

El surgimiento de nuevas clases laborales; la criminalización del mercado laboral para inmigrantes y jóvenes

MARC SANZ SAMPER



REVISTA IBEROAMERICANA
DE RELACIONES LABORALES

Labour Issues.

Iberoamerican Journal of Industrial Relations

ISSN 2173-6812

VOL. 36, (2018)

pp. 35-48

 **uhu.es**
PUBLICACIONES

FECHA RECEPCIÓN:

2017-09-27

FECHA REVISIÓN:

2017-10-15

FECHA ACEPTACIÓN:

2017-11-02

FECHA PUBLICACIÓN:

2018-12-15

PALABRAS CLAVE

Mercado laboral; ley; joven; inmigrante; contrato en prácticas; precariedad

KEYWORDS

Labour market; law; young person; immigrant; contract practice.

RESUMEN:

En este conjunto de líneas vamos a mostrar un problema estructural de la nación española a la hora de entrar por primera vez en el mundo laboral, al “mercado” de ofertas y demandas de personas de los iniciantes, al tráfico legal de personas laborales. O no tan legal. Por qué ¿qué tipo de personas son aquellas que entran por primera vez en un mundo laboral? ¿Qué diferentes conjuntos de personas convergen y fluyen en la entrada en el mundo laboral? ¿Cómo influye el capitalismo o la educación superior?

ABSTRACT

At this couple of lines, we will show you a structural and transversal problem of the Spanish country at the first time the people start at labour market. At the “market” of offers and demands of the new and fresh workers, to legal traffic of employees. What type or types of person are the people who begin at labour market? How influence of the capitalism or the higher education?

EL SURGIMIENTO DE NUEVAS CLASES LABORALES; LA CRIMINALIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL PARA INMIGRANTES Y JÓVENES

1. Introducción

La antropología es el arte de hacer visible lo invisible de la sociedad. En este conjunto de líneas vamos a mostrar un problema estructural de la nación española a la hora de entrar por primera vez en el mundo laboral, al “mercado” de ofertas y demandas de personas de los iniciantes, al tráfico legal de personas laborales. O no tan legal. Por qué ¿qué tipo de personas son aquellas que entran por primera vez en un mundo laboral? ¿Y qué situaciones viven? ¿Cómo son los primeros trabajos?

Básicamente vivimos en un mundo laboralcentrista, y el primer trabajo pseudo-cualificado que haces siempre lo vas a recordar.

También creo que debemos contribuir en la antropología del trabajo y promocionar las facetas cada vez más visibles donde podemos contribuir los antropólogos como en la cultura organizacional, el reclutamiento, RSC, gestión de equipo...

Este artículo está compuesto por la recogida de leyes, datos demográficos, entrevistas a iguales y diferentes perfiles sobre sus entradas en el mundo laboral español, citas de artículos y libros y sus posteriores análisis con la realidad laboral-económica de principios del 2019. Esto ha implicado, que las primeras líneas que vamos a leer sean sobre:

1. El estado macroestructural post-crisis económica (2008-¿?) y sus palabras clave: crisis, precariedad y la educación superior bajo el dominio capitalista.
2. Después empezaremos a analizar y reflexionar sobre los diferentes perfiles que entran al mundo laboral:
 - A. Los jóvenes españoles o estudiantes que han hecho gran parte de su educación en España; colectivos de personas cualificadas que muchos de ellos después de trabajos itinerantes o en negro, mientras estudiaban, quieren entrar al mundo de los trabajos técnicos.
 - B. Los inmigrantes de América Latina; la llegada muy cualificada y con experiencia laboral que quieren estudiar-trabajar en España.

- C. Jóvenes formados en las tecnologías de la información.
- D. Jóvenes europeos con múltiples idiomas y formaciones.

3. Datos y encuestas.
4. Conclusiones.
5. Bibliografía con un conjunto de notas y para quien quiera saber más sobre los conceptos o las leyes tratadas.

2. El ambiente macroeconómico que nos ampara

La gran recesión, la precariedad y la educación superior

Actualmente estamos en una sociedad laboralcentrista profundamente afectada por la crisis financiera (2008-¿?), o comúnmente llamada como la Gran Recesión para no desesperar más a la población. Crisis que ha afectado a nivel mundial; aunque en España entró como la crisis del ladrillo, para influir a casi todos los sectores del mercado.

Esto ha afectado muchísimo al empleo de todas las edades laborales, y en especial a la gente con más edad y a los más jóvenes. Y esta precariedad económica estructural, sumado al paro estructural que nos prevalece, cualquier forma laboral ofertante parece una buena opción. Porque la crisis económica y el estilo capitalista es el sistema de creencias que da una justificación al paro crónico para descategorizar y destruir el trabajo legal, protector y acogedor.

Aunque ha habido la Gran Recesión económica dólar-euro-mundial, una fuga de talentos, recortes a muchos sectores e instituciones, se cree en la posibilidad de un empleo estable y bien remunerado, ya que según el discurso de algunos políticos estamos saliendo de la crisis. La esperanza es lo último que se pierde. Habitualmente se ha separado la crisis económica en dos las etapas; la primera de gran depresión económica del 2008-2014 y la segunda, a partir del 2014-actualidad donde empieza la recuperación económica española, según algunos datos:

La primera fase [2008-2014] se representaba como una alerta generalizada, que impregnaba una cierta consciencia sobre los límites de la fantasía del modelo socioeconómico occidental basado en un desarrollismo lineal imparable, centrado en el consumo masivo sin límites, accesible a cualquiera que supiera aprovechar las oportunidades. En este momento, la sociedad española que, mayoritariamente no se siente afectada directamente por los efectos de la crisis financiera, cuenta con, y se prepara para, un posible escenario de carestía y/o problemas (Rodríguez, 2016:37)

Desde el inicio de la recuperación, el mercado laboral español ha sido uno de los más dinámicos de Europa. Entre 2014 y el tercer trimestre de 2018, la economía ha generado más de 2 millones de puestos de trabajo netos, algo menos del 30% de todo el empleo creado en la eurozona durante ese periodo. Fruto de ello, la tasa de paro se ha reducido en más de 10 puntos, aunque sin recuperar todo el terreno perdido por la crisis (Torres, 2018:1).

Parece que vienen unas estaciones esperanzadoras económicamente, de menos paro, de más trabajo, de más movimiento económico... Pero estos diez años de crisis han dejado huella con nuevas clases laborales, con nuevas características, con nuevas formas de relacionarse, diferentes generaciones en un mismo piso y nuevas formas de abrirse las puertas en las empresas.

3. La precariedad

Todos tenemos claros que la precariedad es un problema estructural de cualquier sistema económico, capitalista, comunista y terceras vías. En este apartado vamos a analizar varios aspectos de este concepto.

Partimos de las ideas laborales futuristas de Jeremy Rifkin en su libro como *El Fin del trabajo* (1997) que desgraciadamente han sido normalizadas y caracterizan la economía española veinte años más tarde.

Enfrentadas a una economía volátil y altamente competitiva, muchas empresas reducen el núcleo de su plantilla y contratan a trabajadores temporales con la finalidad de poder incorporarlos y despedirlos con suficiente rapidez según las tendencias de mercado de cada estación, e incluso de cada mes y semana. (Rifkin, 1997: 230).

