatos europeos en los que los niveles de afiliación han disminuido, en España han aumentado considerablemente; alto grado de movilización social como reacción a las

---

<sup>18</sup> *Ibíd*em, pp.12-14.

<sup>19</sup> *Ibíd*em, p.20.

reformas gubernamentales; y escasa regulación e institucionalización de las relaciones laborales.

A continuación, se concretan diversos aspectos característicos de los sindicatos españoles<sup>20</sup>.

#### **1.4.1. Afiliación**

Como hemos dicho, los sindicatos españoles se caracterizan por tener bajos niveles de afiliación. De hecho, la tasa de afiliación española es la segunda más baja de Europa occidental, después de Francia<sup>21</sup>. Sin embargo, en los últimos años han aumentado las cifras de afiliación, al contrario que en los demás países europeos donde han disminuido.

La decisión del individuo de afiliarse o no a un sindicato, se adopta comparando las ventajas e inconvenientes que ello le supone, dado que supone costes como el económico (cuotas sindicales), así como la posibilidad de que el empresario tome represalias. Cuando el individuo considere que será beneficioso se producirá la afiliación<sup>22</sup>. Los determinantes que condicionan la afiliación son varios: los ingresos no suponen un factor importante<sup>23</sup> debido a que el sistema sindical español es *open shop*, lo que significa que los avances en materia salarial obtenidos por los sindicatos en la negociación colectiva se aplican a todos los trabajadores por igual independientemente de que estén afiliados o no, mientras que en otros países donde el sistema se califica como *closed shop*, los salarios se ven incrementados únicamente para los trabajadores afiliados a los sindicatos.

Un determinante importante es el tamaño de la empresa, pues los niveles de afiliación aumentan en las grandes empresas, ya que cuentan con más recursos para conseguir sus objetivos, mientras que se reducen en las pequeñas y medianas. Por otro lado, depende del sector de actividad de las empresas, puesto que algunos tienen una tradición sindical arraigada. Las industrias extractivas como la de minería o carbón y las actividades financieras presentan niveles más elevados de afiliación que las actividades de

---

<sup>20</sup> Köhler, H-D (2008), op.cit. pp. 22-51.

<sup>21</sup> Köhler, H-D (2008), op.cit. p.22; Rodríguez Gutiérrez, C. (1996), “Determinantes de la afiliación sindical en España”, *Moneda y Crédito*, nº203, p.150.

<sup>22</sup> Hipólito, J.S. (2003), “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”, *Revista del Ministerio y Asuntos Sociales*, nº 41, p.73.

<sup>23</sup> Rodríguez Gutiérrez, C. (1996), op. cit., p. 156.

agricultura, construcción u hostelería<sup>24</sup>. El tipo de contrato que tenga el trabajador incide también en la probabilidad de afiliación, pues será mayor en trabajadores con contrato fijo<sup>25</sup>. También podemos destacar que los niveles de afiliación sindical son más elevados en comunidades autónomas más desarrolladas económicamente y más pobladas como Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana y Andalucía.

En cuanto al género del trabajador, la proporción de afiliados es mayor en hombres que en mujeres, aunque entre las mujeres han aumentado los niveles debido a su incorporación masiva al mercado laboral<sup>26</sup>. Las explicaciones que se dan al respecto redundan en que las mujeres tienen un carácter más impasible que los hombres, que tienen en más en consideración más preocupaciones familiares y que los sindicatos no se preocupan tanto de su protección y representación dada la relación intermitente que las vinculan al trabajo<sup>27</sup>.

Con respecto a la edad, los niveles de afiliación parece que aumentan con la edad, pero no es así. Muchos jóvenes no participan en la acción sindical debido al retraso en la inserción laboral, la precariedad y a que se ven obligados a cambiar de empleo constantemente. Así, los trabajadores más adultos que tienen un trabajo estable buscan protección en los sindicatos, sin embargo, otros, precisamente por encontrarse en una situación invariable consideran más costoso mantener la afiliación<sup>28</sup>.

Otro colectivo con gran peso en la población trabajadora son los inmigrantes, sin embargo, la proporción de este colectivo que participa en la acción sindical es muy reducida en comparación con el volumen que suponen en el mercado de trabajo. La razón es que los trabajadores inmigrantes se implican en menor medida en la acción sindical por su menor integración en la vida laboral y social<sup>29</sup> y los más activos prefieren formar parte de asociaciones propias en lugar de los sindicatos<sup>30</sup>.

---

<sup>24</sup>Ibídem, p.79.

<sup>25</sup> Ibídem, pp. 157-158.

<sup>26</sup> Köler, H-D (2008), op. cit., p.24; Rodríguez Gutiérrez, C. (1996), op. cit., p.159.

<sup>27</sup> Rodríguez Gutiérrez, C. (1996), op. cit. p.159.

<sup>28</sup> Köhler, H-D (2008), op.cit. pp.25-26; Rodríguez Gutiérrez, C. (1996), op. cit. p.160.

<sup>29</sup> Hipólito, J.S. (2003) , Ibídem, p.75.

<sup>30</sup> Köhler, H-D (2008), op.cit. p.27.

### **1.4.2. Acción sindical**

Los sindicatos, en la actualidad, deben velar por los intereses de una variedad de personas y asumir más áreas de actuación como consecuencia de las nuevas demandas sociales<sup>31</sup>.

Con respecto a los diferentes colectivos sobre los que los sindicatos ejercer su actividad, podemos distinguir varios: las personas mayores y trabajadores discapacitados que cuentan con órganos específicos en las organizaciones sindicales; la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha propiciado la creación de secretarías de mujer y de igualdad y el establecimiento de políticas antidiscriminatorias y de conciliación de la vida laboral y familiar; los jóvenes, pues son los más afectados por la temporalidad y precariedad laboral; los inmigrantes por ser un colectivo en aumento y difícil de organizar para los sindicatos; y, por último, los trabajadores por cuenta propia que, debido a las transformaciones acaecidas en el mercado de trabajo, han aumentado las figuras de “falso autónomo” o “autónomos dependientes”, por lo que se han constituido las federaciones de autónomos.

En cuanto a los ámbitos de actuación en los que han tenido que involucrarse los sindicatos, han sido fundamentalmente dos: la formación de los trabajadores y la prevención de riesgos laborales por el aumento de los accidentes de trabajo.

La formación profesional es un derecho de los trabajadores contemplado en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, como otros derechos laborales, puede ser regulado mediante la negociación colectiva. Es un aspecto que ha ido cobrando importancia debido a los constantes cambios del mercado de trabajo, las nuevas formas de organizar el trabajo y la evolución de las nuevas tecnologías, que requiere un continuo proceso de reciclaje por parte de los trabajadores. El objetivo principal de la formación es mejorar las capacidades de los trabajadores para que puedan asegurarse cierta estabilidad en el empleo, así como acceder otros mejores, poder cambiar de profesión cuando lo deseen y proporcionar la oportunidad de que los trabajadores se formen en diversos ámbitos. Los sindicatos deben posibilitar el acceso a la formación en

---

<sup>31</sup> Köhler, H-D (2008), op.cit. pp.48-50.

igualdad de condiciones para todos los trabajadores y negociar con la empresa objetivos que la beneficien tanto a ella como al trabajador derivados de la formación<sup>32</sup>.

Los sindicatos también desempeñan un papel en materia de prevención de riesgos laborales<sup>33</sup>. Su función principal es formar a los delegados de prevención a través de cursos de distinta duración, además de velar por el cumplimiento de la legislación. Debido al incremento del número de accidentes laborales han desarrollado campañas y movilizaciones que obligan a la Inspección de Trabajo a acentuar su misión de vigilancia.

### 1.4.3. Negociación colectiva

La negociación colectiva está reconocida en el artículo 37.1 de la Constitución Española como instrumento para regular las relaciones laborales en nuestro país<sup>34</sup>. En sus inicios, se encargaba de regular, básicamente, los aspectos relacionados con los salarios y la jornada laboral<sup>35</sup>, pero en la actualidad, se han añadido diversas materias que debe regular debido a los cambios producidos en el mercado de trabajo (flexibilización de las condiciones de trabajo, contratación y subcontratación a través de agencias de empleo, nuevas prácticas de gestión del personal, etc.), aparición de nuevas demandas sociales (seguridad e higiene en el trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad de género) y otros problemas emergentes (estrés laboral y *mobbing*).

Algunas reformas laborales negociadas entre el Gobierno, las empresas y los sindicatos han beneficiado a la negociación colectiva y han establecido nuevas normas como la ley de prevención de riesgos laborales, de conciliación de la vida familiar y laboral o la de igualdad de oportunidades para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, no obstante, otras reformas como la reforma de 2012 ha debilitado enormemente el poder de la negociación colectiva, como veremos más adelante. Incluso algunos avances que ha conseguido para el conjunto de la población trabajadora, dada la actual fragmentación y heterogeneidad de colectivos, han resultado significativos para algunos segmentos obreros e inservibles para otros.

---

<sup>32</sup> Casanova, F. (2003), "Formación profesional y relaciones laborales", *Oficina Internacional del Trabajo*, pp. 15, 54-55.

<sup>33</sup> Lawlor, T; Rigby, M. y Pérez Hernando, S. (2000), "La prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa: el papel de los agentes de intervención externos", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº26, pp.99-100.

<sup>34</sup> Pérez Infante, J.I. (2012), "Reformas laborales, negociación colectiva y salarios", *Gaceta Sindical*, nº19, p. 141

<sup>35</sup> Köhler, H-D (2008), op.cit. p. 37-42.

