



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

Las condiciones laborales de las personas etiquetadas como jóvenes en locales de ocio nocturno en Granada

Alberto Asenjo Domínguez, 3A Sociología

Granada, a 21 de Diciembre de 2018

Índice

Índice	1
Introducción	2
Marco teórico	3
Juventud: Definición e Implicaciones	3
La juventud en el mercado laboral español	5
Capacidad de negociación	6
Carácter perpetuo	7
Objetivos	7
General	7
Específicos	7
Intervención	8
Metodología	8
Diagnóstico	11
Condiciones laborales	12
Salario	12
Contrato	13
Jornada laboral	14
Flexibilidad	16
Seguridad	16
Satisfacción laboral	17
Contexto	18
Contexto familiar	18
Relaciones laborales	18
Perfil laboral	19
Conciliación vida laboral-vida privada	20
Factores externos	20
Trayectoria laboral	20
Trayectoria vital	21
Intervención	22
Referencias	24

Introducción

Antes de empezar, queremos declarar que somos conscientes de que el lenguaje genérico en masculino supone una discriminación lingüística hacia la mujer. A pesar de esto, y para facilitar la escritura y lectura del presente trabajo, utilizaremos el genérico masculino siguiendo las normas de la Real Academia Española.

Nuestra investigación tiene como finalidad conocer las condiciones laborales de aquellos etiquetados como jóvenes que trabajan en discotecas, bares de copas, chupiterías y salas de fiesta, es decir, los denominados "locales de ocio nocturno", y detectar las posibles diferencias entre las personas consideradas jóvenes teniendo en cuenta las condiciones de su contexto de partida. Sabemos de la existencia de una gran heterogeneidad en el grupo que denominamos *juventud* (Duarte, 2000; Martín Criado, 1998), por lo que tendremos en cuenta este término como una etiqueta, sin asumir la realidad de las características asociadas a este grupo, ni su homogeneidad.

Granada, como ciudad universitaria, se caracteriza por un fuerte sector servicios dedicado al ocio. Parte de este sector se centra en el ocio nocturno, ampliamente solicitado por parte del estudiantado, entre otros. A su vez, da empleo a un gran número de personas etiquetadas como *jóvenes*, y es conocido que la situación general de estos está caracterizada por la precariedad, temporalidad y flexibilidad (Kovács, 2013). Dentro de esta situación general, hay múltiples perfiles de personas consideradas *jóvenes* a los que las políticas de empleo afectarán de manera distinta (Muñoz-Comet y Martínez-Pastor, 2017), por lo que conocer en la medida de lo posible su diversidad ayudará a crear políticas más efectivas para cada perfil. Esta diversidad no suele ser el objeto de muchos estudios, por lo que esta investigación pretende arrojar nuevos resultados mediante la profundización en este tema.

A la hora de realizar este proyecto de intervención nuestro principal propósito será proporcionar información relevante a la Administración Pública y más concretamente a la Unidad de Empleo. Conocer la situación de aquellos considerados *jóvenes* puede ayudar a intervenir de manera efectiva sobre los problemas que se den en este sector; entre ellas las

desigualdades laborales, la precariedad y seguridad y tomar las medidas necesarias en consecuencia. De esta forma, podremos facilitarles las herramientas e instrumentos necesarios para poder asistir y mejorar las condiciones laborales de los mismos dentro el mercado laboral, por supuesto en el ámbito concreto de los empleos relacionados con los locales de ocio nocturno situados en la ciudad de Granada.

Para este proyecto tomaremos el rol profesional de investigadores de la Universidad por dos motivos: en primer lugar, debido a que esta se encarga de numerosas investigaciones y sería posible que nuestro trabajo fuera una de ellas; y en segundo lugar, dicho rol se adecúa a los proyectos y trabajos a los que estamos acostumbrados al ser una posición similar a la nuestra actualmente. Para ello, utilizaremos la Teoría Fundamentada, vinculando datos secundarios con entrevistas realizadas y el convenio del sector, usando estos datos para producir teoría, buscando entender las dinámicas que se producen en este ámbito. Después de eso, buscaremos generar una propuesta de intervención partiendo de los resultados obtenidos.

Marco teórico

Para la realización de este marco teórico, y como consecuencia del uso de la Teoría Fundamentada, describiremos con la mayor transparencia posible las ideas que han guiado esta investigación para que el lector pueda comprender el procedimiento y efectuar una crítica efectiva. Para la mejor comprensión de la Teoría Fundamentada, hemos utilizado su origen, el cual podemos ver en Strauss y Glaser (1965), apreciando este paradigma “en bruto”, mostrado en su último capítulo, *Methods of Collection and Analysis of Data*. Buscamos seguir la idea que apreciamos clave en este texto, cuando se nos indica que la credibilidad surgirá de la base empírica sobre la que se genera la teoría. Pero empezaremos aclarando en qué consiste la *juventud*, idea clave para nuestra investigación.

Juventud: Definición e Implicaciones

El término *juventud* es utilizado en gran número de artículos, pero este uso no tiene origen en el ámbito académico, si no en la sociedad. Por tanto, debemos tener cuidado en su uso, ya que

si asumimos las características etiquetadas a este grupo como reales, podemos reproducir el ciclo descrito por Berger (2005) de externalización, objetivación e internalización. Externalizamos estas características al generalizar un conjunto de ideas que asociamos a cierto grupo (en este caso los *jóvenes*). Objetivamos estos elementos al generar una idea de lo que es *ser joven*, creando una idea abstracta y objetiva de *juventud*. Internalizamos al asumir estas características como reales, olvidando que son producto de generalizaciones y prejuicios, que han sido asumidos poco a poco por la sociedad. Por tanto, debemos evitar dar por hecho la existencia de esta *juventud* como una realidad objetiva, esta idea de lo que es *ser joven*, y deconstruir esta realidad, buscando qué actores mantienen, reproducen y utilizan esta realidad. Para desarrollar esta idea, hemos seguido las ideas expuestas por Enrique Martín Criado, principalmente en Martín (1998).