(Hay una) Normalización de las situaciones de precariedad laboral o de injusticia social en el imaginario social de la juventud. Actualmente el trabajo digno está anhelado y no va a llegar, y la gente joven acumulará precariados, practicantes, hasta pasados, (muy pasados) los 30 años. (El diari de l'educació, 2015).

Así, ante la carencia del empleo formal las trabajadoras locales colocan el miedo en lo evitable, en mantener los pocos privilegios ganados. No debemos olvidar que en las sociedades contemporáneas el miedo del sujeto no está en la desocupación, sino en la privación del empleo con garantías y derechos sociales, como sostiene De Giorgio (2006). Las personas tienen miedo a la inestabilidad, porque es el capital quien se muestra carente, o inadecuado, frente a una fuerza laboral que se ha vuelto flexible, nómada, móvil. (Lázaro y Jubany, 2017:230).

Por otra parte, también hay miedo del empresario sabiendo que los trabajadores no van a estar kilométricos periodos laborales en una misma empresa. Ya que es real que actual-

mente muchas generaciones laborales piensan que no van a trabajar de lo mismo o misma empresa durante muchísimo tiempo, esto hace que a la hora de cambiar de trabajo estas personas tengan que aceptar un trabajo inferior, un trabajo que, por el simple hecho de ser cambiante, de tener experiencias distintas, y pasar un pequeño período de reaprendizaje, el empresariado se aproveche a favor de sustraer más plusvalía de esta manera. No obstante, hay muchas empresas y recursos humanos que remuneran satisfactoriamente al trabajador. Estas dinámicas vienen influenciadas por el simple hecho que podemos apuntarnos con facilidad a cursos, postgrados o másteres para la reorientación, y las dinámicas cambiantes y fluidas del mundo VUCA.

El mundo VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), es un concepto sustraído de las descripciones de la Modernidad Líquida de Bauman donde el presente es líquido, flexible y hay la necesidad de controlar el ahora por parte de los individuos, porque "Como en todo juego, los planes para el futuro tienden a ser transitorios, versátiles y volubles, sin un alcance que exceda el de las próximas jugadas" (2000:147). En el mismo capítulo, Bauman usa el término "Unsicherheit" para describir un significado total de inseguridad, incertidumbre, y precariedad, como el resultado de la desaparición de redes de confianza, haciendo que desaparece confianza en uno mismo, en los demás y la comunidad, y la individualización. Dicho esto, he hecho dos dibujos de cómo creo que es el mercado laboral:

El primer esquema es como antes de la globalización el mercado laboral era mucho más lineal, y el segundo dibujo es el estado actual donde hay una gran rotación, transformaciones del trabajo y de los perfiles, y que un perfil de edad puede encajar en varias ofertas y puestos dentro de una empresa.

[Gráfico Trayectoria ascendente]

[Gráfico Trayectoria circular]

Aquí vamos a recalcar dos instituciones españolas que han definido precariedad para que las personas se autodefinan y puedan protegerse o reclamar derechos:

CGT, Sindicato: *(La precariedad) esconde las relaciones de poder, de dominio del capital sobre la fuerza de trabajo. Cuando hablamos de precariedad laboral, nos referimos a una relación del mundo laboral y social que trasciende a la relación contractual. Produce un aumento del sufrimiento y un empeoramiento de la salud (ausencia de salud)."* (...) *"La precariedad es una ausencia de derechos porque los mismos se desregulan de las normas, es decir se eliminan o mitigan y en consecuencia se vacían las relaciones laborales de derechos democráticos. (CGT, 2004:2 y 5)*

El tribunal Supremo Español sentenció: *Sentencia de 28 de junio de 1926 del Tribunal Supremo, tomando el precario en el apropiado y amplio sentido que le ha dado la jurisprudencia, es aplicable al disfrute o simple tenencia de una cosa sin*

título y sin pagar merced, por voluntad de su poseedor, o sin ella (...) presenta caracteres de abusiva. (Mundo jurídico, 2017, sentencia del tribunal supremo. Término que se usa muchas veces para estados urbanísticos o desahucios).

Se expresa precariedad si puedes caer en dependencias laborales o de mercado sin aspiraciones, sin proyectos de futuros. También es precariedad si tienes demasiadas ambiciones en vivir enfocado en ascensos. Podemos definir la precariedad como un conjunto de condiciones materiales y simbólicas, que determinan una incerteza en el acceso sostenible en recursos esenciales del proletariado, a los recursos básicos de la población. ¿Quién puede tener un estado – trabajo precario?

4. La educación capitalista

Se está sobrecualificando a la gente porque el capitalismo está en la formación, en la educación universitaria. Que la formación superior esté al servicio del capitalismo implica que se creen burbujas especulativas de títulos para llegar a las ofertas de empleo por las personas en busca de empleo. ¿Meritocracia o esfuercocracia?

En una perspectiva desasociada, y si la ley no hace nada al respecto; puede que las empresas empiecen a crear más ofertas laborales llamadas “becarios”, por contratar a personas con convenios en prácticas, sabiendo que, realmente están buscando un trabajador cualificado. Son nuevos sistemas de maltrato laboral. Porque irremediablemente está quitando las ofertas que van dirigidos tradicionalmente a los jóvenes. Haciendo que, para ser un becario has de tener experiencia. Dirigiéndonos hacia una sociedad de las etiquetas, donde no te valorarán nomás por quién eres en lo que llamamos “Entrevista por competencias”, sino las experiencias pasadas y los títulos que has de tener. Y alimenta esta *sociedad de las titulitis*.

En relación a esto, encontré una noticia del diario El Mundo (04/03/2015). Trataba sobre personas cualificadas que se incorporan plantillas de trabajo y de empresa precariamente. De esta manera la sociedad ha llegado al extremo de excluir laboral y socialmente a aquellos jóvenes poco cualificados, estancándose en el punto más clave y significativo a lo largo de su vida: su juventud. Y la contrapartida es que los jóvenes sin formación serán excluidos del mercado laboral. ¿Trabajar para tener un acceso de formación? ¿O formación para poder trabajar? Esto me recuerda, a las palabras del actor-profesor Merlí: “se llama crédito universitario porque es el crédito bancario que van a pedir tus padres para poder pagar los estudios” (con humor irónico hacia sus alumnos de bachillerato, escena de la serie catalana *Merlí episodio 3x05: Hannah Arendt*).

Muchos másteres y postgrados son de personal investigador o grandes profesionales, vinculados a las universidades públicas o privadas, y son cursos dignos. Y velan por la empleabilidad. Porque actualmente tienes que ser un joven con máster sí o sí para empleabilizarte. Pero también están surgiendo másteres o postgrados, privados que siguen un esquema:

[Gráfico-Esquema de Másteres neoliberales]

Así el sistema va a excluir laboralmente los jóvenes poco formados. Al mismo, estamos transformando toda actividad de ocio y cultural personal o grupal como ítems a valorar y positivizar al encontrar trabajo. Todos vamos a ser candidatos laborales pasivos.