#### **1.4.4. Conflictividad laboral**

España es uno de los países europeos que presenta niveles más elevados en lo que a conflictividad laboral se refiere, pues se han producido en el país un considerable número de huelgas generales y movilizaciones sociales de protesta, aunque habitualmente predominan el diálogo entre los agentes sociales (Estado, sindicatos y organizaciones empresariales) para regular las condiciones de trabajo.

Sin embargo, al igual que en otros países, en España se ha incrementado la conflictividad en el sector terciario o de servicios. Este sector, representa en el mercado laboral un volumen considerable de trabajadores y, a causa de la diversidad de servicios públicos ubicados tanto en el ámbito público como en el privado (Administración pública, sanidad, transporte, enseñanza, etc.) han surgido nuevos sindicatos que representan a los diferentes colectivos con intereses propios desvinculados del resto de trabajadores. Aunque sean grupos pequeños, poseen un gran poder ya que, se trata de trabajadores que están ocupados en sectores económica y socialmente estratégicos por lo que sus movilizaciones pueden tener un gran impacto económico y/o dificultar o imposibilitar el normal funcionamiento de la sociedad como profesores, médicos o controladores aéreos<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> Köhler, H-D (2008), op.cit. p.42-46.

## 2. CONDICIONES LABORALES DE LOS JÓVENES

Este segundo capítulo se centrará en describir cuáles son las condiciones precarias en las que los jóvenes trabajadores se ven obligados a acceder al mercado de trabajo. Algunas han sido agravadas a consecuencia de las reformas laborales, mientras que otras existían antes de la crisis del 2008 aunque se han visto intensificadas en los últimos años.

### 2.1. Aumento de la discrecionalidad en la gestión empresarial de la fuerza de trabajo

La legislación española ha estado marcada por una serie de reformas laborales<sup>37</sup> gubernamentales que han tenido por objetivo flexibilizar el mercado de trabajo y la negociación colectiva. Este proceso se inició ya con la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984 (Ley 32/1984) que introduce una muy notable flexibilidad en la contratación temporal. No obstante, va a ser con el Real Decreto-Ley 10/2006, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, pasando por otras reformas hasta las más recientes, la Ley 35/2010 de 17 de septiembre conocida como la “Reforma Zapatero” o la Ley 3/2012 o “Reforma Rajoy” cuando se intensifique el reformismo recortador de derechos de los trabajadores y sus organizaciones colectivas.<sup>38</sup> Estos textos legales atribuyen al empresario determinadas prerrogativas para que gestionen por sí mismos elementos de la flexibilidad interna de la empresa, sin verse en la necesidad de negociar con los representantes de los trabajadores<sup>39</sup>. La razón que justifica la gestión unilateral de la flexibilidad interna da a entender que es una medida adoptada que evita recurrir a otras más drásticas como el despido, aunque ambas leyes facilitan en gran medida el despido<sup>40</sup>.

---

<sup>37</sup> Gómez, V. (ed.) (2009), *La reforma laboral en España*, Madrid, Biblioteca Nueva/Fundación Ortega y Gasset; Guamán Hernández, A. Y Illueca Ballester, H. (2012), *El huracán neoliberal. Una reforma laboral contra el Trabajo*, Madrid, Sequitur.

<sup>38</sup> Martínez Veiga, U. (2016), “La reforma laboral de 2012 y el aumento del despido y desempleo en España”, *Revista Andaluza de Antropología*, nº11, p.54.

<sup>39</sup> Argumosa Villar, L.; Boada Grau, J.; Boada Cuerva, M.; Dueñas Cid, D.; Fernández García, A.; Ficapal Cusí, P.; Pizzi, A. y Valle Muñoz, F.J. (2016), *Empleo juvenil: entre el desempleo y la precariedad*, Valencia, Tirant lo Blanch, p. 27.

<sup>40</sup> Martínez Veiga, U. (2016), op. cit., p.55.

Las estrategias empresariales pretenden conseguir la transformación de las relaciones laborales tradicionales y de las formas de gestión de los recursos humanos, por ello, potencian las relaciones individualizadas en las que se negocien las condiciones laborales particulares de cada trabajador, en lugar de mediante la negociación colectiva que afecte a los trabajadores en general, con condiciones laborales variables y contratos en los que prevalezcan las decisiones empresariales<sup>41</sup>.

La implantación de la reforma laboral de 2012 ha supuesto numerosos cambios en la forma de regular las condiciones de los trabajadores. Así, siguiendo a Pérez Infante (2012) y a Moreno Gené, Romero Burillo y Argumosa Villar (2016), podemos distinguir diversas estrategias:

- Favorecer la flexibilidad externa de la empresa, principalmente mediante el despido, para adaptar el tamaño de la plantilla de trabajadores a la situación económica de las empresas en cada momento. Para ello, han facilitado y abaratado los costes que conlleva el despido, por ejemplo, añadiendo causas por las cuales el despido se considerará procedente y reduciendo las cuantías correspondientes a las indemnizaciones<sup>42</sup>.
- Potenciar la flexibilidad interna de la empresa que redunde en adecuar las condiciones laborales a la situación económica de la empresa, pudiendo afectar a la jornada laboral y a la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores.
- Asegurar la flexibilidad salarial con el mismo fin que las anteriores estrategias. Para facilitar esta estrategia, se han ampliado las causas que permiten inaplicar en las empresas las disposiciones establecidas por convenio colectivo en materia salarial como, por ejemplo, la reducción de ingresos ordinarios o de ventas durante dos trimestres consecutivos<sup>43</sup>.
- Reducir las prestaciones por desempleo para incentivar la búsqueda de trabajo. Para lograr este fin, han endurecido los requisitos de acceso a tales prestaciones, las condiciones para continuar percibiéndolas, así como su duración y cuantías.
- Ajustar la oferta y la demanda del mercado de trabajo a través de la participación de los servicios privados de empleo y la mejora de los servicios públicos, potenciando

---

<sup>41</sup> Alós Moner, R. (2008), “Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva”, *Cuadernos de Relaciones laborales*, nº1, p.126.

<sup>42</sup> Santos Ortega, A.; Martín Martín, P. (2012), “La juventud española en tiempos de crisis. Paro, vidas precarias y acción colectiva”, *Sociología del Trabajo*, nueva época; nº75, p.105.

<sup>43</sup> Art.14 Ley 372012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

la formación profesional, aumentando la movilidad geográfica y funcional de los trabajadores y modificando las políticas orientadas a la creación de empleo.

## **2.2. Precariedad laboral y temporalidad**

La precariedad laboral suele hacer referencia a aquellos empleos “atípicos”, en contraposición con el empleo asalariado, a tiempo completo, vinculado a un único empresario, que se desarrolla en un único lugar de trabajo, que está protegido por la legislación laboral y que puede ser regulado a través de la negociación colectiva<sup>44</sup>. Podemos entender que existe precariedad laboral<sup>45</sup> cuando se dan una serie de condiciones de inseguridad e inestabilidad por un tiempo prolongado que impiden a los trabajadores afianzar un proyecto de vida y el desarrollo de una carrera profesional y salarial ascendente. El fenómeno ha llegado a alcanzar tal amplitud e intensidad mundial que G. Standing llega a afirmar la emergencia de una nueva categoría social a la que denomina el “precariado”<sup>46</sup>. Ésta “nueva clase social” estaría conformada, además, mayoritariamente por jóvenes.

El concepto de precariedad laboral puede ser definido desde tres perspectivas diferentes: el primero hace referencia a la inestabilidad e inseguridad en el empleo, incluyendo periodos de ocupación irregular o desempleo, lo que se suele traducir en temporalidad.

El segundo se refiere a las condiciones laborales internas que convierten la relación laboral en precaria como la inseguridad, penosidad y riesgos derivados de las condiciones de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, los cambios en los horarios de trabajo, jornadas de trabajo excesivamente largas y bajos salarios.

La última perspectiva de precariedad laboral hace referencia a la posición de mayor subordinación y desprotección de los sectores precarios respecto de los empleadores, debido a los recortes en derechos sociales y laboral y a la menor protección social que se les ofrece.

---

<sup>44</sup> Sabater, C. (2014), “Itinerarios y dimensiones del proceso de precarización de los jóvenes”, *Lan Harremanak*, nº31, p.86.

<sup>45</sup> Antón, A. (2007), op. cit., pp.100-102.

<sup>46</sup> Standing, G. (2013). *El precariado: una nueva clase social*. Barcelona: Pasado & Presente.

La temporalidad es una señal característica de la precariedad en el mercado de trabajo que afecta a más de un tercio de la población española<sup>47</sup> y es por ello por lo que el problema no se puede reducir a una cuestión juvenil, sino que debe considerarse como un problema estructural del mercado de trabajo español.

Los trabajadores temporales resultan para el empresario trabajadores más manejables, en el sentido de que, si muestran una actitud muy reivindicativa, el empresario tiene la capacidad de rescindir la relación contractual por un bajo coste, por ello, los trabajadores temporales se muestran más pasivos en cuanto a sindicación y dispuestos a complacer al empresario<sup>48</sup>.

Las causas que pueden explicar el aumento de la temporalidad, podemos agruparlas en diversos tipos de factores<sup>49</sup>. Los factores estructurales, determinados por las rigideces del mercado laboral español y la elevada tasa de paro que siempre ha caracterizado nuestro mercado de trabajo han puesto de manifiesto la necesidad de generar empleo, lo que se ha traducido en la creación de empleos temporales con bajos costes de despido. Además, el aumento de las actividades económicas de carácter estacional como la hostelería, agricultura o turismo propician el aumento de los contratos temporales.