Continuando con esta idea, vemos que si generamos un concepto abstracto de *juventud*, podemos etiquetar a múltiples individuos con ese concepto, y en lugar de atender a sus características individuales, simplemente tratarlos atendiendo a esa etiqueta. Esta idea tiene como consecuencia la creación de los *problemas juveniles*, como vemos en Martín (2005), problemas que no están asociados a individuos, si no a la idea de lo que es *ser joven*. Algo similar podemos apreciar en Duarte (2000), el cual señala que, bajo este concepto, se oculta una gran diversidad, la cual es eliminada mediante la simplificación. En esta misma línea, Pérez (2010) aplica a Bourdieu a esta situación, señalando que los *problemas juveniles* se crean mediante la oposición adultez-juventud en diferentes situaciones, en las que los *adultos* asumen la posición hegemónica, manteniendo su identidad como expertos, responsables, comprometidos y etiquetando a los *jóvenes* como irresponsables, asalvajados, sin experiencia. Los *adultos* asumen una posición paternalista, exigiendo obediencia a cambio de enseñanzas. Como muestran García y Martínez (2012a), los *jóvenes* deben integrarse en la *adultez*, asumiendo sus roles (lo que incluye empleo y hogar propio).

Por tanto, sintetizando y uniendo a los autores anteriormente citados, conceptualizaríamos la *juventud* como un grupo de personas considerados por la sociedad suficientemente maduros para asumir responsabilidades pero con poca experiencia, compromiso y sabiduría, lo que los obliga a continuar su aprendizaje supervisados por los *adultos* hasta que obtengan suficiente madurez para estabilizar sus vidas y valerse por sí mismos. Esto está firmemente vinculado con el mercado laboral, ya que es el que dota de experiencia y recursos para obtener la estabilidad, por lo que es un paso clave en el proceso de transición.

La juventud en el mercado laboral español

¿Cómo se traduce la realidad anteriormente descrita en el mercado laboral en términos generales? ¿Que ocurre con los *jóvenes* en el mercado laboral español?

Analizar esto puede ser realmente espinoso, ya que el concepto de *juventud* varía dependiendo del autor, y la mayoría de ellos tiene en cuenta la edad cronológica, lo que limita mucho su capacidad de análisis de la realidad. Pero se pueden extraer algunas conclusiones si cruzamos varios de estos análisis, apreciando qué tienen en común.

Cabasés, Pardell y Serés (2017) identifican en su artículo un modelo de empleo *juvenil* en el mercado laboral español. Para ellos, este se identifica por elevadas tasas de desempleo y precariedad en los distintos trabajos (temporalidad en los contratos, parcialidad en las jornadas, bajos salarios, escasa protección social).

Esta situación, por supuesto, no afecta de igual manera a todos los *jóvenes*. Aquí, el *habitus* es clave en muchos puntos, como nos muestra Kovács (2013), señalando cómo el capital económico y cultural de los padres es clave para comprender la trayectoria de vida de estos individuos, que distan mucho de ser iguales por el hecho de *ser jóvenes*. Lo que podemos extraer de la situación del mercado laboral español, gracias a la investigación de Muñoz-Comet y Martínez-Pastor (2017), es el hecho de que las condiciones de precariedad a las que están sometidos los *jóvenes* son muy similares, independientemente del nivel económico de sus progenitores. La diferencia radica en que aquellos con un mayor nivel económico heredado tienen mayor aguante ante esas condiciones.

Podemos concluir de lo anterior que la etiqueta de *juventud* no entiende de clases sociales. El prisma con el que se ve a los *jóvenes* es el mismo, lo que cambia es la capacidad de resistencia a las condiciones. Las diferencias de capital cultural, social y económico existen, pero la situación encontrada a la hora de enfrentarse al mercado laboral es similar. La familia aporta un punto de partida y apoyo, y cuanto más alta sea esta capacidad de apoyo, más intentos tendrá el individuo para pasar a la *vida adulta*. Pero aquí empiezan a notarse las diferencias que provocan los distintos capitales heredados de la familia.

Como nos señalan García y Martínez (2012b), uno de los factores clave en la transición al *mundo de adultos* es la emancipación, cuyos factores principales son la independencia económica y la vivienda propia. Ambos factores suelen estar vinculados, pero como vemos en el artículo, pueden no estarlo. Aquí vemos la diversidad dentro de la *juventud*: un *joven* que parte de una familia con un alto nivel económico puede obtener una vivienda propia

pagada por su familia. Un *joven* con una familia con bajo nivel económico se verá obligado a trabajar para poder obtener una vivienda propia. Señalan también estos autores que el mercado de la vivienda en España limita mucho la capacidad de obtener vivienda propia a personas sin empleo estable, por lo que dejaría fuera a los *jóvenes*.

Capacidad de negociación

¿Qué concluimos con todo lo anteriormente descrito? La *juventud* es una etiqueta utilizada como arma por los empleadores-adultos para ofrecer menor sueldo y peores condiciones a los *jóvenes*, a cambio de experiencia. Es decir, no es el intercambio clásico en el mercado laboral, en el que la fuerza de trabajo es vendida a cambio de un salario, si no un intercambio de fuerza de trabajo por experiencia. Como esta fuerza de trabajo se considera “inexperta”, se reduce su valor, por lo que el salario y las condiciones son menores. Estas condiciones muestran que son los “prescindibles”, y como vemos en Muñoz-Comet y Martínez-Pastor (2017), los primeros en caer ante ciclos de crisis.