Esta cita de educación y paro en España analizada por Torres (2018); denota las palabras que tanto nos repiten nuestros padres y abuelos, estudia, estudia:

En primer lugar, el nivel educativo de muchos parados es relativamente bajo. (...) (Dos de cada cinco parados no tienen la ESO) Además, esta situación apenas mejora, puesto que el porcentaje de abandono escolar prematuro es todavía del 36% entre los españoles de 25 a 39 años. Las carencias educativas repercuten en el mercado laboral: el 53% de parados tiene una formación inferior a la secundaria, el porcentaje más elevado de Europa después de Malta. Por otra parte, la formación profesional, impartida entre los adultos, tanto parados como ocupados, no compensa las carencias de la formación inicial; antes bien, tiende a acentuar las desigualdades iniciales. (Torres, 2018:5-6).

5. El joven español/a y/o formado en España

5.1. Un problema estructural

En el siglo XXI, en Occidente, el concepto joven se ha alargado en esperanza de vida. Puede albergar de los 16 hacia los 39 o más. Por una esperanza de vida más longeva, por retrasar la maternidad, así como la filosofía *Carpe Diem* está en el orden del día a día.

El problema en España con los jóvenes siempre ha existido, debido a que siempre ha tenido un Grado alto cultural perceptual de índice de evitación de la incertidumbre, (riesgo e inseguridad), tal y como recalcan los estudios de *Las cuatro dimensiones de Hostade* (1999). Los españoles ocupan el puesto en su *ranquin mundial* de ser el décimo país que evita más la incertidumbre. El efecto del cual es que se temen las situaciones ambiguas y los riesgos desconocidos, como posibles trabajadores sin experiencia. Esto se traslada en un dilema español de fiabilidad, de confianza con el practicante nuevo; pero si este lo puede ocupar una persona con más experiencia será mejor.¹

1. Esta posición la está compartiendo con otros cuatro países. Encuesta de UAI, Uncertainty avoidance index, valores entre 50 países y 3 regiones. Las otras tres dimensiones de Hostade con las que compara todos estos países son la: desigualdad social, incluyendo la relación con la auto-ridad; colectivismo contra individualismo; y la masculinidad y feminidad (*Hostade, 1999*).

El Estado Español ya sabe de esta percepción-problemática económico-cultural, por eso, en la mitad de esta histórica crisis interminable, se escribió en el preámbulo Ley 11/2013:

El desempleo juvenil en España es un problema estructural, que se ha visto agravado por la crisis, y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles y limita el crecimiento potencial de la economía española en el largo plazo. (preámbulo de la Ley 11/2013, recogido por Escudero, 2016:61).

Por eso Escudero (2016) hace un grito crítico a las consecuencias de los jóvenes precarios:

- **Consecuencias Humanas:** autoestima, frustración, desesperanza, refuerzo familiar.
- **Consecuencias Sociales:** in-integración plena en la sociedad, rechazo a los valores dominantes, riesgos de exclusión, tendencia al rechazo de la emigración...
- **Económicos y políticos:** retraso de la emancipación, gastos dedicados a la formación, recursos para la protección del desempleo y subempleo y tasa de paro juvenil (Escudero, 2016:62).

Realmente hay una nueva gamma de ofertas laborales marcado y usando la profunda desigualdad española, aprovechándose de los ritos de paso a la “ritos de paso a la “adultez (...) a la educación-empleo como palancas de crecimiento” (Conde, 2016:28). Se está usando los jóvenes como mercancías de consumo y de exprimir, explotar, por su identidad socialmente aceptada como precario. Y se justifica con las creencias capitalistas, de “algo es algo”, “tienes que coger experiencia”, “trabaja aquí sin cobrar, pero puede que después te cojan”, “tienes que coger experiencia”, “trabajar aquí es un privilegio, es una gran empresa”.

Según la publicación de Albert Martín en el *Diari de l'educació* (2015) esto puede afectar en crear jóvenes y crear adultos sin percepción de poder reivindicar derechos laborales, y que estos adultos se acojan a estos discursos para justificar las futuras generaciones laborales. Las becas según muchos autores es un...

Enmascaramiento de verdaderos contratos de trabajo con el ropaje jurídico de relaciones de formación becada o, de otro modo, en el ocultamiento material de trabajadores asalariados (... es un) disfraz de la relación de trabajo con el ropaje de una beca constituye un supuesto de fraude de ley (Palomeque, 2009: 253 y 261).

5.2. El/La Becario/a

Hay varias leyes que influyen al becario/a. ¿Cuáles son las principales leyes o regímenes jurídicos intervienen en el becario?

- *Comisión de 18 de abril de 2012, SWD (2012) 99 final del Marco de calidad para los periodos de prácticas, cuyo objetivo: “es ayudar a los becarios en la transición de la educación al trabajo, dándoles experiencia práctica, conocimientos y aptitudes para completar su educación teórica.” (citado por Palomeque 2009:253).*
- *TS, Sala de lo Social, sentencia de 4 de abril de 2006, fj 3: “La «valoración de la prestación del becario en el marco de la propia actividad de la entidad que concede la beca», porque «si del correspondiente examen se obtiene que la finalidad fundamental del vínculo no es la de contribuir a la formación del becario, sino obtener un trabajo necesario para el funcionamiento o la actividad de gestión del concedente, la conclusión es que la relación será laboral».” (citado de Palomeque 2009:257-258)*

Por eso, consecuente de ello hay medidas de Garantía juvenil vinculado a “Estrategia Europa 2020”, realizado por sindicatos, comunidades autónomas, cambras de empresarios, entidades responsables de movimientos de juventud, educación y servicios sociales. El objetivo del cual es según el SEPE es reducir la tasa de paro del colectivo al 23,5% e incrementar anualmente un 15% las contrataciones indefinidas entre jóvenes (20 Minutos, 2018).

Ser becario en España, es un lujo, cuando debería ser una entrada fácil. La prensa, como sindicatos y otros medios han intentado denunciar la precariedad del precario practicante o del joven laborable. Por ejemplo, CCOO ha recalado que los jóvenes españoles viven una “mili laboral” por la carrera de obstáculos que tienen que superar para conseguir un salario estable (CADENA SER, 2018). También los define como “nómadas del trabajo”:

Así, el informe detalla que el 66 % de los jóvenes tenían un contrato temporal el año pasado y el 20 % además con jornada parcial (CADENA SER, 2018)

En el mercado laboral español apenas existe la posición de trabajador junior, porque la posición de “prácticas” está conquistando el mercado explotando y creando más plusvalía hacia el empresario/a.

El año que viene, en teoría según el gobierno socialista, los becarios tendrán que cotizar 51 euros al mes por sus prácticas, donde espera ingresar a la Seguridad Social de 70 millones (El periódico, 2019). Esperemos que esto sea un replanteamiento socio-empresarial de tener que pagar al estudiante, y estimular al empresario a pagar un poco más; más allá de un coste 0; para dotar de significado y dignidad al joven aspirante a trabajar.

Dicho esto, se está destruyendo los principales ejes de ideas, desarrollos, y ideales de futuro de los jóvenes; que según Rodríguez (2016) serían: principalmente conseguir dinero, bienestar, materiales: básicamente conseguir trabajo y la emancipación. Esto en un entorno donde los temas que les atraviesa son los estudios, la creciente individualidad,

ambición y competencia, la vida en diferentes países, la globalización, el reto tecnológico, logros y títulos, y cada día más ser activistas políticos o manifestantes.