Los factores económicos hacen referencia al menor coste económico que suponen los contratos temporales para una empresa, si los comparamos con los contratos indefinidos. En las distintas empresas existen puestos de trabajo estables, que siempre deberán estar ocupados, normalmente por trabajadores con contratos indefinidos y otros que dependen de la demanda de los productos, por lo que son más prescindibles, tendentes a la temporalidad. En este último caso, el coste del despido que supone es muy bajo, ya que bastará con que el empresario no renueve el contrato temporal<sup>50</sup>.

Los factores institucionales<sup>51</sup> están condicionados por el sistema de negociación colectiva. Esta, se ha centrado más en obtener mejoras salariales para los segmentos estables del mercado de trabajo que en otras áreas de actuación como la contratación, por lo que ha dejado al margen la regulación de los contratos temporales.

---

<sup>47</sup> Santamaría López, E. (2012), "Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo", *Zerbitzuan*, nº52, p.133.

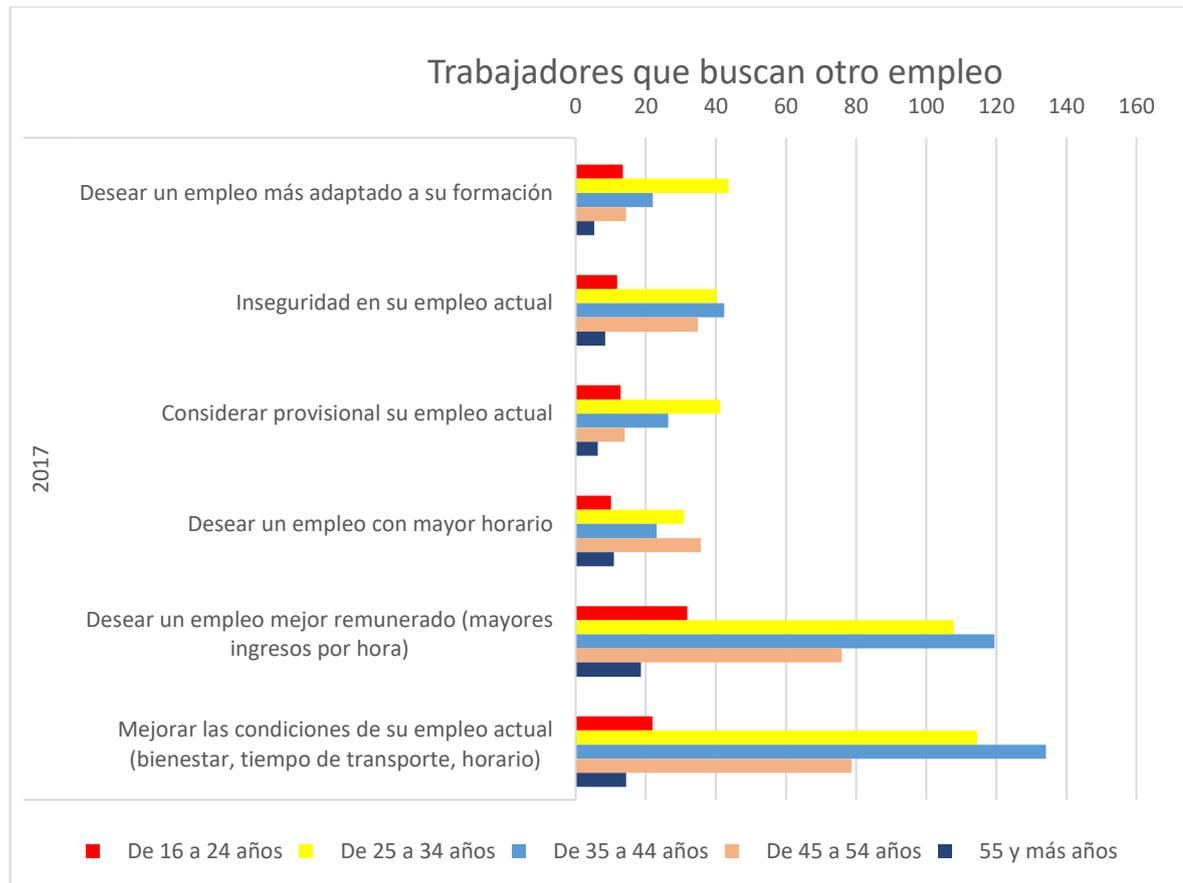
<sup>48</sup> Prieto Alonso, M<sup>a</sup>, R. (2012), *La temporalidad en el mercado de trabajo español*, Universidad de Valladolid, Valladolid, p.37.

<sup>49</sup> Ortíz García, P. (2012) *Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España*, Universidad de Murcia, Murcia, p.144.

<sup>50</sup> Prieto Alonso, M<sup>a</sup>, R (2012)., op. cit., p.23-25.

<sup>51</sup> Ortíz García, P. (2012), op. cit., p.146.

Por último, los factores jurídicos hacen referencia a la introducción de los contratos temporales no causales por la reforma laboral de 1984, así como los contratos de relevo<sup>52</sup> y los contratos de obra o servicio determinado, contratos para la formación y contratos de interinidad<sup>53</sup>. Todos estos tipos de contratos favorecen el uso figuras contractuales de carácter temporal como forma de contratación habitual.



Fuente: elaboración propia con datos del INE, EPA (2018). Unidades: miles personas

### 2.3. Segmentación laboral

Tradicionalmente, determinadas condiciones laborales inherentes al trabajo por cuenta ajena como el salario, la jornada, las exigencias en el empleo y las condiciones en que este se desarrollaba, estuvieron compartidas por los diferentes colectivos de

<sup>52</sup> Prieto Alonso, M<sup>a</sup>, R.(2012) op. cit., p.25-27.

<sup>53</sup> Ibídem, pp.25-26.

trabajadores, sin embargo, en la actualidad las relaciones laborales se caracterizan por su diferenciación y heterogeneidad<sup>54</sup>.

El mercado laboral español habitualmente se ha dividido en tres segmentos diferenciados<sup>55</sup>. En primer lugar, se localizan los trabajadores primarios independientes, entre los que se suele encuadrar a los profesionales o técnicos cualificados, que destacan por sus salarios y estatus más elevados, estabilidad ocupacional y altas probabilidades de promoción. En segundo lugar, los trabajadores primarios dependientes que se caracterizan por tener cierta seguridad en el empleo, beneficiarse de las actividades de los sindicatos y regulación laboral, tienen una autonomía más limitada en el trabajo en comparación con el primer segmento y no reciben mucha formación por parte de la empresa. Ambos segmentos conforman el sector primario de trabajadores, también conocido como trabajadores centrales. El tercer y último segmento diferenciado es el de los trabajadores secundarios o trabajadores periféricos, que se caracterizan por una elevada rotación e inestabilidad en el empleo, escasos beneficios sociales, limitadas posibilidades de promoción y sometimiento al control y a la arbitrariedad empresarial. En este segmento se encuentran encuadrados muchos de los jóvenes trabajadores. Estos, al acceder a puestos de trabajo en condiciones precarias, muchos con contratos temporales y bajos salarios, no pueden ejercer presión sobre el empresario para que mejore sus condiciones laborales, pues recurrir al despido resultaría muy barato. Por el contrario, un trabajador adulto, con contrato indefinido y antigüedad en la empresa, sí podría ejercer presión sobre el empresario, ya que esto le concede mayor poder en la negociación<sup>56</sup>.

Algunos autores han acotado los grupos que conforman el mercado de trabajo a dos, considerándolo como un mercado de trabajo dualizado, formado por trabajadores centrales y trabajadores periféricos. Esta dualización es consecuencia de la diferenciación entre las situaciones laborales privilegiadas frente a las precarias. En las primeras, los trabajadores se benefician de contratos laborales fijos y de protección legal o negociación colectiva, pues, algunos consideran que los sindicatos actúan en favor de los trabajadores afiliados, sin preocuparse tanto por los no afiliados, lo que afecta especialmente a los colectivos peor situados en el mercado laboral.

---

<sup>54</sup> Alós Moner, R. (2008), op. cit., p.124.

<sup>55</sup> *Ibidem*, p. 128.

<sup>56</sup> Gentile, A.; Marí-Klose, P, *Jóvenes ante la intensificación de la precariedad laboral. ¿Hacia una crisis del contrato inter-generacional?*, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, p.8.

Según Antonio Antón (2007) otros aspectos que han influido en la segmentación del mercado de trabajo han sido el paro masivo, la incorporación de nuevos colectivos de trabajadores como las mujeres o inmigrantes y el mismo proceso para acceder al mercado laboral, precedido de diversos mecanismos de formación e inserción laboral, así como las leyes y políticas públicas<sup>57</sup>.

#### **2.4. Contratos de trabajo precarios**

La Ley 3/2012 alcanza a las modalidades de contrato de trabajo. Destacaremos dos formas contractuales<sup>58</sup>: en primer lugar, afecta al contrato para la formación y el aprendizaje, pensado para personas jóvenes, mayores de 16 años y menores de 25 que carezcan de cualificación profesional. Asimismo, permite celebrarlo con menores de 30 años sin cualificación profesional, hasta que la tasa de desempleo se reduzca hasta el 15%. El objetivo de este contrato es proporcionar cualificación profesional a sus destinatarios, alternando la actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa. Con la reforma, la formación obtenida por medio de este contrato no acredita la obtención del título de la ESO como tradicionalmente se venía haciendo.

La segunda modalidad contractual a la que afecta es el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, creado por la propia Ley 3/2012, para que sea utilizado por empresas de hasta 50 trabajadores. Su finalidad es potenciar el empleo al ser un contrato de tiempo indefinido, sin embargo, su característica principal hace que muchos empresarios lo utilicen como un contrato temporal: tiene un periodo de prueba de un año. Si este no se supera, el empresario podrá rescindir el contrato de forma unilateral, sin coste de despido y por el que no se percibirá ninguna indemnización.