La búsqueda de emancipación, encontrar un trabajo que les haga independientes económicamente, y un hogar propio en el que vivir, les hace aceptar estos trabajos precarios, asumiendo su condición de *jóvenes*, a causa de la socialización impartida por el mercado laboral. La *juventud* se asume, se interioriza como un sacrificio. No nos centraremos aquí en descubrir si realmente este grupo está tan poco capacitados como los empleadores-adultos señalan para justificar las condiciones laborales que ofrecen. Pero estamos seguros de que, en un grupo tan heterogéneo, utilizar esta etiqueta para reducir las condiciones es una herramienta para jerarquizar (como vemos en Pérez, 2010) y hacer perder al individuo *joven* capacidad de negociación.

Tenemos por tanto multitud de factores y trayectorias. Como detecta Kovács (2013) en sus entrevistas, la acumulación de factores considerados negativos por el mercado laboral provoca situaciones que pueden llevar las trayectorias vitales de los individuos a la exclusión. Una persona etiquetada como *joven*, que ha conseguido emanciparse pero que se encuentra en una situación de desempleo, reducirá las condiciones que está dispuesto a aceptar en un empleo. Vemos esta idea reflejada en Lasheras y Pérez (2014), que señalan que “la lógica del mercado aprovecha esta disponibilidad para la extensión de las referidas condiciones

laborales precarias, que se traducen en un incremento de la productividad o el notorio descenso de los salarios” (p.192).

Finalmente, De La Hoz, Quejada y Yáñez (2012) refuerzan las ideas encontradas en las entrevistas: Una *juventud* excluida, relegada a aceptar empleos ilegales para subsistir en condiciones de flexibilidad extrema y que no les permitirá alcanzar la estabilidad.

Carácter perpetuo

Estos mismos autores (De La Hoz, Quejada y Yáñez, 2012) señalan que este problema “deja cicatrices” en los individuos, afecta al ciclo vital, se perpetúa. Además, como señalan García y Martínez (2012b), “puede que estemos sembrando la creación de un no-ciudadano, no integrado, no realizado” (p.39). Cabasés, Pardell y Serés (2017) también alertan del perpetuamiento de trayectorias temporales y discontinuas. Viendo la realidad mostrada en las entrevistas, el empleo sumergido en ciertos sectores es la vanguardia de esta precarización de las *condiciones juveniles*, ocultas ante las políticas de empleo y el estado. Por tanto, es necesaria una actuación eficaz para evitar que estas dinámicas se perpetúen y nos internemos en el ciclo del que nos hablaba Berger (2005): externalización, objetivación e internalización, lo que provocaría una constante socialización en la precariedad, generando una perpetua situación jerárquica que reproducirá las dinámicas insider-outsider en el enfrentamiento adulto-joven.

Tras esta fundamentación teórica, realizada en el transcurso de la investigación, pasaremos a exponer los objetivos planteados.

Objetivos

General

1. Desarrollar un proyecto de intervención con el fin de mejorar las condiciones laborales actuales de la juventud en el sector de ocio nocturno enfocado en la hostelería en Granada.

Específicos

1. Identificar las condiciones laborales de las personas delimitadas como jóvenes en el sector de ocio nocturno en Granada, en un intento de aproximarnos a la realidad social

preestablecida del perfil de trabajador que hemos seleccionado previamente. De esa forma, conoceremos mejor la situación contextual y las dinámicas que encierran los cursos vitales asociados a estos perfiles.

2. Analizar la situación de las personas conceptualizadas como jóvenes teniendo en cuenta su habitus, para observar las distintas influencias por parte de su grupo de iguales y familiares que han afectado a su trayectoria vital y por lo tanto a las condiciones laborales que tendrá en el futuro.
3. Comparar la situación descrita y estipulada en el Convenio Colectivo de Hostelería en Granada (2018) con las distintas experiencias laborales vividas en el sector de ocio nocturno que nos transmiten los entrevistados con el fin de advertir cualquier discrepancia que se presente entre ambos discursos.

Intervención

- 1) Mejorar las condiciones laborales de las personas *jóvenes* en el sector de la hostelería, concretamente en los locales de ocio nocturno en Granada, dotándoles de instrumentos, herramientas e información para que consigan alcanzar el desarrollo de capacidades clave que les permitan ayudar a desenvolverse correctamente en el mercado laboral en el que se encuentran inmersos.
- 2) Modificar la perspectiva enfrentada adulto-empleador/joven-empleado, buscando generar un nuevo tipo de interacción en el mercado laboral centrado en las capacidades y realidades del individuo en lugar de centrarse en el prejuicio establecido sobre el colectivo para así potenciar una negociación más justa en la contratación.

Metodología

La **estrategia metodológica** que vamos a utilizar, ya que nos parece la más adecuada, es la cualitativa. La causa de haber escogido esta se debe a que buscamos comprender y conocer los distintos puntos de vista particulares y experiencias de los sujetos que vamos a entrevistar. Así, con ello podemos involucrarnos directamente con el tema en cuestión y podemos indagar

de una forma más directa sobre este. Sin embargo, a causa de la gran falta de información sobre el tema sobre el que vamos a investigar, necesitamos apoyarnos en los pocos datos cuantitativos existentes para completar y ayudar a la hora de abordar la investigación y poder realizar la metodología cualitativa de una forma más afianzada.

Como **fuentes de datos secundarias**, nos centraremos en datos cualitativos y cuantitativos que nos ayudarán a entender el contexto en el que se inserta la realidad sociolaboral a estudiar. En primer lugar, utilizaremos fuentes de datos cuantitativas, centrándonos en estudios realizados sobre el mercado laboral a diferentes escalas. Tenemos, a escala local, varios estudios.