Dicho esto, vamos a citar discursos de varias entrevistas. En primer lugar, tenemos personas que han sufrido discriminación en prácticas:

Roja - Joven española (23 años): “Se sienten la elite de los países que te hacen procesos de selección eternos y super difíciles, donde te hacen sentir... como que te quedas lela, pruebas (...) Y así cuando te cojan parece que le tengas que deberles la vida, y tengas que vivir los años esclavizada... de becaria, como forma de agradecerlos todo.”

Cobre – Joven español (23 años): “Yo también he tenido varias entrevistas, y procesos de selección, aunque mi perfil (economista) está bastante demandado, algunos casos ja... Lamentable (...) Chao-chao ¿Sabes? Pos no pienso consumir o comprar nada de ellos (...) después siempre dicen que te responden, y nunca dicen nada, es denigrante, a veces dices, para que he venido...”

Rubí – Joven español (24 años): “Pos... por la experiencia y mi edad, muchas veces, no se me ha considerado suficientemente capaz para la faena en cuestión (...) Me he sentido impotente, e injusto, porque creo que muchas faenas estaba mucho más cualificado que quien me ha contratado, más apto, con pasión para la faena, pero bueno así es como...”

Naranja – Joven española (26 años): “Yo el mayor problema que me encontrado a la hora de trabajar ha sido que te piden una experiencia que en la mayoría de nuestros casos cuando salimos de la carrera no tenemos es decir quieres aspirar a un puesto de trabajo que no sea como becario o contrato de formación y te piden una experiencia... y claro no tienes (...) La mayor sensación que tenía en ese momento era la de frustración, la de querer demostrar que tengo unos conocimientos y que soy válida para... trabajar.”

Salmón – Joven español (28 años): “¿Qué barreras? Te voy a hacer una lista. [Empieza a contar con las manos] Uno: tener que hacer prácticas para que te den una oportunidad, y mal pagadas o no pagadas. Dos: jefes antiguos que solo miran números y no a las personas. Tres: enchufes a dedo. Cuatro: poca valoración y actitud de grandeza de algunos superiores. Cinco: hay empresas con política de RRHH inexistente. Seis: que importe más la formación o experiencia, aunque sea un papel que la actitud en las personas. En el fondo me siento con ganas de llegar algún día a un sitio y cambiar todo lo que considero que se pueda mejorar, (...) Que te das cuenta qué hay muchas personas que no son aptas, pero también hay gente

con potencial y muy apta, y muchas veces no tienen la oportunidad que han tenido otros.”

Andrea – joven con doble nacionalidad española-rumana, (24 años): “¿Problemas de encontrar curro? Muchísimos... Tras una carrera y un máster públicos, todos los sitios en los que me han cogido (han sido 3) son para posiciones de becaria a jornada completa y 500 euros brutos al mes... una locura. He rechazado todas... Han inventado una nueva posición de “prácticas o becario” en donde se trabaja como una posición de junior. No quiero pertenecer a este nuevo submercado. La precariedad es real. (...) En todas las ofertas de “No Practicas” piden experiencia de bastantes años, los requisitos son muy exigentes. Me parece de locos... ¡Frustrada! es lo que estoy, mucho. Solo de pensar en mi esfuerzo en estudiar, los veranos trabajados de camarera para pagarme la carrera, los esfuerzos de mis padres, las lloreras...”

Partiendo sobre todo del último discurso, la gran mayoría coinciden en encontrar trabajo es difícil, y las primeras oportunidades están muy mal pagadas, la estratificación laboral, un sentimiento en común de autovaloración y ganas de trabajar que choca con la frustración y con los objetivos fijados inmediatos y a largo plazo. También la mala experiencia de los procesos de selección y el sujeto crisis económica está sumergido (in)visible entre los discursos. En segundo lugar, nos encontramos con discursos de jóvenes que no han tenido apenas dificultades en encontrar trabajo, gracias a la demanda general de sus perfiles, respeto a la oferta, otros lo atribuyen a la suerte, y otros al esfuerzo y emoción:

Rosada – joven española (23 años): “En temas de farmacia, en oficinas de barrio, también ha sido fácil porque hay mucha demanda, cada dos por tres se pide gente.”

Caoba – joven española (25 años): “La verdad es que no he tenido ningún problema en el momento de acceder al trabajo. Es cuestión de trabajo y esfuerzo.”

Canela – Joven española (25 años) “Yo encontré trabajo, realmente temprano, con facilidad, pero me puse de los nervios, con nomás un mes. La putada es que ahora no te hacen contratos fijos, así como así, es muy complicado (...) Yo he tenido suerte porque el primer becariado, cobraba bien, nunca he sido una mal pagada, que lleva cafés, o fotocopias o lo que sea, pero sé que la mayoría de las posiciones no son así”.

Granate – Joven español IT (23 años): “Los programas de prácticas de las empresas me parecen en este momento de crisis muy útiles para obtener experiencia y es una vía, por no decir... la... “única” vía de entrar en una empresa como trabajador. (...) Yo no he tenido ninguna barrera mientras he estado becario, es más, he apren-

...dido mucho, y afortunadamente, en mi sector de la física, mates, ingenierías... no hay mancança (carencia) de trabajo en Barcelona y en las inmediaciones... ya que se considera un hub-tecnológico a nivel europeo.”

Rosa – joven española (30 años): *“Mientras estudiaba, no he tenido ningún problema, porque lo típico que combinas las faenas temporales, esporádicas, de bar, discoteca, (...) Pero al acabar la carrera y el máster (...) tardé un mes en encontrar trabajo, por una mierda de pagado, pero trabajaba de lo que me gustaba. Después llegué de nuevo a Barcelona, hice y decidí cambiar al máster de RRHH, y me costó tres semanas, encontrar trabajo, trabajando en prácticas, pero fue muy fácil acceder. (...) Pero... muy mal pagadas, porque te dicen que es beca de formación, pero no hay ningún tipo de formación, eres un trabajador más de la empresa y estás reportando, y estás trabajando y generando beneficios igual que todos.”*

El problema no se acaba aquí, hay emigrantes, de ciertos países que únicamente pueden trabajar en España con un contrato en prácticas. Entonces ¿Con que se encuentra un trabajador-empresario que busca un becario universitario? ¿A quién va a elegir? A un recién universitario sin apenas experiencias laborales; o a un recién llegado que tiene tres o seis o más años laborales en el sector; que la ley le obliga a únicamente a ser contratado de esta manera, como becario. Hay una doble explotación a diferentes capas sociales.

6. Inmigrantes de América latina

Así que hoy vamos a hablar del colectivo emigrante de América Latina que luchan por un trabajo estable, reconocido y justo cuando vienen a España; o no lo encuentra o le va a costar muchísimo conseguirlo gracias a la Ley de Extranjería.

Os hago un *spoiler*: esta parte es un estudio sobre el surgimiento de otra nueva clase trabajadora más degradada, llamada “trabajador/a emigrante joven y cualificado/a”.

Aquí nos reemitimos a la pregunta ¿por qué este artículo? Es una denuncia, debido a que este año he hecho un máster en Recursos Humanos, donde la mitad de los alumnos eran de diferentes países de Sud-América, y todos ellos con una experiencia admirable en RRHH y a todos les costó o no pudieron reconocer su expertiz, y tuvieron que trabajar en condiciones muy debajo de sus capacidades. Además de la situación que viven mis amigos estudiantes para encontrar sus oportunidades laborales. Esta situación se está dando en la gran mayoría de mercados laborales contractuales. Porque da lo mismo la experiencia, porque se destruye con la ciudadanía, la juventud, mercado y su precio. Y ahora vamos a explicar su porqué.