Por lo tanto, nos encontramos antes dos contratos precarios, por tiempo definido, que posibilitan a las empresas tener mano de obra a cambio de escasos costes.

La reforma laboral de 2012 incide también en el contrato a tiempo parcial, admitiendo la realización de horas extraordinarias, estableciendo como límite que las horas realizadas (ordinarias, complementarias y extraordinarias) no superen el límite legal

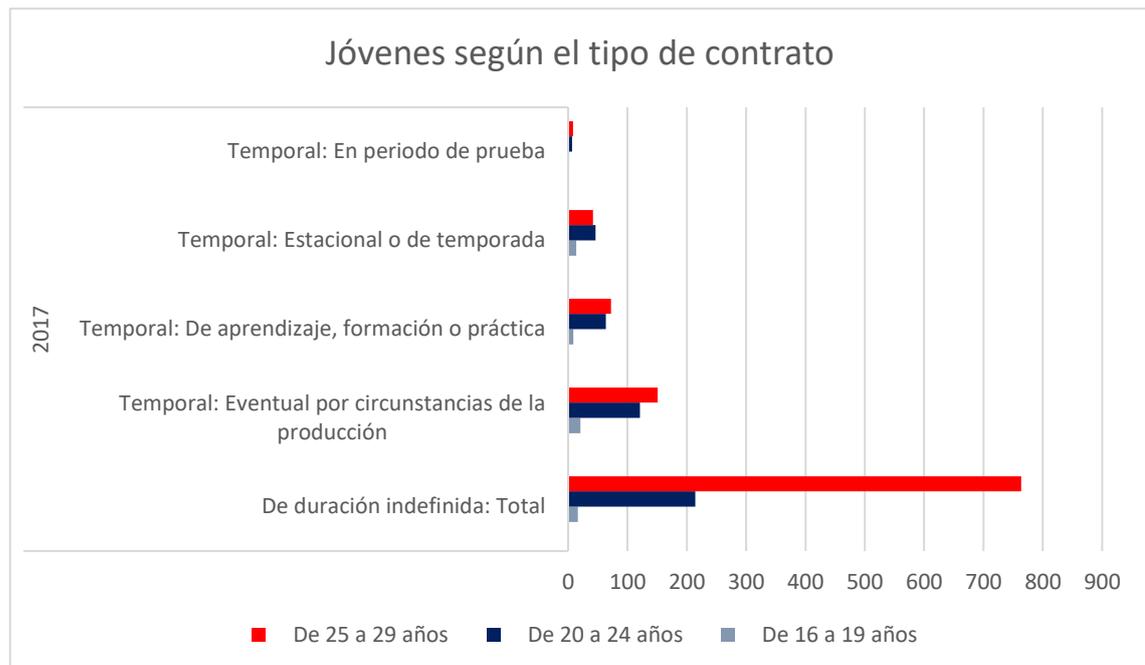
---

<sup>57</sup> Antón, A. (2007), op. cit., p.122.

<sup>58</sup> Argumosa Villar, L.; Boada Grau, J.; Boada Cuerva, M.; Dueñas Cid, D.; Fernández García, A.; Ficapal Cusí, P.; Pizzi, A. y Valle Muñoz, F.J. (2016) *Empleo juvenil: entre el desempleo y la precariedad*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 32-36.

establecido para los trabajadores a tiempo parcial, que es la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Cada vez más jóvenes en Europa trabajan en empleos atípicos, incluyendo contratos temporales y trabajos a tiempo parcial. Pueden ser una buena opción para aquellos que quieran alternar el trabajo con otro tipo de actividades como el estudio, sin embargo, muchos de ellos no lo hacen por propia elección<sup>59</sup>.



Fuente: elaboración propia con datos del INE, EPA (2018). Unidades: miles personas

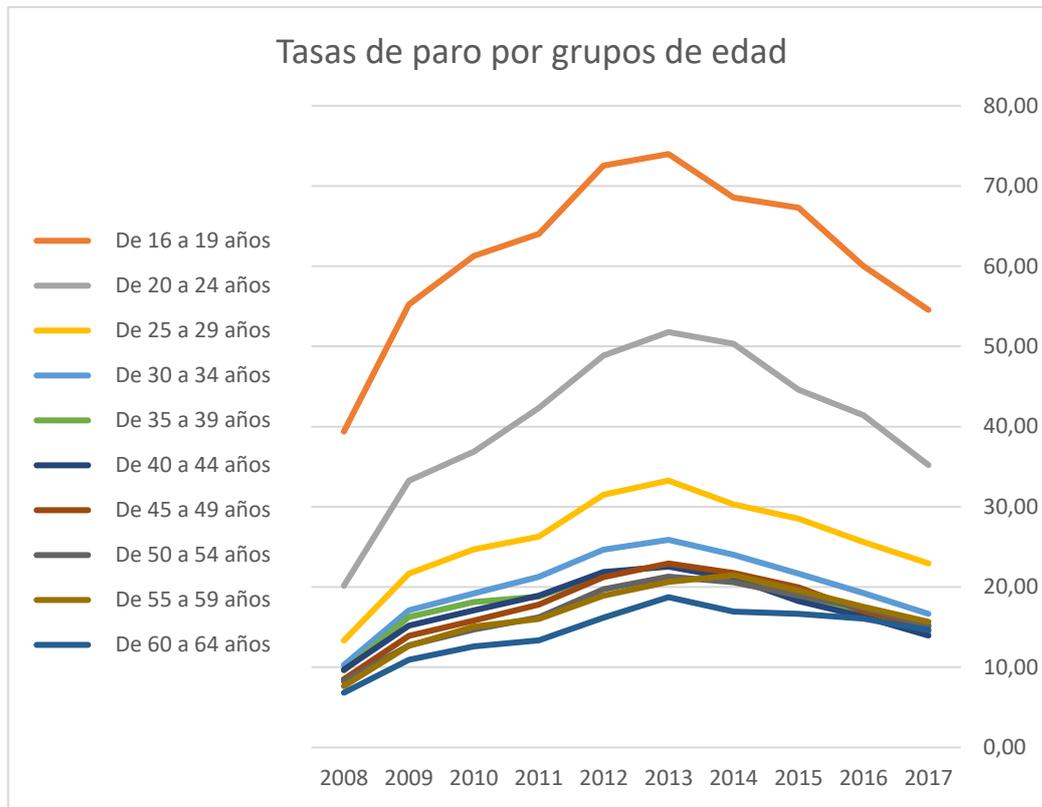
## 2.5. Paro juvenil

La crisis económica que afecta tanto a España como al empleo ha tenido especial incidencia en los jóvenes menores de 29 años, y más concretamente en el rango de entre 15 y 24 años<sup>60</sup> que buscan su primer empleo o que, habiéndolo encontrado, han trabajado bajo modalidades contractuales precarias y tratan de escapar de tales situaciones de inestabilidad. Por otro lado, el colectivo de jóvenes conocido como *ni-nis*, que ni trabajan ni estudian, ha aumentado considerablemente desde el inicio de la

<sup>59</sup> OIT (2013), *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013. Una generación en peligro*. Ginebra, pp.4 y 14.

<sup>60</sup> Santos Ortega, A.; Martín Martín, P. (2012), “La juventud española en tiempos de crisis. Paro, vidas precarias y acción colectiva”, *Sociología del Trabajo*, nueva época; n°75, p.101.

crisis debido a la elevada tasa de desempleo y abatimiento por no encontrar trabajos que se ajusten a sus perfiles laborales.



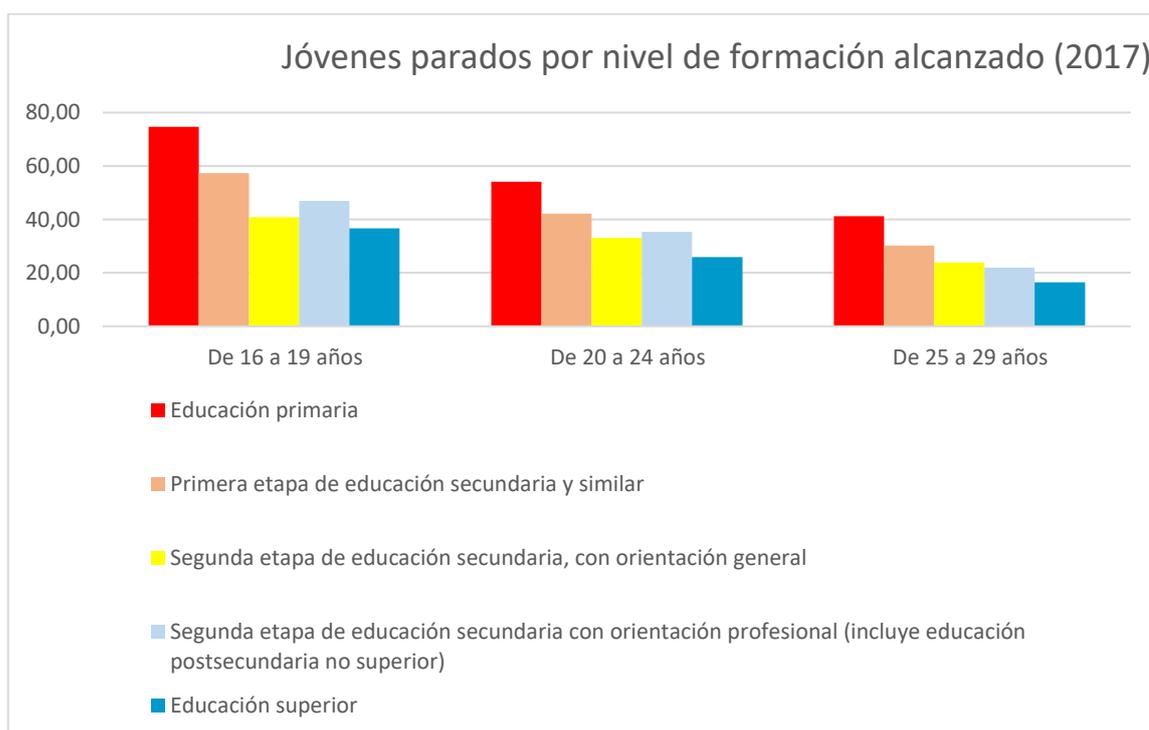
Fuente: elaboración propia con datos del INE, EPA (2018). Unidades: tasas