Por un lado, del Observatorio Argos (2018), que detalla la situación del sector Turístico de Granada de manera trimestral, teniendo en cuenta el número de contratos, su carácter (Temporales/Indefinidos) y la actividad y ocupación en la que se sitúan los contratos. También tenemos datos del Observatorio de las Ocupaciones (2018) y del Instituto de Estadística y Cartografía (2018), que nos permiten ver el contexto granadino en comparación al andaluz, complementándose entre ellos.

El problema de estas fuentes es que no nos permiten analizar el empleo nocturno como tal, cosa que sí hace el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015), aunque la información no es tan actual como la de otras fuentes de datos. La base de datos cuantitativas no son útiles en esta temática, ya que no son suficientemente precisas. A causa de estos problemas, vemos que este tipo de datos no definen de manera precisa la situación que buscamos estudiar. Para acercarnos más a la situación, utilizaremos fuentes cualitativas.

Analizaremos el convenio colectivo del sector (Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de la Provincia de Granada, 2018), para poder compararlo con la realidad social que nos encontremos durante nuestra investigación.

Como **técnicas de producción de datos**, buscaremos además recabar información nueva con la que complementar y comparar la escasa literatura existente. Por lo tanto, esta investigación tendrá fines principalmente exploratorios.

La técnica de producción de datos principal será la entrevista dada su utilidad para reflejar la realidad social, la cual se realizará a trabajadores etiquetados como jóvenes que trabajen en

distintos locales de ocio nocturno que puedan aportarnos una perspectiva en primera persona de las condiciones laborales en la que se encuentran y el hábitus en el que conviven. Se realizarán 3 entrevistas focalizadas en torno al tema en cuestión, y tendrán una duración aproximada de entre 20-40 minutos.

Describir el **perfil de las personas** que buscamos entrevistar es complejo. En primer lugar, y lo más sencillo, serán trabajadores en locales de ocio nocturno (discotecas, bares de copas, chupiterías, etcétera) en Granada. En segundo lugar, serán personas etiquetadas como jóvenes. ¿Cómo identificamos cuándo una persona está etiquetada como joven?

Teniendo en cuenta la **contraposición adultez-juventud**, sabemos que la adultez se asocia a estabilidad, a experiencia, a sabiduría, y a madurez; sin embargo, los jóvenes se conceptualizan como inexpertos, desencaminados, inmaduros e ignorantes. La clave estará en la inestabilidad al inicio de la inserción en el mercado laboral, por tanto, buscaremos a individuos cuyo historial de trabajo esté caracterizado por múltiples empleos distintos, temporales y provisionales, lo que no les habrá permitido desarrollar cursos vitales estables. Esto se verá reflejado en algunos hechos, como dependencia económica, emancipación precaria (posiblemente provocando trayectorias Boomerang) o insatisfacción con su situación y búsqueda de un empleo fijo para estabilizar su situación.

Para estas entrevistas, necesitaremos tener en cuenta **aspectos éticos**.

Debemos proteger el bienestar de las personas entrevistadas, guardando su anonimato y el de la empresa en la que trabajan, manteniendo la confidencialidad de todos los datos recogidos. Les informaremos que sus respuestas serán grabadas, pero se transcribirán y no se harán públicas las grabaciones para evitar la identificación por voz. Se les avisará previamente que los resultados de la investigación se harán públicos para los alumnos de 3º de Sociología de la Universidad de Granada (ISA, 1996; ASA, 2018).

Para analizar estos datos, y dada la ya mencionada poca literatura existente, realizaremos un análisis cualitativo exhaustivo para extraer el máximo de contenido relevante tanto del convenio colectivo como del discurso en las distintas entrevistas. Analizaremos y compararemos los datos obtenidos para descubrir las diferencias claves de las distintas

realidades sociales que reflejan ambas fuentes de información. Haremos uso de la teoría fundamentada.

Diagnóstico

Expondremos aquí los resultados que hemos obtenido al comparar el convenio colectivo y las conclusiones extraídas del análisis de las entrevistas. Indicamos los puntos de comparación brevemente en la Figura 1. Posteriormente, desarrollaremos más cada una de las categorías relevantes que hemos obtenido al codificar las entrevistas y realizaremos una conclusión de la realidad allí expuesta.

Fig. 1. Comparación de las realidades descritas por el Convenio Colectivo y las Entrevistas		
CÓDIGO	INFORMACIÓN	INTERPRETACIÓN
<i>SALARIO</i>	Convenio Colectivo. Plus por nocturnidad, permisos pagados por matrimonio, natalidad, enfermedad, etc.	A pesar de que el convenio busca mejorar el salario de los trabajadores nocturnos, estos no se benefician de esta mejora al no tener contrato, ni de los permisos pagados.
	Entrevistas. Permisos no pagados, salario bajo (5/6 euros la hora)	
<i>CONTRATO</i>	C.C. Debe formalizarse por escrito, especificando jornada y salario.	La informalidad e ilegalidad prima en estos empleos. La mayor parte de los trabajadores son “fijos informales” o “temporales informales”
	E. Sin contrato la mayoría. Algunos camareros contratados, pero trabajan más horas de las estipuladas.	
<i>JORNADA LABORAL</i>	C.C. Descansos, rotatividad, no se permiten horas extra.	El horario estipulado por el convenio no es tenido en cuenta. Los turnos son acordados entre los trabajadores, y si es necesario se trabajan más horas de las acordadas sin estar pagadas siquiera
	E. No hay descansos, jornada establecida informalmente, horas extra	
<i>FLEXIBILIDAD</i>	C.C. Jornada establecida por contrato	Frente al horario fijo, estos empleados pueden ser llamados en cualquier momento, siendo despedidos si no acuden.
	E. Podían ser llamados en cualquier momento	

<i>SEGURIDAD</i>	C.C. Ceses y finiquitos en caso de despido, aviso con antelación. Alta en la Seguridad Social.	Los trabajadores viven con miedo a ser despedidos de un día para otro, o a sufrir un accidente y tener que mentir para no ser descubiertos.
	E. No hay contrato que aporte seguridad, despido repentino. No dados de alta en la seguridad social.	