6.1. La llamada y las migraciones

Otra paradoja de la inmigración latina es que, si nos remontamos en la primera época de la colonización, época que en el fondo no ha acabado, ni nunca acabará, España y Europa envió a miles de personas, así como cultura y su modelo económico, y ahora el movimiento migratorio y su dirección es inversa de Latinoamérica hacia Estados Unidos y Europa (Camacho Solís, 2013).

Pero, actualmente, hay un **efecto llamada** hacia España en los orígenes de la cultura latina transnacional. En el fondo hay un efecto llamada hacia Europa en todas las etnias y regiones del mundo, el Viejo Mundo y Estados Unidos siempre será la gran tierra de oportunidades. De hacerse ricos y vivir en esplendor.

Pero aquí estudiamos un cambio de paradigma; normalmente suele haber la figura del emigrante que se va de su país o nación para poder obtener dinero y poder dar estos cuartos hacia su familia; y ahora, está surgiendo la figura del emigrante que se marcha de su país con sus ahorros y con los ahorros de su parentesco, para prosperar en Europa, y todos juntos batallan para sobrevivir.

De Giorgio (2006), sostienen que las políticas migratorias gestionan los flujos irregulares, para facilitar que la mano de obra de origen inmigrante pueda ser ampliamente explotada y acepte la precariedad. En la misma línea, Santamaría (2002), sugiere que el trabajo precario lo hacen las personas no por ser indocumentadas, sino porque están en una situación de irregularidad administrativa, y quien se beneficia es el mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, la regulación migratoria crea mano de obra precarizada, jurídicamente frágil, flexible y, por ende, vulnerable socialmente. (Lázaro y Jubany, 2017:216).

6.2. Destrucción laboral

Debido a la creencia fabricada que el mejor trabajo y ascenso laboral será en Europa y América del Norte, como en la tierra de las oportunidades, y se acaban yendo sin poder tastar el trabajo formal y profesional: el neocolonialismo simbólico a través de las relaciones laborales.

“Las restricciones ocupacionales y las representaciones ideológicas que existen sobre las y los trabajadores temporales, legitiman el estereotipo social” (Lázaro y Jubany, 2017:235) de que “el inmigrante nos sacan el trabajo”, cuando están ocupando lugares de trabajo que los nativos no van a ocupar por la precariedad, las horas implicadas, o estereotipos a ese tipo de empleos: como ciertas tiendas, bares, trabajo de kellys, trabajos no remunerados en “prácticas”. Es la ley

empresarial quien está quitando el trabajo a los jóvenes. Una forma más que el inmigrante trabajador este entre una economía casi sumergida, con contratos o convenios universitarios. Y no con contratos y cotizaciones adecuadas. Es un problema transversal.

Esto recuerda a la división del trabajo del cuidado donde se ha pasado de un trabajo hecho por la mujer en el franquismo español a encargárselo a la mujer inmigrante, y siendo un nuevo estereotipo; cumpliendo con más ejes en la interseccionalidad para la desigualdad social (Giddens 1995; Bofill 2013).

Con este juego de mal gusto del visado español juntamente con la globalización de trabajadores, se está creando un tráfico de trabajadores a bajo salario, indigno, y de fácil exportación.

6.3. Creencias populares

Según Gil-Alonso y Vidal-coso (2015:103) los inmigrantes trabajadores son en su mayoría *gap fillers* son contratados por trabajos que los locales no pueden, no quieren hacer o no le es suficientemente remunerado.

Este nuevo mercado laboral, se trata a los jóvenes trabajadores inmigrantes como un activo o como un producto de usar, rotar y substituir, gracias a la ley-visado-universidad, y así la empresa tiene menos dificultades en despedir, porque se despiden solos, que lo podríamos llamar como “migración de remplazo laboral”.

Los latinoamericanos entran en un mundo de la precariedad por no saber si tendrán los visados, un salario bajo-infernal, una vivienda por las nubes, manca de red social, y ser sujetos siempre a un carné universitario de unos estudios de máster demasiado caros para la clase media, que están obligados a tener para ser competente. No obstante, algunos latinos se salvan de algunos baches de esta precariedad laboral por tener el doble visado con algún país europeo.

¿Paradójico? Nos empapamos de decir que las empresas son más llanas, pero con la adquisición del trabajo migrante y sus temporalidades aparece una forma de jerarquía y una nueva demanda laboral específica de las empresas para favorecerse de esta precariedad dirigida a personas de alta cualificación.

Cierto que el trabajo no es neutro, existe valoración, remuneración y acuerdo laboral diferencial por sexo-género o procedencia (Peterson, 2010). (...) La sobreexplotación nos lleva a pensar en un neoesclavismo (Harvey, 2007; Federici, 2010), en el sentido de que las trabajadoras no son libres, sino que están sujetas a una relación de dominación oligárquica de la empresa. (Lázaro y Jubany, 2017:225).

Es el surgimiento de una nueva clase social trabajadora más degradada, que ya existía como “el trabajador emigrante” al “trabajador emigrante joven y (des)cualificado”. La ley laboral es violenta.

Este tipo de nueva clase laboral producto de una nueva reestructuración de la inmigración, pueden ser, según la **buffer theory**: “que cataloga a los inmigrantes foráneos como un amortiguador contra el choque de la crisis al considerar que éstos son los primeros que son expulsados del mercado de trabajo y regresan a su país en caso de recesión, liberando puestos de trabajo para los trabajadores autóctonos” (Gil-Alonso; Vidal-coso 2015:102) pero en muchos casos estos inmigrantes trabajadores o desocupados se quedan aquí sin trabajo, sin dinero, sin casa, y visitando a centros especiales de empleo a ver si tienen trabajo para ellos.

6.4. Racismo legislativo e institucional:

Las recetas neoliberales de control para tener empleados rotativos a bajos costes en Estados Unidos hacia la/os inmigrantes latinas como señalan las antropólogas Jubany y Lázaro a largo de estas citas leídas, son los platos que está comiendo y cocinando el Occidente Europeo. Otra vez más, los Estados Unidos paradigma económico-legal de Europa. Y la burocracia otra forma más de expansión del capitalismo.

La Convención de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares define trabajador migrante de la siguiente manera: “Persona ocupada o que ha estado ocupada en una actividad remunerada en un Estado en el cual él o ella no sea nacional”. En los casos que exponemos se incumple tal definición.

Las empresas han podido hacer uso y abuso de las trabajadoras temporales a través de dos ideologías: la del trabajo-alteridad, que esconde su explotación y subordinación; y la dicotomía salario-contrato, que oculta disciplina y dominación. (...) Visados convertidos en dispositivos de control para mantener la precariedad laboral de la fuerza laboral internacional. (Lázaro y Jubany, 2017:238).

Que los inmigrantes cojan empleos precarios son formas de resistencia a la problemática:

- El surgimiento de empleos en prácticas no remuneradas como forma de visado para quedarse en España. Donde una identidad de una persona migrada con *el valor viajar a otro país*, se reduce a una persona estable (in)tranquila porque puede quedarse en el país con menos complicaciones, pero explotada.
- Tener un oficio; y con suerte un poco de remuneración.
- Hay otra salida de la precariedad legislativa que puede ser el surgimiento de matrimonios de conveniencia por poder dar empleo formalizado a personas migradas y/o poderse quedar en España o viajar por Europa.