Los motivos que explican estos elevados niveles de desempleo<sup>61</sup> podemos encontrarlos en la descoordinación entre el sistema educativo español y el mercado de trabajo, que ya existían antes del estallido de la crisis: nuestro sistema educativo expulsa un volumen excesivo de estudiantes menores de edad con formación reglada básica, de los cuales, una proporción considerable acceden a la universidad y otros tantos buscan empleos en los que no se requieran altos niveles de cualificación. Por lo tanto, tanto el número de abandonos escolares como el número de titulados universitarios son elevados, sobre todo el primer indicador, ocasionando problemas de inserción en el mercado de trabajo.

A pesar de que, a partir del 2008, el aumento del desempleo ha sido generalizado para todos los jóvenes, el crecimiento ha sido más significativo entre los jóvenes con educación primaria obligatoria, mientras que el crecimiento registrado entre los jóvenes que poseen titulaciones superiores es menor, por lo que se puede deducir que, a mayor

<sup>61</sup> Gentile, A.; Marí-Klose, P., op. cit., p.3.

nivel de estudios, más posibilidades hay de acceder a un puesto de trabajo en el mercado laboral. De hecho, las primeras víctimas del paro son los jóvenes con escasa formación educativa, puesto que la caída de la actividad productiva afecta a sectores que requieren bajos niveles de cualificación como la construcción. Por otra parte, también supone un problema para los jóvenes cualificados que el mercado de trabajo no demande empleos en los que se requieran titulaciones superiores. Estas dificultades para encontrar trabajos acordes con las titulaciones obtenidas no solo se expresan en el desempleo, sino también en la subocupación. El desajuste entre la demanda y oferta de trabajo cualificado contribuye a explicar el aumento de las tasas de desempleo entre jóvenes con menor y mayor educación: primero, porque la evolución tecnológica ha favorecido la demanda de empleos cualificados, desplazando por tanto a los trabajadores menos cualificados y segundo, los trabajadores más cualificados, al no encontrar empleo acorde con sus niveles de estudios, han ocupado puestos que desempeñaban los trabajadores menos cualificados<sup>62</sup>.



Fuente: elaboración propia con datos del INE, EPA (2018). Unidades: porcentaje

<sup>62</sup> García, J.R. (2011), *Desempleo juvenil en España: causas y soluciones*, BBVA Research, Documento de Trabajo, nº 11/30, p.8.

## 2.6. Sobrecualificación

España es uno de los países europeos con índices más elevados de sobrecualificación, especialmente entre los trabajadores de entre 15 y 29 años<sup>63</sup>. La causa la encontramos en la fragilidad del sistema productivo español, incapaz de captar y proporcionar un empleo a toda la mano de obra, por lo que muchos trabajadores se ven obligados a emigrar a otros países en busca de un empleo ajustado a sus pretensiones<sup>64</sup>.

Las personas con elevada formación y cualificación profesional que deberían ocupar puestos de trabajos de un estatus superior, en muchos casos ocupan puestos para los que no se requiere tan alto nivel de estudios, como puestos manuales que requieren pocas cualificaciones<sup>65</sup>. Las actitudes más adoptadas por los jóvenes ante esta circunstancia son dos: la primera, continuar con los estudios para obtener mayores conocimientos y especialización con el fin de posicionarse en un puesto jerárquicamente más elevado en el mercado de trabajo y, la segunda, conseguir un puesto de trabajo independientemente de los estudios obtenidos<sup>66</sup>.

Los trabajadores sobrecualificados ganan menos y sus salarios aumentan en menor medida que aquellos cuyas competencias se ajustan con los conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo. Además, estos trabajadores se sienten más insatisfechos con su trabajo, por lo que tienen más probabilidades de emprender la búsqueda de otro empleo<sup>67</sup>.

## 2.7. Trayectorias laborales juveniles

Las trayectorias laborales que tradicionalmente seguían los trabajadores han sido sustituidas por unas nuevas más individualizadas. Podemos distinguir tres<sup>68</sup>: en primer lugar, las trayectorias laborales flexibles, se da cierta estabilidad en el empleo, por ejemplo, en la profesión o en el sector en el que se trabaja, a pesar de que se da a través

---

<sup>63</sup> OIT (2013), *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013. Una generación en peligro*. Ginebra, p.32.

<sup>64</sup> Canal Rodríguez, P. (2014), "Metamorfosis", *Revista del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud*, nº0, p.114.

<sup>65</sup> OIT. *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013*, op. cit., p.32.

<sup>66</sup> Santamaría López, E. (2012), op. cit, p.133.

<sup>67</sup> OIT. *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013*, op. cit., pp.30-3.

<sup>68</sup> Santamaría López, E. (2012), op. cit. pp. 131-132, y Herce Ruiz, M<sup>a</sup>.B. (2015), *El precariado: un modelo de empleo juvenil*, Universidad de La Rioja, La Rioja, pp. 22-24.

de contratos de trabajo discontinuos. El objetivo es escapar de la precariedad laboral e ir adquiriendo mayor estatus socioeconómico.

En segundo lugar, las trayectorias laborales precarias, son aquellas características de personas que tratan de sobrevivir en el momento actual, sin muchas expectativas de futuro, solamente pensando en el presente. Los comportamientos que definen estas trayectorias son los periodos de paro y de ocupación, cambiar de profesión, buscar empleos en otros países, formarse en otra área laboral, autoemplearse, etc.

Por último, las trayectorias precarizadas, en las que la precariedad e inestabilidad laboral cobran protagonismo. Cuando los trabajadores caen en estas situaciones las posibilidades de mejora se alejan cada vez más, aumentando las probabilidades de adentrarse en el terreno de la exclusión social. Los jóvenes que se encuentran en estas situaciones evitarán caer en un paro prolongado porque les aleja de sus carreras profesionales y del mercado laboral.

## **2.8. Consecuencias para los jóvenes**

Algunas de las consecuencias de la precariedad laboral que han influido de forma negativa en los trabajadores más jóvenes son las siguientes<sup>69</sup>: el abandono de la búsqueda de empleo por el desánimo de no encontrar ninguno ya que, a diferencia de ellos, los trabajadores más adultos poseen contactos, más conocimientos sobre el mercado laboral y más experiencia, lo que en muchas ocasiones les facilita este proceso.

La dependencia económica familiar<sup>70</sup> que provoca frustración en muchos jóvenes al verse en la necesidad de regresar al hogar de sus padres por no encontrar un empleo con el que puedan hacer frente a sus gastos. Esto también supone un obstáculo para aquellos que quieren independizarse, evidenciándose un gran número de intentos fallidos de emancipación que suponen el regreso al hogar familiar, por lo que se habla de trayectorias *yo-yos* o de *boomerang kids*<sup>71</sup>, lo que supone en algunos casos el detrimento de las condiciones económicas de las familias. Otros jóvenes adoptan eligen compartir

---

<sup>69</sup> Herce Ruiz, M<sup>a</sup>.B. (2015), op. cit., p. 35.

<sup>70</sup> *Ibidem*, p.36.

<sup>71</sup> Santos Ortega, A.; Martín Martín, P. (2012), op. cit., pp.99-100.

piso<sup>72</sup>, una opción cada vez más utilizada por aquellos que no poseen ingresos suficientes para vivir solos.

El riesgo de la exclusión social, debido a que, sin ingresos económicos propios, los jóvenes se alejan cada vez más del entorno que les rodea, al no poder seguir el ritmo de vida de su círculo social acostumbrado al consumismo<sup>73</sup>.

La flexibilización en el empleo, puesto que muchos jóvenes se ven obligados a aceptar trabajos por debajo de sus capacidades, a cambio de bajos salarios, con contratos temporales y en condiciones precarias<sup>74</sup>, es decir, se adaptan las condiciones que ofrecen los empresarios.

La menor afiliación sindical, debido a la percepción que tienen los jóvenes de que los sindicatos protegen en mayor medida los intereses de los trabajadores estables y debido a que los factores que determinan a la afiliación sindical como la antigüedad en la empresa, tener un contrato indefinido y un empleo de calidad no son aspecto que tengan lugar entre los más jóvenes<sup>75</sup>. De este último problema será de lo que nos ocupemos en el próximo capítulo.

---

<sup>72</sup> *Ibíd*em, pp.98-99.

<sup>73</sup> Herce Ruiz, M<sup>a</sup>.B. (2015), *op. cit.*, p.36.

<sup>74</sup> *Ibíd*em, pp.37-38.

<sup>75</sup> Calvo Piqueres, M. A. (2015), *Características y consecuencias de la precariedad y exclusión laboral del trabajador en la Región de Murcia*, Universidad Católica de Murcia, Murcia, pp.46-47.