Fuente: Realización propia a partir de fuentes primarias y del Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de la Provincia de Granada (2018).

Condiciones laborales

Salario

Tanto en el trabajo de camarero como el de relaciones públicas, todos los sujetos a los que se les realizó la entrevista coincidían en el hecho de que en términos generales los salarios eran bajos. Si bien era cierto que en algunos casos pudiera parecerles justo o suficiente, al hablar de otros compañeros o locales algunos señalaban generalizando que no siempre se pagaba bien.

Entrevistada: "Seis euros y medio la hora, que en mi opinión está bastante bien porque mis compañeros de alrededor y eso cobran menos. (...) los del mismo pub cobramos igual todos, los camareros cobran un poco más. Pero por ejemplo el pub de al lado cobra seis euros, que son cincuenta céntimos, pero quieras o no se nota. "

(E3 P2)

Esto se acentúa en el caso de los relaciones públicas, cuyas condiciones laborales en general son más precarias, aunque no siempre sus salarios son más bajos. En ambos casos, el mínimo que hemos podido observar rondaban entre los 5 y 6 euros la hora, y generalmente los camareros aparte de tener más posibilidades de poseer contrato, cobran algo más.

Entrevistada: "De relaciones y de camarera cobraba lo mismo, me hicieron un contrato de camarera eso sí." **(E1 P3)**

Respecto a las horas nocturnas las cuales según el Convenio Colectivo debe incrementarse un 15% más de su salario en caso de trabajar entre las 0,00h y las 6,00h, la mayoría señalaba que este porcentaje extra, como tal, no se cobra.

Entrevistada: "Allí entras, y si eres de los nuevos digamos son cinco euros la hora da igual que sea de noche no hay plus" (E1 P2)

El pago de las horas extras también varía según el caso. Una de nuestras entrevistadas revela una relación directa entre el contrato y las horas extras, señalando que estas solo se cobran en caso de no tener contrato. En el Convenio Colectivo las horas extras sólo pueden realizarse bajo circunstancias muy especiales debido a los altos índices de desempleo, por lo que las horas extras de las que se hablan en nuestras entrevistas no siguen el proceso legal.

Entrevistada: "Bueno, según la empresa, hay algunos que si y otros que no, si tienes contrato no te la suelen pagar la verdad. Pero, si no tienes contrato si te lo pagan porque como no lo tienes pues a cinco o seis euros la hora. Si yo no tengo contrato y me pagan cinco euros, pues cinco euros por cinco horas, pues veinticinco euros. Pero también porque el trabajo es más negro y no está en la seguridad social." (E1 P4)

Contrato

Los contratos, en caso de que se hagan, suelen ser temporales excepto cuando volverlos fijo sea obligatorio. De nuevo se hacen evidentes las diferencias entre camareros con las personas que trabajaban de relaciones públicas.

Entrevistado: "Sí, sí, estábamos todos contratados, más o menos una media jornada, los relaciones públicas eran contratados un poco menos, porque claro, al no estar dentro de la discoteca son solo la horas que estén en la calle, y estaban contratados unas horas, pero no todas las que... las que trabajamos. Trabajaban más horas de las que estaban cotizando." (E2 P3)

Entrevistado: "Sí sí, empecé con contratos... temporales y cuando llegó al plazo del contrato fijo tuvieron que hacerlo fijo." (E2 P2)

Queda claro en el discurso que aquellas personas que trabajan en relaciones públicas, que en la mayoría de casos no se les hace contrato, a diferencia del caso de los camareros, tienen mayores posibilidades de recibir contrato. Sin embargo, en este tema las posibilidades varían mucho según el caso, aunque siempre existe un alto factor de precariedad:

Entrevistada: "No,no, no, los relaciones públicas no tienen contrato, solo a mí me

hicieron contrato de camarera y claro también podía estar de relaciones públicas. (...) Pero la gente no suelen ponerlo, a lo mejor te ponen un contrato de una hora a la semana pero a lo mejor trabajas toda la noche.” (E1 P4)

Jornada laboral

Respecto a la jornada laboral, nos podemos encontrar diversas posiciones aunque muy relacionadas entre ellas en efectos prácticos. En la primera de ellas, nos encontramos con una situación en la que tanto por parte de las personas que trabajaban en relaciones públicas como las que lo hacen como camareras, trabajan a lo largo de prácticamente toda la semana dejando como días de descanso los lunes, miércoles y algunos domingos. Con ello, podemos observar la importancia y el peso que tienen los fines de semana donde el trabajo que se realiza es más intenso que a lo largo de la semana:

Entrevistada: "...depende del local, si era de un local que se llenaba muy... más frecuentemente, eran más horas que uno que se llenaba menos, luego también el fin de semana se trabajaba muchísimo más que entre semana, entre semana casi nada solo los días fuertes, martes, jueves, viernes, sábado, y bueno el domingo era o día libre o..." (E1 P2).

Por otro lado estaría el caso de aquellos que en principio deben trabajar únicamente los fines de semana, quienes acaban haciéndolo más días de los requeridos a causa de un factor que comentaremos más adelante como es el jefe, dejándoles como consecuencia solamente dos días de descanso:

Entrevistador: “¿Cuántos días trabajabas a la semana?”