Tengo la extraña sensación que cuando se regularice la situación de precariedad de empleo hacia el emigrante latino, habrá inmediatamente un nuevo colectivo emigrante con el cual poder re-explotar laboralmente. Porque el capitalismo siempre encontrará un colectivo para oprimir y poder extraer plusvalía. Porque hacer contratos en prácticas remunerados o no remunerados es una forma de crear plusvalía directa o con pocas retenciones recompensadas. Porque el capital siempre buscará como dice Harvey, formas lógicas de captura de capital, para producir más excedentes, plusvalías, e invertir los espacios construidos o de avance social anteriormente (Harvey, 1989). En total son dinámicas que buscan acentuar “procesos de segmentación laboral” (Gil-Alonso; Vidal-coso 2015:102).²

Entre los discursos que nos encontramos de los inmigrantes de América Latina leemos tres vallas, papeles, contratos y discriminación:

Cian – Argentina (34 años): “¿Si he tenido problemas? [duda] No he tenido problemas para coger un puesto en prácticas, para trabajar en prácticas. Pero la contratación, si es difícil para los inmigrantes, creo que hay una gran barrera burocrática en la contratación.” “Te sientes impotente, porque eres extranjero y no puedes hacer otra cosa que aceptarlo”

Zafiro – Chilena (34 años): “Los problemas, la peor barrera, en mi caso fue la precariedad de las condiciones del trabajo, por el solo hecho de no ser español, en realidad por no ser europeo, por ser sudamericano. Se sobreentiende por parte de las empresas que, por el hecho de venir de latino américa a buscar nuevas oportunidades, (...) uno va a tomar cualquier puesto de trabajo, bajo cualquier tipo de condiciones, (...). Bajo un mismo puesto no le dan las mismas condiciones laborales, a una misma persona europea, vs a una persona latina.” (...) “Obviamente te frustra”.

Azul – Colombiana (27 años): “Creo q el único problema que he tenido ha sido... de los papeles, me sentía un poco discriminada porque tienes todas las competencias para hacerlo pero sabes que por no tener un simple papel, es difícil.”

Por otro lado, hay gente que tiene muy buenas experiencias una vez tienen la ciudadanía:

Azul – Colombiana (27 años): “Pero una vez tenía papeles y estaba legal creo que no he tenido ningún otro problema, recibes varias ofertas y el mercado creo que está abierto a la diversidad.”

2. Que también te puedes venir a trabajar en España, pero hay que entregar una enorme burocracia y baches, convalidaciones, (aunque hay muchos blogs y webs institucionales que te indican los pasos o consejos).

Celeste – Argentina con doble nacionalidad italiana (europea) (34 años): “Lo cierto que no he notado barreras porque tengo la ventaja de tener ciudadanía europea. Así que mi experiencia es buena y el pasaporte me abrió las puertas como a cualquier europeo.”

Añil – Argentino con doble nacionalidad italiana (europea) (33 años): “Yo no tuve problemas, por el inglés, por catorce años de experiencia en entornos multinacionales, y las estructuras grandes, me fue un poco más simple. Lo más difícil fue encontrar algo que estuviera a mi altura que en Buenos Aires, del mismo señority, acá (en España). (...) incluso ahora creo que tengo un nivel un poco más alto, al estar un año aquí. También creo que rompí muchas barreras.”

7. Jóvenes IT

Hay una excepción donde los perfiles laborales IT o perfiles muy requeridos, muy demandados, no van a pasar por esta espiral de maltrato laboral. Todo lo contrario; los *recruiters* van a cazar estos perfiles de distintas partes del mundo, Europa, Asia, América, para que trabajen para occidente, les arreglan los papeles los propios departamentos, porque las empresas necesitan expertos en el mundo tecnológico, así como contribuir a la idea de *Smart Citys del XXI*.

Y estas empresas crean todo tipo de sistemas de juegos, de procesos de selección, de campeonatos, de ferias, semanalmente, para captar y retener su talento, en todas las ciudades y países; y no importa la procedencia, ni origen. Porque si lo quieren para su empresa van a hacer lo imposible para contratarlo/a legalmente.³

También hay que recalcar que en Barcelona se está dando en los *Distritos 22@*, como una especie de *Silicon Valley* catalano-español de atracción del talento y crecimiento económico, una especie de núcleo europeo dentro del *Startup Heatmap Europe* con *Berlin, Londres y Paris*. Es la tendencia que se está dando a nivel urbano-capitalista de crear distritos-zonas destinadas a actividades económicas concretas como son la *City de Londres o Times Square de Nova York de Finanzas, Malmö y las energías renovables*.

3. Esto me recuerda que un profesor del máster en Recursos Humanos, que tiene una empresa de video-juegos para móvil, orquestó una boda gay para poder contratar y captar a un diseñador-programador IT ruso, ya que en su país no se podían casar, y que se quedase legalmente en Barcelona a trabajar para ellos.

8. Trabajadores europeos en España

También, por la globalización, europeos migrantes también son una nueva clase trabajadora, con muchísima más facilidad para encontrar trabajo, recalando la idea: trabajadores emigrantes vs trabajadores extranjeros.

Aunque ambos tengan estudios cualificados, parece que habrá una balanza a favor del europeo, antes que, al inmigrante latino, porque los europeos pueden tener contratos iguales que los españoles; tienen un plus de la diferenciación laboral por idiomas; y unos estudios universitarios “iguales” o de “a-creditados”.

No obstante, también puede haber problemas de racismo-estereotipo de creencias del comportamiento. Así como problemas de *fit-cultural*. Vamos a leer dos discursos muy opuestos de europeos que han trabajado en Barcelona:

Esmeralda – Francesa y Hungaresa (31 años): “Yo no he tenido problema para encontrar trabajo, pero yo creo que la razón es que he buscado con el francés. Así he encontrado muy rápido la oportunidad en Retail, y también he tenido otras entrevistas, pero siempre por trabajos con francés y en el mundo internacional...”

Verde – Italiano (31 años): “Mi mayor problema a la hora de trabajar en Barcelona ha sido el tema del idioma. (...) por mi experiencia puedo decir que nunca he sido discriminado a nivel laboral por el hecho de ser italiano. Aunque en muchos casos he tenido que enfrentarme a los clásicos prejuicios sobre los italianos, ya que parece que somos todo/as uno/as don ligones, vagos, mafiosos y listos.” (...) “En cuanto a la poca fiabilidad de los españoles, es algo muy frustrante. Parece ser algo cultural, lo cual en mi opinión significa que se puede cambiar, ya que no es natural.”

9. Datos geográficos

Como a la sociedad le gustan los números y es lo que al final más recuerdan y *desrecuerdan*, vamos a mostrar aquí un conjunto de cifras, porcentajes y datos recogidos de diferentes fuentes sobre los colectivos analizados.

En concreto todos son datos recogidos de webs, artículos y empresas dedicadas a la empleabilidad, diarios y fuentes estatales o sindicales. Porque a veces las estadísticas se entienden mejores si se comparan varios datos a la vez.