### 3. SINDICALISMO Y JÓVENES

En este capítulo trataremos de profundizar en los vínculos entre los jóvenes y los sindicatos para explicar su frágil relación. En primer lugar, haremos un breve recorrido histórico para entender por qué existe un alejamiento entre ambos. En segundo lugar, mencionaremos determinadas acciones que han llevado a cabo los sindicatos para promover el acercamiento a los jóvenes y, por último, hablaremos de las causas que explican dicho alejamiento y de las consecuencias que conlleva este escaso encuentro para los jóvenes.

#### 3.1. Antecedentes históricos

En el momento en que se consolidan los sindicatos en España a finales de 1970, con la aprobación de la Ley 19/1977, de 1 de abril, de asociación sindical, los sindicatos asumen dos funciones fundamentales: ser el órgano de consulta e información de los trabajadores y la consecución de acuerdos sobre condiciones laborales. Con la aprobación de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, que desarrolla el artículo 28.1 CE, se reconoció el derecho de asociación sindical y se implantaron medidas protectoras para el ejercicio de este derecho<sup>76</sup>. Con ello, muchos jóvenes comienzan a sentirse identificados con los sindicatos, por lo que surge una generación de jóvenes sindicalistas sobre las que se asienta la base social del sindicalismo<sup>77</sup>.

Con la llegada del PSOE al gobierno en 1982, comienza una etapa de confrontación y de gran movilización para los sindicatos. En 1989 el Gobierno propone la aprobación de un proyecto gubernamental de recorte de las prestaciones de desempleo, conocido como el “decretazo”, que tenía un triple objetivo: disminuir el número de personas con derecho a las prestaciones, reducir su cuantía y su duración y recortar la aportación del Estado<sup>78</sup>. La reforma fue rechazada por CCOO y UGT, quienes contestaron con un paro general de media jornada el día 28 de mayo de 1992. Como consecuencia de la falta de acuerdo con los sindicatos, el Gobierno decidió promulgar de forma unilateral la reforma laboral de 1994, con el objetivo de aumentar la flexibilidad de las condiciones

---

<sup>76</sup> Palomeque López, M.C.; Álvarez de la Rosa, M. A. (2013), *Derecho del Trabajo*, Salamanca, Editorial Universitaria Ramón Areces, p.327.

<sup>77</sup> Antón, A. (2006), op. cit, pp.55-56.

<sup>78</sup> Ruiz Galacho, E. (2006), “Las reformas laborales en España (1977-2002)”, *Laberinto*, nº20, p.15.

laborales de los trabajadores (movilidad funcional y geográfica, polivalencia de los puestos de trabajo, jornada laboral, vacaciones y descansos)<sup>79</sup> lo que, por lo tanto, también afectaba a la negociación colectiva y, a su vez, pretendía aumentar el poder unilateral de los empresarios. Los sindicatos, esta vez, respondieron con manifestaciones de protesta el 25 de noviembre de 1993 que finalizaron con una huelga general el 27 de enero de 1994 convocada por ambos sindicatos. A pesar de su apoyo masivo, resultó ser una medida insuficiente para frenar la implantación de la reforma<sup>80</sup>.

Durante esta etapa de movilizaciones sociales, los sindicatos consiguieron arraigar un sentimiento de pertenencia a la misma clase social en muchos trabajadores, demostrando su capacidad organizativa y reivindicativa, lo que supuso que muchos jóvenes se unieran al movimiento sindical. El porcentaje de jóvenes afiliados a los sindicatos tuvo un importante incremento, con cifras superiores a las actuales. Los sindicatos ampliaron sus bases sociales<sup>81</sup>, con la incorporación de mujeres, lograron cierta regeneración de sus representantes y dirigentes y ampliaron sus intereses a materias no exclusivamente laborales, tratando temas pacifistas, feministas y relativos a la protección social<sup>82</sup>.

Afiliados/as:	Cohortes de afiliación	
	Hasta 1998	Después de 1998
Servicios	60,2%	62,5%
Mujeres	31,5%	40,1%
Edad < 35 años	5,0%	36,7%
Extranjeros	2,4%	12,6%
Estudios superiores	17,1%	25,1%
Empresas < 50 empleados	40,0%	49,0%
Desempleo últimos 5 años	10,0%	29,0%
Trabajo temporal	6,0%	13,0%
Cambio de actividad, últimos 5 años	14,0%	28,5%
Antigüedad en empresa < 9 años	26,1%	71,0%
Ingresos < 1.200 €	32,5%	44,4%
Edad promedio de alta en el sindicato	29 años	35 ½ años
Experiencia laboral media en el momento del alta afiliativa (desde el primer empleo)	11 ½ años	17 años

Fuente: Encuesta CERES 2008. CCOO Catalunya.

<sup>79</sup> *Ibíd.*, p.16.

<sup>80</sup> Antón, A. (2006), *op. cit.*, p. 91.

<sup>81</sup> Alós R.; Jódar, P. (2011), “ Sobre la percepción social de los sindicatos”, *Gaceta Sindical*, nº16, pp.287-288.

<sup>82</sup> *Ibíd.*, p. 91.

Sin embargo, el sindicalismo no logró alcanzar sus objetivos relativos al giro social, a establecer una norma de empleo estable con el reconocimiento de derechos sociales y laborales y mejorar las condiciones de vida y empleo de los trabajadores, por lo que se pone de manifiesto la limitación de su capacidad transformadora<sup>83</sup>. Se produce entonces una reorientación de los sindicatos, caracterizados hasta ahora por un modelo de concertación “fuerte”, basado en su capacidad movilizadora, hacia un modelo de concertación “débil” que busca el diálogo social en un ambiente de paz. Esto debilita el sentimiento de pertenencia a la clase obrera, sobre todo en las nuevas generaciones, porque esta reorientación estratégica les impide alcanzar la seguridad y estabilidad en el empleo, pues están afectados especialmente por las elevadas tasas de paro y por la temporalidad, produciéndose un cambio en las mentalidades y potenciándose el desarrollo de estrategias individuales. En los años noventa, España ya era uno de los países con los niveles más elevados de temporalidad y paro de la Unión Europea, lo que produjo la segmentación del mercado de trabajo y la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo en una posición de mayor vulnerabilidad e indefensión.

Los sindicatos han demostrado no tener la capacidad de defender los intereses de los segmentos más precarios del mercado de trabajo, ya que la acción sindical de freno y de mantenimiento de las condiciones y derechos laborales resultan particularmente insuficientes para los precarios. Los jóvenes consideran que estas organizaciones son incapaces de introducirlos en sus estructuras y en la acción sindical, por lo que no se preocupan por sus reivindicaciones ni por adaptarse a sus formas de organización del trabajo y socialización<sup>84</sup>. Los sindicatos se han opuesto reiteradamente a las reformas gubernamentales que afectan al mercado de trabajo y empeoran las condiciones laborales de los trabajadores. Sin embargo, cuando se han visto en la tesitura de elegir a quién defender, se han inclinado por los trabajadores estables, el núcleo de su base social<sup>85</sup>. Esto ha dado lugar a que en los jóvenes se produzcan cambios en las identidades laborales tradicionales y en las mentalidades con respecto al sindicalismo, lo que supone el distanciamiento de los sindicatos. No obstante, también hay un cierto reconocimiento de su acción representativa y mediadora, pues consideran importante la

---

<sup>83</sup> *Ibíd*em, pp. 93-95.

<sup>84</sup> González García, S. (2013), “Juventud, desempleo y precariedad laboral. La red como espacio para la construcción de alternativas”, *Revista de estudios de Juventud*, nº,103, p.169.

<sup>85</sup> *Ibíd*em, p. 170.

función de asesoramiento que desempeñan, por lo que podemos decir que el desencuentro de los jóvenes y los sindicatos no es absoluto ni generalizado<sup>86</sup>.

### **3.2. Jóvenes y acción sindical**

Como hemos visto, la mayoría de los jóvenes no considera fructuosa la implicación en la acción sindical ni en la afiliación en las organizaciones de trabajadores, lo que pone de manifiesto la escasa identificación de los jóvenes con los sindicatos y la impresión de que no van a obtener grandes beneficios derivados de su participación. Este distanciamiento entre los jóvenes y los sindicatos se debe, fundamentalmente, a dos elementos: el escaso sentido de pertenencia de los jóvenes y la insuficiente capacidad de influencia externa de los sindicatos<sup>87</sup>. Con respecto al primer elemento, por un lado, en los jóvenes se han generado nuevas identidades sociales, distintas a las tradicionales, con nuevos valores y mentalidades, por lo que los jóvenes no se sienten identificados con la base social originaria del sindicalismo<sup>88</sup> y, por otro lado, los jóvenes perciben que los sindicatos defienden al segmento estable y no son capaces de proteger al segmento más precario y vulnerable de la clase trabajadora<sup>89</sup>. En cuanto al segundo, a pesar de haber alcanzado ciertos avances en sus reivindicaciones, los sindicatos no han sido capaces de abordar de manera eficaz el problema de la precariedad laboral juvenil que se ha prolongado a lo largo de muchos años, provocando el estancamiento y el deterioro de las condiciones sociolaborales de los jóvenes trabajadores<sup>90</sup>.

A pesar de ello, CCOO y UGT han promovido medidas para incentivar el acercamiento de los jóvenes y se ha constituido las Secretarías de Juventud. No obstante, han resultado iniciativas insuficientes, pues los problemas que tienen mayor incidencia en los jóvenes como la precariedad y la temporalidad se han abordado desde políticas generales de los sindicatos y desde sus estructuras ordinarias. Concretamente, los sindicatos han llevado a cabo cinco de procesos de movilización y negociación

---

<sup>86</sup> Antón, A. (2006), op. cit., p.149.