Entrevistado: “Pues... Era solamente los fines de semana, pero claro, el jefe no permitía trabajar solamente los fines de semana, él quería que trabajásemos más días.”

Entrevistador: “¿Entonces cuántos días librabas a la semana?”

Entrevistado: “Libraba dos días a la semana.”

Entrevistador: “Y nunca librabas los fines de semana.”

Entrevistado: “No, no, nunca nunca. Lunes y domingo en todo caso.” (E2 P1).

No obstante, podemos observar varias similitudes como el peso que tienen los fines de semana respecto a los empleos de locales de ocio nocturno en ambos trabajos, y también respecto a los días establecidos como descansos. Ahora bien, también se ven claras disimilitudes entre estos, como son la diferencia de días establecidos para trabajar estipulados y con ello también los de descanso, además de a la “obligación” que llegan a verse sometidas estas personas estipuladas como jóvenes respecto a la asistencia o no del empleo, donde a pesar de trabajar casi los mismos días, algunos se ven envueltos en una dinámica donde deben de acudir a trabajar a pesar de no estar estipulado.

A pesar de ello, las distintas posiciones respetan lo acordado en el Convenio Colectivo de este sector refiriéndonos al descanso. En este se determinó que debía producirse un descanso semanal que rotase garantizando los sábados y los domingos al menos una vez cada seis semanas, a no ser que la empresa cierre dos días a la semana por descanso del personal, cuyo suceso ocurre como hemos observado anteriormente.

En relación con lo anterior, otro factor importante para analizar la jornada laboral es el horario, el cual varía dependiendo de cada lugar. No obstante, suelen ser entre ocho o nueve horas de empleo cinco días a la semana, siendo unas cuarenta o cuarenta y cinco horas semanales. Con ello, roza el límite de la horas establecidas que se deben de trabajar a lo largo de la semana estipulado por el Convenio Colectivo, donde la jornada laboral no puede sobrepasar las cuarenta horas de empleo semanales. Teniendo además que acordar dos días de descanso (no remunerados económicamente) y producirse entre el transcurso de una jornada y otra un límite de doce horas..

Entrevistado: "Piensa que entrábamos a las 12 de la noche y salíamos a las 9, a las 10 de la mañana muchos días y entonces... pues era complicado." **(E2 P1)**

Con ello, hemos podido observar que a pesar de que algunas veces se cumple el horario establecido y el tiempo de empleo establecido semanalmente, se encuentra en el límite donde en algunas ocasiones se traspasa y se incumple lo establecido en el Convenio Colectivo realizando una jornada laboral que supera la regida por este.

Flexibilidad

Siguiendo el hilo del horario y relacionada estrechamente con las relaciones laborales precarias, el trabajo de aquellos considerados como jóvenes en el trabajo de camareros y relaciones públicas se caracteriza por la flexibilidad, cosa que nos mostraban a través de su discurso. El horario flexible es algo bastante común en este ámbito, además se señala que a menudo los trabajadores alternan entre el puesto de relaciones públicas o camareros.

Entrevistada: "Mi jefe me iba llamando según la gente que había, pero decía veinte de tal hora a tal hora, no había un horario fijo."

Entrevistador: "Vale, y ¿no tenías ningún día libre?"

Entrevistada: "Sí, pero podías estar esperando a que te llamase y te dijese pues veinte "pa cá". (E1 P2)

Seguridad

Tanto en el marco teórico como en las entrevistas realizadas la seguridad aparece muy relacionada con la flexibilidad. Las entrevistas demuestran inseguridad respecto a la permanencia en el puesto, pues, especialmente sin contrato, son fáciles de sustituir dada la alta demanda de trabajo. Estas prácticas difieren completamente de lo estipulado por el Convenio Colectivo, ignorando por completo la normativa.

Entrevistada: "A ver, yo lo que no veo bien es que cualquier día puedas estar en la calle sin ningún aviso... (...) y yo pienso que si se le cruza el cable al jefe me voy a ir a la puta calle (...)" (E3 P5)

Entrevistada: "Mas bien te obligan a hacerlo, porque si no te echan a la calle, como hay tanta gente... (...) Y claro si te pasa algo nadie lo cubre, se lavan las manos, (...)" (E1 P5)

Tal y como se refleja en el anterior fragmento, estar o no de alta en la Seguridad Social también es una de las preocupaciones de los empleados. Los casos de nuevo varían según la entrevista, sin embargo sabiendo de antemano que según ellos una gran parte de los trabajadores en este sector no tienen contrato, se puede interpretar que un alto porcentaje tampoco está de alta en la Seguridad Social ni tiene ningún tipo de seguro médico.

Entrevistador: "¿Dado de alta en la seguridad social?"

Entrevistado: “Sí. (...) siempre, siempre con la seguridad social” (E2 P2)

Entrevistador: “Y, ¿tienes contrato o estás de alta en la seguridad social?”

Entrevistada: “No, no estoy de alta.”

Entrevistador: “¿Y tus compañeros?”

Entrevistada: “Creo que una, pero ahora mismo ni siquiera ella. En plan, que había una y ahora ni siquiera está ella.” (E3 P2)

Estar dado de alta en la Seguridad Social es uno de los requisitos básicos de cualquier empleo, y que las entrevistadas hablen de no tener ni ellas ni compañeros y compañeras dice mucho de la situación actual. Esto, en muchos casos, afecta directamente a la satisfacción laboral.