En primer lugar, tenemos una encuesta general de contratos en prácticas de 2018. Este va relacionado con la segunda tabla que son las percepciones de los propios empleados practicantes; que ha influido en las ideas de contratación inmigrante al mundo laboral español. Y en segundo lugar, dejando por escrito y número estas percepciones, vamos a ver el porcentaje de población nativa e inmigrante activa:

Tabla A1 Contratos en prácticas

Tabla A2 Encuestas sobre creencias u opiniones públicas

Tabla A3 Nuevos empleos

Finalmente, como sabemos muchos inmigrantes cualificados entran al estado español a través de las universidades. Y más si son de América Latina:

Tabla A4 Nuevos alumnos

10. Conclusiones

Estamos en un mundo laboralcentrista, donde el capital siempre buscará como dice Harvey, formas lógicas de captura del capital, para producir más excedentes, plusvalías, e invertir los espacios construidos o de avance social anteriormente (Harvey, 1989). Y se encontrará con nuevos métodos de acentuar segmentaciones laborales.

No obstante, como dice Bauman (2000) sentirse en progreso es la manera de pensar que estamos haciendo las cosas bien. Es una necesidad y un desafío, es el talante de pensar que crees que mejorarás y cada vez reducirás más las imperfecciones. Es un modo de vida que puede ser interminable, de buscar la continua “mejora”. Contribuir en el trabajo es una función primordial de autoestima y de autosuperación de nuestra sociedad.

Joven laborable español

Lamentablemente muchos tendrán que aceptar periodos de prácticas o de empleos muy precarios para acceder al mundo laborable como pasos de las primeras etapas laborales. Es un problema nacional y educativo, porque con la lógica de formar o educar en la empresa, se extrae beneficio con un coste muy bajo. Pero recordad, que también hay empresariado-recursos humanos, que remuneran y cualifican al nuevísimo coherentemente. Y que el futuro está en sus manos, para cambiarlo y mejorarlo.

Emigrante

Como ya hemos dicho es el surgimiento de una nueva clase social trabajadora más degradada, que ya existía como “el trabajador emigrante” al “trabajador emigrante joven y cualificado”. De una América Latina siempre explotada, y por explotar, de siempre esclava, y un producto más del Neocolonialismo.

Por otro lado, habrá una gran capa de laborable que tiene posibilidades y puede crecer que son europeos y jóvenes IT. Porque en este presente-futuro globalizado, se podrán moldear y trabajar en entornos internacionales; con la oportunidad de reconceptualizar los estereotipos y exportar nuevos *fits* y valores culturales.

Conclusión general

Es necesario paquetes de nuevas políticas activas para fomentar el empleo; y un sistema empresarial que vele más por cuidar a los trabajadores y candidatos.

Hay que ser consciente del cambio constante de oportunidades en nuestra vida laboral, es un nuevo paradigma laboral que se puede ver como una ocasión. Pero una forma rotativa de trabajo y de cambio, de viajar, y ser diferente constantemente puede ser visto como una oportunidad de emprender constantemente cosas nuevas. Las vidas laborales tienen semáforos, cambios de carretera, fronteras que puedes atravesar, y estaciones, donde poder volver a coger gasolina para retomar aquellas líneas blancas. Discontinuas. Moverte en agilidad, hará frente al cambio.

Agradecimientos a mi familia, por hacerme creer y cuidarme cada segundo, cada minuto, cada hora, cada día. A la escritura, mi terapia, mi amante. A las voces que hemos leído, sois el futuro.

“Hay que quemar, hay que quemar, el sistema, por franquista y colonial”, “Hay que quemar, hay que quemar la ley de extranjería” cántico en un desalojo de una casa-refugio de inmigrantes (Casa África 13/04/2019).

11. Bibliografía

Artículos y libros

- Bauman, Zygmunt (2000): “El trabajo”. *Modernidad Líquida*. Buenos Aires, Fondo de Cultura económica. Cap. 4: 139-176.
- Bofill, Silvia (2013): “Género, cuidado y ciudadanía: la sostenibilidad social y económica de los ciudadanos desde una perspectiva global”, en Narotzky, Susana. (ed.), *Economías cotidianas, economías sociales, economías sostenibles*, Barcelona, Editorial Icaria, 367-382.
- Camacho Solís, Julio Ismael (2013): Los derechos de los trabajadores migrantes. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 17:197-258.
- Conde Gutiérrez del Álamo, Fernando (2016): “La evolución de los contextos sociales y económicos de los procesos de integración social de las sucesivas generaciones juveniles en la España democrática”. *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*. Madrid, Centro Reina Sofía, sobre infancia y juventud y Universidad de Alcalá, 15-28.
- Escudero, Ricardo (2016): “Las prácticas no laborales y las becas como mecanismos para favorecer la transición de la formación al empleo de los jóvenes: entre la preparación para la inserción laboral y el abuso”. *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*. Madrid, Centro Reina Sofía, sobre infancia y juventud y Universidad de Alcalá, 84-61.
- Giddens, Anthony (1995): “Las estructuras de poder”. *La constitución de la sociedad: Bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires, Ed. Amorrortu, 247- 255
- Gil-Alonso, Fernando y Vidal-Coso, Elena (2015): “Inmigrantes extranjeros en el mercado de trabajo español: ¿Más resilientes o más vulnerables al impacto de la crisis?”. *Migraciones*, Ministerio de Ciencia e Innovación (actualmente de Economía y Competitividad), 37:97-123.
- Harvey, David (1989): *The Urban experience*. Johns Hopkins University Press.
- Hofstede, Geert (1999): *Culturas y organizaciones, el software mental: La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*. Madrid, Alianza Editorial.
- Jubany, Olga y Pajares, Miguel (2010): *Nous reptes i noves propostes en la gestió de la diversitat cultural a les empreses a Catalunya*. Col.lecció Estudis Núm. 3. Consell de Relacions Laborals. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball
- Lázaro, Rosa; Jubany, Olga (2017): “Interseccionalidad del género y mercado de trabajo postfordista”. *Revista La Ventana, Centros de Estudios de Género*, Vol. 46: 202-243.

Palomeque, Manuel Carlos (2009): “Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio”. *Revista del Ministerio de trabajo e inmigración*, Ministerio de Trabajo e inmigración, 83:251-263.

Rifkin, Jeremy (1997): “Réquiem por la clase trabajadora”. *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Barcelona, Paidós Ibérica, Cap. 12, 219-236.

Rodríguez, Elena San Julián. (2016): “Impacto de un nuevo escenario socioeconómico en la percepción y posicionamientos de los y las jóvenes”. *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*. Madrid, Centro Reina Sofía, sobre infancia y juventud y Universidad de Alcalá, 37-50.

Torres, Raymond (2018): “El mercado laboral español: situación y desafíos estructurales.” *Cuadernos de información económica, economía y finanzas españolas*, Madrid, Fundas, 267:1-12.

Diarios y periódicos, por Internet

Corporació catalana de mitjans audiovisuals (2017): “Merlí: Hannah Arendt.” Episodio 3x05, (23/10/2017): [en línea] <<https://www.ccma.cat/tv3/alcanta/merli/hannah-arendt/video/5693303/>> [última consulta: enero de 2019]

Cadena Ser (2018, 19 de noviembre): “La ‘mili laboral’ de los jóvenes en España: necesitan más de cinco contratos para trabajar un año” [en línea] <https://cadenaser.com/ser/2018/11/19/economia/1542640858_374359.html> [última consulta: enero de 2019].