<sup>87</sup> *Ibíd*em, p.7.

<sup>88</sup> *Ibíd*em, p.37.

<sup>89</sup> *Ibíd*em, p.693.

<sup>90</sup> *Ibíd*em, p. 30; y Antón, A. (2007), *Jóvenes trabajadores y sindicalismo en España (Análisis de un desencuentro)*, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, p. 376.

sindical<sup>91</sup>, con el objetivo de paliar la precariedad laboral y proporcionar mecanismos de protección a este colectivo:

Primero, la huelga general del 14 de diciembre de 1988. El Gobierno trató de implantar un Plan de Inserción del Empleo Juvenil al que se oponían los sindicatos, para lo que crearon el contrato de “aprendizaje juvenil” que amplió la temporalidad y precariedad para los jóvenes trabajadores, así como el recorte de los derechos laborales. Los sindicatos convocaron dicha huelga que tuvo un seguimiento generalizado<sup>92</sup>, hubo una mayor identificación con los sindicatos y se incrementaron los niveles de afiliación sindical incluyendo a muchos jóvenes trabajadores. Sin embargo, la dualización del mercado se continuó consolidando, por lo que el encuentro con los sindicatos supuso un acontecimiento puntual<sup>93</sup>.

Segundo, el acuerdo para la estabilidad del empleo del año 1997, suscrito entre el Gobierno del PP, los sindicatos y las organizaciones empresariales y concretado en una norma con rango de ley. Supuso importantes cambios en materia laboral<sup>94</sup> y culminó con los acuerdos sobre pensiones de 1996 y la estabilidad del empleo de 1997.

Tercero, lucha en torno a la negociación colectiva con el objetivo de mejorar la calidad del empleo, a través de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva establecidos a partir del 2002 para luchar contra la moderación salarial y conseguir que los convenios colectivos regularan un mayor contenido laboral. En ellos se establecen algunas recomendaciones para los convenios colectivos en materia salarial, de jornada laboral y otras materias que pueden ser objeto de negociación como la formación de los trabajadores, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres o la prevención de riesgos laborales<sup>95</sup>.

Cuarto, proceso contra el Decreto 5/2002, sobre las prestaciones de desempleo, impulsado por el Gobierno del PP, que dio lugar a una huelga general el 20 de junio de 2002. Las organizaciones sindicales se opusieron a la reforma por haber sido impulsada de forma unilateral por el Gobierno y por el contenido de la misma, ya que suponía un deterioro de las condiciones de los trabajadores, con el abaratamiento del despido

---

<sup>91</sup> Antonio A. (2006), op. cit., pp.68-69; y Antón, A. (2007), op. cit. pp.372-375.

<sup>92</sup> Pérez Infante, J.I. (2007), “La concertación y el diálogo social en España: 1977-2007”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81, p.58.

<sup>93</sup> Antón A. (2007). Op. cit., p.372.

<sup>94</sup> Pérez Infante, J.I. (2007), op. cit., p.44.

<sup>95</sup> *Ibidem*, p.66.

improcedente, la eliminación de los salarios de tramitación y el desarrollo de la “empleabilidad”<sup>96</sup>. Con el triunfo de la huelga se impidió que prosperara la reforma y se consiguió el restablecimiento de la negociación colectiva. Además, al inicio del 2003 se organizaron movilizaciones contra la guerra de Irak, que dio lugar a otro momento de acercamiento entre los jóvenes y sindicatos<sup>97</sup>.

Quinto, el acuerdo general de mayo de 2006 entre el Gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales para aprobar la modificación de determinadas medidas relacionadas con la reforma del mercado de trabajo con el objetivo de disminuir la temporalidad, crear empleo y favorecer su estabilidad<sup>98</sup>. Se llegó al acuerdo de convertir más de un millón contratos temporales en indefinidos subvencionados, por lo que se consiguió reducir la temporalidad en un 20%<sup>99</sup>, aunque el poder de gestión empresarial era elevado.

### **3.3. Causas que explican los débiles vínculos entre los jóvenes y los sindicatos**

Podemos distinguir dos tipos de causas que explican el alejamiento entre jóvenes y sindicatos: causas externas y causas internas<sup>100</sup>. Las primeras derivan del actual contexto desfavorable en que se encuentra el sindicalismo, con cambios en las identidades y mentalidades de los jóvenes y las transformaciones acaecidas en el mercado de trabajo que afectan especialmente a los sectores más vulnerables, en este caso, los jóvenes.

Las segundas, por el contrario, derivan de la segmentación del mercado de trabajo y de la incapacidad del sindicalismo de constituir una clase social integrada por los distintos colectivos de trabajadores con un sentido de pertenencia común, donde se sientan incluidos los jóvenes.

Con respecto a las causas externas, siguiendo a Antonio Antón (2008) podemos diferenciar cuatro<sup>101</sup>: primera, “un contexto desfavorable para la acción sindical”: las

---

<sup>96</sup> Duarte, M. *La huelga general del 20J de 2002*, pp.15-16. Disponible en <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/huelga-general-de-2002-20-j-por-los-derechos-de-los-desempleados>.

<sup>97</sup> Antón, A. (2007), op. cit., p.374.

<sup>98</sup> Pérez Infante, J.I. (2007), op. cit., pp. 65-66.

<sup>99</sup> Antón, A. (2007), op. cit., p.375.

<sup>100</sup> Antón, A. (2006), op. cit., pp.158, 168.

<sup>101</sup> *Ibidem*, pp.159-167.

políticas sociolaborales que se han llevado a cabo durante esta etapa del sindicalismo han servido en gran medida para reformar el mercado de trabajo con los inconvenientes que ello conlleva: la flexibilización de las condiciones laborales y de la negociación colectiva. Esto ha puesto de manifiesto la limitada capacidad transformadora de los sindicatos para negociar las condiciones de trabajo en favor de las clases trabajadoras y ha contribuido a la división del mercado de trabajo con la diferenciación de los segmentos estables y precarios.

Segunda, “la gestión empresarial de la socialización laboral en la precariedad”: una estrategia adoptada por los empresarios consiste en desincentivar el encuentro entre los trabajadores jóvenes y los sindicatos, de forma que los sindicatos se inclinen por mantener las condiciones laborales de los sectores estables y los sectores de jóvenes trabajadores estén más subordinados al poder empresarial. Entre las prácticas empresariales también se encuentra la negociación de acuerdos individuales con los trabajadores. Son más habituales entre trabajadores primarios con relaciones de confianza en la empresa y escasa identificación con los planteamientos colectivos, sin embargo, en lo que se refiere a trabajadores periféricos, más que acuerdos se trata de imposiciones empresariales<sup>102</sup>.

Tercera, “la gestión institucional de la precariedad”: tanto el Gobierno como los sindicatos tratan de paliar el paro con la creación de empleo a través del aumento de la contratación temporal y de los incentivos, sin embargo, la realidad es que la precariedad de estos empleos se mantiene, por lo tanto, hay una percepción generalizada de que ninguna de estas instituciones posee la fórmula para revertir esta situación y que no han logrado alcanzar los objetivos que se han propuesto. Los grupos con más representación en las estructuras sindicales ejercen una mayor influencia, por ello, los sindicatos pueden contribuir a consolidar la segmentación del mercado de trabajo<sup>103</sup>.

Cuarta, “la conformación de expectativas juveniles de avance colectivo”: los jóvenes consideran que los sindicatos no han conseguido grandes avances dirigidos a ellos debido a la persistencia de la precariedad laboral. Además, muchos jóvenes que se incorporan a un puesto de trabajo consideran que unirse a las organizaciones sindicales un riesgo para sus condiciones de trabajo, pues el empresario puede adoptar represalias.

---

<sup>102</sup> Alós Moner, R. (2008), “Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 1, p.135.

<sup>103</sup> *Ibidem*, p.138.

En cuanto a las causas internas, el mismo autor distingue tres<sup>104</sup>: primera, “ausencia de avances sustantivos para los jóvenes trabajadores”: como hemos dicho anteriormente, los jóvenes trabajadores no perciben grandes avances derivados de la acción sindical en cuanto a precariedad se refiere, mientras que los trabajadores adultos, al menos, han mantenido sus condiciones de trabajo y cierta estabilidad en el empleo, lo que ha acrecentado la dualización del mercado laboral.

Segunda, “los resultados de la acción sindical se segmentan”: la acción adoptada por los sindicatos de mantenimiento de las condiciones laborales ha servido satisfacer al segmento estable del mercado de trabajo pero ha resultado insuficiente para el sector precario. Por lo que, si no existen unas expectativas de avance para los jóvenes, optarán por desarrollar estrategias individualizadas.

Tercera y última, “debilitamiento de los mecanismos de pertenencia”: tradicionalmente los sindicatos han luchado por defender los intereses de la clase obrera en su conjunto, sin embargo, dada su actual fragmentación, da la sensación de que los sindicatos apoyan los intereses del segmento estable, dejando en un segundo plano al sector precario. Esto hace que el sentido de pertenencia a un mismo colectivo se debilite y se produzca un cambio de mentalidad en los jóvenes trabajadores.

### **3.4. Consecuencias del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos**

La frágil relación que vincula a los trabajadores jóvenes con los sindicatos origina una serie de efectos negativos para los primeros que se manifiestan en los siguientes aspectos. Por un lado, la ausencia de jóvenes en las estructuras sindicales da lugar a una débil representación de este colectivo y ocasiona una dificultad de regeneración para el sindicalismo. Los trabajadores estables constituyen un volumen mayor dentro de las estructuras sindicales por lo que los sindicatos tienden a negociar sus reivindicaciones en favor de estos, dejando en un segundo plano en sus políticas a los trabajadores precarios y jóvenes. Por tanto, los sindicatos contribuyen a reforzar las diferencias que existen entre los dos segmentos del mercado de trabajo<sup>105</sup>.