Entrevistada: “(...) pienso: vaya ¿y si me atropellan o algo?, pues vaya que me como una mierda. Pero yo que sé, tampoco se puede pedir mucho ahora mismo.” (E3 P5)

Satisfacción laboral

Al ser este un código que recoge datos mucho más personales, preveíamos que tal vez no podríamos trazar una clara relación. Una de las entrevistadas se mostraba satisfecha, sin embargo, en las dos entrevistas restantes el sentimiento generalizado era la resignación acompañada por quejas sobre las malas condiciones laborales o la dureza del trabajo, especialmente en el trabajo de relaciones públicas, el cual es rechazado incluso por la entrevistada que se mostraba satisfecha.

Entrevistada: “Yo de relaciones públicas no trabajé por gusto, bueno en realidad al principio sí pero bueno era septiembre no hacía mucho frío, venía gente nueva, pues la gente estaba no sé, más “animá”. Pero ya con el frío, con la lluvia, ya daba igual que nevase o lloviese, tu tenías que trabajar igual. (...) te desmotivas bastante.” (E1 P5)

Entrevistado: “Hmm... Yo creo que en hostelería nadie es feliz jaja.” (E2 P9)

Entrevistada: “No, pero me gusta el trabajo, yo voy contenta a trabajar, estoy a

gusto. (...) me gustaría trabajar más dentro, más rato.” (E3 P4)

Contexto

Contexto familiar

Hemos querido conocer algunos aspectos del entorno familiar de los entrevistados para contextualizar la situación laboral de estos y comprobar si existe alguna relación. Los resultados son variados y reflejan que no hay relación directa entre situación laboral de padres e hijos.

Entrevistada: “Sí, mi padre es minero, y mi madre trabaja en ayuda de domicilio en mi pueblo, en el mismo sitio”. (E1 P5)

Entrevistado: “Sí bueno, en mi familia concretamente todos eh. Mi padre era maestro y mi madre fue ama de casa pero mis hermanos todos tienen su carrera universitaria y no hubo nunca hostelería. Algunos primos si tuvieron parte hostelería, y un tío tiene un bar y eso y demás pero en familia de dentro de casa, nada. No hay... Nunca ha habido ningún trabajador de hostelería antes, cero.” (E2 P4)

Vemos que existen casos de padres que buscan romper la tendencia de continuidad con respecto a sus hijos, y basados en su experiencia, pretenden impulsar la movilidad social ascendente de éstos. Esto se puede apreciar en familias donde los padres han desempeñado trabajos manuales y poco cualificados. Vemos que la creencia de que a mayor nivel de estudios, mejor empleo está generalizada, y ésta se convierte en una lucha de los progenitores

Entrevistada: “Y mis padres por ejemplo, como ellos han tenido siempre trabajos manuales, ellos siempre han querido que nosotras estudiásemos y que no tengamos que trabajar tanto como ellos”. (E1 P6)

Relaciones laborales

Respecto a las relaciones laborales hemos podido observar cómo estas afectan mucho a la dinámica de trabajo en estos tipos de empleo, donde se percibe un gran compañerismo entre estos ya sean tanto en los de relaciones públicas como en el de camarero:

Entrevistada: "...había una competencia entre nosotros pero no nos íbamos a pisotear tampoco nosotros. Unos se ponen en un sitio, otros en otro y así, pero sin pisotearnos los unos a los otros... y eso el de relaciones públicas, luego si el jefe o la jefa tenía confianza contigo y necesitaba a alguien en la barra porque había demasiada gente dentro nos metía a cualquiera.” (E1 P3)

Sin embargo, hay que tomar un factor en cuenta y es la llegada a este tipo de empleos. A la hora de insertarse en el mercado laboral relacionado con los locales de ocio nocturno hemos podido observar que se produce una especie de rechazo a causa de la comunidad formada, donde son un grupo unido el cual se ayuda y apoya entre sí apartando en un principio a las personas desconocidas dejándole los trabajos más costosos y no ofreciéndose a asistir a estas:

Entrevistada: "Claro, porque quieras o no, tu llegas a un grupo de amigas, porque ya son amigas. [...] Son un grupo de amigas que tienen sus tradiciones y tú llegas y eres la nueva al fin y al cabo, así que te tienes que abrir el hueco y no cuentan contigo y no cuentan para nada y te sientes un poco desplazada, y siempre te dejan los turnos malos porque y eres la última.”(E3 P6)

Perfil laboral

En el caso del perfil laboral observamos que se le da una gran importancia a la imagen física de los empleados especialmente en el trabajo de relaciones públicas, presentando además una clara diferenciación de género.

Entrevistada: "Los chicos tienen que llamar la atención a las chicas, o sea tienes que ir bien “arreglao” la imagen cuenta muchísimo, tiene que llamar la atención a las chicas, si las chicas son guapas mejor, y si el chico es guapo pues entraban con más razón eh... las chicas igual teníamos que ir arregladas y llamar la atención a los chicos,” (E1 P3)

Y ya indagando en el concepto de *joven* y el estereotipado tipo de perfil que se espera en estos trabajos, vale la pena destacar el testimonio de una de las entrevistas, en la que se señala que la edad media de los relaciones públicas rondan los 20-25 años, y que es extraño verlos por encima de estas cifras.

Entrevistada: "(...) de relaciones públicas, (...) los demás eran de veinte, veinticinco años, si entraban gente de treinta años era raros, la verdad es que nos impactaba si entraba, y que fuesen guapos y vistiesen bien, tuviesen buena estética. Menos en el último local que estuve donde daba igual lo de chicos y chicas y me dejaban ponerme la ropa que quisiera, pero los demás la mayoría el 90% te lo piden." (E1 P7)

Conciliación vida laboral-vida privada

Una de las consecuencias más claras de la franja horaria laboral de este trabajo en concreto es la dificultad de conciliar la vida laboral con la vida privada, sean los estudios o las relaciones con otras personas. En este caso, en las entrevistas se señalaba que esta clase de trabajos eran fáciles y cómodos cuando estaba desocupada en su trayectoria académica, sin embargo podían costar más de una relación, o incluso el abandono de los estudios.