El diari de l'educació, fundació periodisme plural (2015): “Un horitzó de precarietat: la manca d'una educació en drets laborals. Rebels amb Causa”. De Albert Martín [en línea] <<http://diarieducacio.cat/blogs/rebelsambcausa/2015/06/11/un-horitzo-de-precarietat-la-manca-duna-educacio-en-drets-laborals/>> (2015 albert martin diari de educació): > [última consulta: enero de 2019].

El Mundo, (2015, 4 de marzo): “Los jóvenes sin formación serán excluidos del mercado laboral.” De Muñoz, Ángel. Madrid: El Mundo – El Empleo. [en línea] <<http://www.elmundo.es/espana/2015/03/04/54f71596268e3e15108b4570.html>> [última consulta: enero de 2017].

El Periódico (2019, 9 de enero): “Los becarios tendrán que cotizar 51 euros al mes por sus prácticas el próximo curso”. De Gabriel Ubieto [en línea] <<https://www.elperiodico.com/es/economia/20190109/estudiantes-practicas-obligados-cotizar-seguridad-social-51-euros-7237150>> [última consulta: enero de 2019].

Europa Press (2018, 9 de febrero): “CCOO denuncia que en España hay 1,4 millones de becarios sin cotización ni remuneración” [en línea] <<https://www.europapress.es/>

[economia/laboral-00346/noticia-ccoo-denuncia-espana-hay-14-millones-becarios-cotizacion-remuneracion-20180209123754.html](https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ccoo-denuncia-espana-hay-14-millones-becarios-cotizacion-remuneracion-20180209123754.html)> [última consulta: enero de 2019].

Mundo Jurídico (2017): “El concepto precario” De Francisco Sevilla Cáceres. [en línea] <<https://www.mundojuridico.info/concepto-de-precario/>> [última consulta: diciembre de 2018].

20 Minutos (2018, 7 de diciembre): “Así es el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021: reducción del paro, ventanilla única y estatuto del becario” [en línea] <<https://www.20minutos.es/noticia/3510622/0/asi-esplan-empleo-joven-gobierno-sanchez/#xtor=AD-15&xts=467263>> [última consulta: enero de 2019]

Fuentes de los datos geográficos

Tabla A1

Europa Press (2018, 9 de febrero): “CCOO denuncia que en España hay 1,4 millones de becarios sin cotización ni remuneración” [en línea] <<https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ccoo-denuncia-espana-hay-14-millones-becarios-cotizacion-remuneracion-20180209123754.html>> [última consulta: enero de 2019].

Tabla A2

CIS, Centro de Investigación Sociológicas: Actitudes hacia la inmigración (2014): Proviene del Estudio 3019 del CIS. [en línea] <http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3000_3019/3019/es3019mar.pdf> [última consulta: enero de 2019].

La Marea (2017): “España a la cabeza de los países con más becarios y peor tratados”. Nº 54 Noviembre [en línea] <<https://noticierouniversal.com/destacadas/espana-a-la-cabeza-de-los-paises-con-mas-becarios-y-peor-tratados/>> [última consulta: enero de 2019].

Tabla A3

Adecco (2018, diciembre): “En el último año los inmigrantes han captado el 1 de cada cuatro nuevos puestos de trabajo (+5'7 interanual):” (Empresa de RRHH):. [en línea] <<https://adecco.es/wp-content/uploads/2018/11/NdP-VI-Monitor-Adecco-de-Ocupaci%C3%B3n.-Perfil-demogr%C3%A1fico.pdf>> [última consulta: enero de 2019].

Tabla A4

Olivella, Jordi (2016): “España como destino de estudiantes universitarios internacionales. Departamento de Organización de Empresas. Universitat Politècnica de Catalunya, 10-12.

Oliver, Alonso (2013): “La inmigración y la doble recesión del mercado de trabajo en España, 2011-2012”. En E. Aja, J. Arango, Y J. Oliver (coord.) *Inmigración y crisis: entre la continuidad y el cambio*. Barcelona, CIDOB, 28-59.

Universia (2018, 6 de julio): “Los estudios de máster en España en cifras. Uno de cada cinco estudiantes de máster extranjeros eligió España para su formación de posgrado.” Datos recogidos del Ministerio de Educación. [en línea] <<http://noticias.universia.es/educacion/noticia/2018/07/06/1160512/estudios-master-espana-cifras.html>> [última consulta: enero de 2019].

Webgráficas de interés, para ampliar conocimientos

Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 (visto el día 22/02/2019): [en línea] <https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/plan-choque-empleo-joven-2019-2021.html> [última consulta: enero de 2019].

Mainstreaming of Migration in Development Policy and Integrating Migration in the Post-2015 UN Development Agenda. ILO International Labour Office. [en línea] <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/genericdocument/wcms_220084.pdf> [última consulta: enero de 2019].

La entrevista etnográfica en el ámbito empresarial. [en línea] <http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAABEAMtMSbF1jTAAASnjUzMLtbLUouLM_DxblwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAlpGKDjUAAAA=WKE> [última consulta: enero de 2019].

Referencias de las principales leyes y notas implicadas, para ampliar conocimientos

Normativa aplicable para el/la becario/a

Regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: Real Decreto 592/2014 de 11 de julio.

Aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia: Real Decreto-ley 8/2014 de 4 de julio.

Revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo: Real Decreto-ley 28/2018 del 28 de diciembre.

Requisitos de entrada y residencia entre los países de la Unión Europea con fines de investigación, prácticas, voluntariado, educación... Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, Título III.

Leyes citadas por Palomeque, Manuel Carlos (2009): “Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio”. Revista del Ministerio de trabajo e inmigración, Ministerio de Trabajo e inmigración, 83:251-263.

Leyes sobre el contrato laboral básicas (pp:254-255)

Al inicio la frontera entre becario y contrato laboral, después leyes del becario (255)

Retribución en especie, formación y salario en leyes del becario (256)

Ley sobre si se trabaja como becario o como trabajador contratado (257)

Leyes del becario de derechos y defensas (258)

Ley Europea del trabajo para europeos

La libre circulación de trabajadores es un principio fundamental establecido en el Artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Ley de igualdad en España

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Jefatura del Estado «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007 Referencia: BOE-A-2007-6115

Principales derechos de los trabajadores inmigrantes

Convención de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares: United Nations, A/RES/45/158, General Assembly, Distr. GENERAL, 18 December 1990.

Migrant workers' rights: <http://www.pdhre.org/rights/migrants.html> [última consulta: enero de 2019]

Ley de extranjería en España

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. - Se añade el apartado 3 por el art. 1.1 de la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre. Ref. BOE-A-2003-21187. Se modifica el apartado 3 por el art. único.1 de la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre. Ref. BOE-A-2009-19949.

En referencia a la solicitud del visado de estudios directamente desde España (para quedarse más tiempo en el país): Real decreto-ley 11/2018.

Referencia a la Ley de contratación de personas inmigradas en el Estado Español (citada por Jubany y Pajares, 2010: 23): Ley 62/2003 (Ley de acompañamiento a los presu-puestos generales):” Los sistemas de selección, contratación, promoción y formación para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación deben seguir pruebas y criterios objetivos en relación a los requerimientos del puesto de trabajo, por lo que los perfiles exigidos no influyan la cultura de procedencia, la etnia o la raza de la persona.”