---

<sup>104</sup> *Ibíd.*, pp.169-183.

<sup>105</sup> Alós, R.; Jódar, P. (2005), *op. cit.*, pp.234-235.

Por otro lado, las condiciones sociolaborales precarias de los jóvenes trabajadores dificultan en gran medida su implicación en el sindicalismo<sup>106</sup>. Los empresarios pretenden, por un lado, reducir los costes que suponen estos trabajadores y ejercer un mayor control sobre ellos, mientras que, los sindicatos, por otro lado, tratan de conseguir una mejora de sus condiciones laborales, por lo que los intereses de ambos están contrapuestos. En muchos casos, los jóvenes trabajadores consideran que participar en los sindicatos puede ser perjudicial para sus trayectorias profesionales dado el control empresarial al que se ven sometidos y, por el contrario, en menos casos, la participación sindical reporta protección y seguridad<sup>107</sup>.

---

<sup>106</sup> Antón, A. (2007), op. cit., p.385.

<sup>107</sup> Alós, R.; Jódar, P. (2011), "Sobre la percepción social de los sindicatos", *Gaceta Sindical*, nº16, p.281.

## CONCLUSIONES

Las continuas reformas laborales llevadas a cabo por los Gobiernos españoles han dado lugar a una flexibilización las condiciones laborales de los trabajadores y la negociación colectiva de los sindicatos. Los colectivos que más se han visto perjudicados por ello han sido los trabajadores precarios, concretamente los jóvenes entre 16 y 24 años, en los que se ha ensañado la precariedad y la temporalidad. Frente a este contexto socioeconómico adverso para las capas trabajadoras, los sindicatos no han podido o no han querido actuar de manera eficaz y han mantenido una acción sindical “de freno” que solo ha beneficiado a los trabajadores estables o centrales del mercado de trabajo.

Los principales problemas que dificultan el acercamiento entre los sindicatos y los jóvenes los encontramos, en primer lugar, en la escasa capacidad transformadora de la acción sindical para mejorar las condiciones de los jóvenes, que se han visto envueltos en un contexto desfavorable, agudizado desde el inicio de la crisis en 2008. La transición de los jóvenes al mercado de trabajo se produce en unas condiciones precarias con bajos salarios, altas tasas de temporalidad e inestabilidad en el empleo, sobrecualificación, sometidos al control del empresario y ocupando un lugar secundario en las políticas sindicales, lo que provoca que la mayoría de los jóvenes no tengan intenciones ni interés en implicarse en la acción sindical. Por ello, sería necesario aumentar la capacidad externa de los sindicatos para proporcionar la mejora de condiciones sociolaborales a los jóvenes que, por otro lado, constituyen el futuro del sindicalismo y de la sociedad española. Esto exige que los sindicatos tomen en consideración el conjunto de las particulares preocupaciones de los jóvenes, que no son idénticas a las de los adultos, y que adapten sus estructuras y modelos organizativos y de acción a las sensibilidades juveniles.

Otro problema que pone de manifiesto sus escasos vínculos está asociado a la debilidad del sentido de pertenencia a la clase obrera. La segmentación del mercado de trabajo ha colocado a los jóvenes en una posición de subordinación frente a los empresarios y en un segundo plano de la acción sindical. Por un lado, los jóvenes desprotegidos por la acción de los sindicatos, se han visto obligados a transformar las estrategias colectivas en estrategias individualizadas para hacer frente a las demandas empresariales. Por otro lado, se han modificado las mentalidades tradicionales asociadas a valores solidarios por otras en las que se abarcan cuestiones que van más allá de lo laboral. Los jóvenes se muestran interesados por otros aspectos sociales de relevancia en la actualidad como

son la igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a la vivienda o el medio ambiente. En este caso, sería conveniente que los sindicatos participaran en la defensa de las condiciones básicas de la sociedad para que los jóvenes se sientan más identificados con estas organizaciones y se animen a formar parte de las estructuras sindicales y a participar en el movimiento sindical.

En definitiva, para posibilitar el acercamiento entre los jóvenes y sindicatos, se debe llevar a cabo una renovación por parte de las organizaciones sindicales en cuanto a sus formas de actuar para abordar de manera más contundente los problemas que afectan a los jóvenes y en cuanto a sus valores tradicionales para adaptarse a las mentalidades de las nuevas generaciones. De esta forma, se reforzará en los jóvenes el sentimiento de pertenencia al movimiento obrero y habrá un futuro para el sindicalismo.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Alós Moner, R. (2008), “Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº1.

Alós, R.; Jódar, P. (2005), “Relaciones laborales segmentadas en mercados de trabajo segmentados: algunas repercusiones en la calidad de vida laboral y en la participación sindical”, *Gaceta Sindical*, nº 5.

Alós, R.; Jódar, P. (2011), “Sobre la percepción social de los sindicatos”, *Gaceta Sindical*, nº16.

Álvarez, N. (2012), “Juventud, organización e intervención social”, *Viento sur*.

Antonio A. (2006), *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*, Madrid, Talasa.

Argumosa Villar, L.; Boada Grau, J.; Boada Cuerva, M.; Dueñas Cid, D.; Fernández García, A.; Ficapal Cusí, P.; Pizzi, A. y Valle Muñoz, F.J. (2016), *Empleo juvenil: entre el desempleo y la precariedad*, Valencia, Tirant lo Blanch.

Bernaciak, M.; Gumbell-McCormic, R.; Hyman, R. (2015), “El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?”, *Fundación 1º de mayo*, nº40.

Calvo Piqueres, M. A. (2015), *Características y consecuencias de la precariedad y exclusión laboral del trabajador en la Región de Murcia*, Universidad Católica de Murcia, Murcia.

Canal Rodríguez, P. (2014), “Metamorfosis”, *Revista del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud*, nº0.

Casanova, F. (2003),” Formación profesional y relaciones laborales”, *Oficina Internacional del Trabajo*

Duarte, M. “La huelga general del 20J de 2002”. Disponible en: <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/huelga-general-de-2002-20-j-por-los-derechos-de-los-desempleados>.

García, J.R. (2011) *Desempleo juvenil en España: causas y soluciones*, BBVA Research, Documento de Trabajo, nº 11/30

Gentile, A.; Marí-Klose, P, *Jóvenes ante la intensificación de la precariedad laboral. ¿Hacia una crisis del contrato inter-generacional?*, Universidad de Zaragoza, Zaragoza

- Gómez, V. (ed.) (2009), *La reforma laboral en España*, Madrid, Biblioteca Nueva/Fundación Ortega y Gasset.
- Guamán Hernández, A. Y Illueca Ballester, H. (2012), *El huracán neoliberal. Una reforma laboral contra el Trabajo*, Madrid, Sequitur.
- González García, S. (2013), “Juventud, desempleo y precariedad laboral. La red como espacio para la construcción de alternativas”, *Revista de estudios de juventud*, nº103.
- Herce Ruiz, M<sup>a</sup>.B. (2015), *El precariado: un modelo de empleo juvenil*, Universidad de La Rioja, La Rioja.
- Hipólito, J.S. (2003), “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”, *Revista del Ministerio y Asuntos Sociales*, nº 41.
- Köhler, H-D (2008), “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, *Fundación Alternativas*, Documento de Trabajo, nº 142.
- Lawlor, T; Rigby, Mike; Pérez Hernando, Sonia (2000), “La prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa: el papel de los agentes de intervención externos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº26.
- Martínez Veiga, U. (2016), “La reforma laboral de 2012 y el aumento del despido y desempleo en España”, *Revista Andaluza de Antropología*, nº11.
- OIT (2013), *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013. Una generación en peligro*. Ginebra.
- Ortíz García, P. (2012), *Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España*, Universidad de Murcia, Murcia.
- Palomeque López, M.C.; Álvarez de la Rosa, M. A. (2013), *Derecho del Trabajo*, Salamanca, Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Pérez Infante, J.I. (2007), “La concertación y el diálogo social en España: 1977-2007”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81.
- Pérez Infante, J.I. (2012), “Reformas laborales, negociación colectiva y salarios”, *Gaceta Sindical*, nº19.
- Prieto Alonso, M<sup>a</sup>, R. (2012), *La temporalidad en el mercado de trabajo español*, Universidad de Valladolid, Valladolid.
- Rodríguez Guerra, J. (2001), *Capitalismo flexible y Estado de Bienestar*, Granada, Comares.

Rodríguez Gutiérrez, C. (1996), “Determinantes de la afiliación sindical en España”, *Moneda y Crédito*, nº203, p. 156.

Ruiz Galacho, E. (2006), “Las reformas laborales en España (1977-2002)”, *Laberinto*, nº20.

Sabater, C. (2014), “Itinerarios y dimensiones del proceso de precarización de los jóvenes”, *Lan Harremanak*, nº31.

Santamaría López, E. (2012), “Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo”, *Zerbitzuan*, nº52.

Santos Ortega, A.; Martín Martín, P. (2012), “La juventud española en tiempos de crisis. Paro, vidas precarias y acción colectiva”, *Sociología del Trabajo*, nueva época; nº75.

Standing, G. (2013), *El precariado. Una nueva clase social*, Barcelona, Pasado y Presente.

### **Referencias web**

Boletín Oficial del Estado: Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

Instituto Nacional de Estadística: Encuesta de Población Activa (EPA)  
<http://www.ine.es/dyngs/INEbase/listaoperaciones.htm>