Entrevistado: "Es complicado, porque sales a las 8, a las 9, a las 10 de la mañana y tu pareja lleva una vida de día y quiere hacer cosas contigo y es casi imposible porque tú necesitas la mañana para dormir y la tarde para descansar para volver a trabajar. Y entonces... En mi caso particular eso me ha costado varias relaciones, el tema del trabajo." (E2 P6)

Factores externos

Trayectoria laboral

Todas las entrevistadas habían trabajado en distintos empleos bajo el paraguas del empleo nocturno, y todos habían pasado de un trabajo a otro mínimo una vez, lo cual aparte de ser sinónimo de bastante experiencia y conocimiento del ámbito, también denotaba más aún la flexibilidad propia de esta clase. Los traslados de un negocio a otro podían deberse a distintos factores, destacamos especialmente como caso interesante la disconformidad con la

disgregación por género y las condiciones laborales que llevó a una de nuestras entrevistadas a dejar uno de sus trabajos.

Entrevistado: “Bueno pues... Empecé trabajando de camarero, junto con... Lo compaginaba con el trabajo de relaciones públicas y a los años fui también encargado en una discoteca, luego me cambiaron a otra discoteca y... bueno, dando tumbos hasta que más o menos ya me asenté aquí en un bar en otoño.” (E2 P1)

Entrevistada: “Incluso me acuerdo que estuve en un local en el que me fui porque solo lo único que quería que metiese a chicos para que las chicas lo vieran desde fuera y quisieran irse a por ellos, y yo como eso no lo entendía me fui, porque yo si quiero un trabajo lo quiero como todo el mundo no eso de chicos y chicas... me parece súper precario y se aprovechan un montón.” (E1 P6)

Trayectoria vital

Uno de los entrevistados sí eligió la hostelería como forma de vida, pero las dos chicas restantes trabajan exclusivamente por la experiencia y por el extra de dinero para costearse estudios o ahorrarlo al darse cuenta de que preferían vivir de otra cosa en el futuro.

Entrevistada: "...al principio yo no tenía mucha motivación por estudiar, (...) hasta que empecé a trabajar de relaciones y de camarera y ya decidí entrar en la carrera porque sabía que no quería eso en mi vida.” (E1 P6)

Entrevistada: "Y eso, no volvería a trabajar nunca de relaciones públicas, a no ser que me hiciera falta. Que yo creo que después de todos los trabajos que he trabajado, ha sido el peor que he tenido, y no me gustó nada, y de camarera si me gustó mucho y si volvería a hacerlo, volvería pero no es un trabajo que yo quiera para toda la vida.” (E1 P5)

A modo de conclusión, podríamos señalar que el problema con mayor peso e importancia es la ausencia de contratos, pues este deviene en otros muchos problemas. En primer lugar ya que se trata de trabajo en negro, el Convenio Colectivo no puede intervenir sobre él de ninguna forma, y generalmente las directrices del mismo no se aplican. En consecuencia, lo

considerados como jóvenes, más propensos a ser empleados en esta clase de empleos informales, sufren de horarios flexibles y cambiantes viéndose sumidos en la precariedad, por lo que se ven obligados a trabajar más horas de las estipuladas sin cobrar las horas extras, cobrando sueldos muy bajos y careciendo de todo tipo de seguro laboral. Esta precariedad está más extendida aún en el trabajo de relaciones públicas, en cuyo caso los contratos escasean mucho más y las condiciones en las que trabajan son más duras.

Por si fuera poco, los horarios nocturnos dificultan la conciliación con los estudios y la vida social de los individuos, y hay un alto grado de insatisfacción con sus condiciones.

Intervención

Para realizar una intervención en esta temática, necesitamos tener en cuenta las distintas dimensiones y actores que interactúan en este entorno.

En primer lugar, y teniendo en cuenta la gran cantidad de contratos ilegales y de la completa inutilidad de la legislación y el convenio colectivo al ser mayoritariamente empleo sumergido, vemos que es necesaria una mayor rigidez en inspecciones de trabajo, ya que al no tener miedo a estas, el empleo sumergido se generaliza.

Este proceso probablemente provocaría un gran número de despidos por parte de empleadores, ya que temerían ser descubiertos y multados, pero por otro lado se verían obligados a regularizar a varios de sus empleados, porque si se redujera la plantilla a sólo los contratados (1 de cada 10 aproximadamente) el negocio no podría funcionar. Estos tendrían que reducir su margen de beneficio regularizando trabajadores, aunque se destruirían bastantes empleos, y es probable que algún local terminase cerrando, pues los beneficios dependen en muchos casos de la explotación de esta irregularidad.

En segundo lugar, creemos necesaria la creación de organizaciones informales que unan a trabajadores en estas condiciones, utilizando la etiqueta de *juventud* como seña de identidad, muy similar al método usado por otros movimientos sociales (Juventud Sin Futuro, LGTBIQ, Feminismo, etc) . Vemos tres funciones principales para estas organizaciones:

- Como red de información, aportando a los trabajadores incluidos en ella comentarios sobre las condiciones existentes en otros locales (salario, horarios, trato por parte de los empleadores, etc) además de un lugar donde compartir ofertas de empleo a las que tenga acceso alguno de los miembros. Con esto, los trabajadores podrían acceder a empleos con mejores condiciones, obligando a los empleadores a mejorar sus ofertas o quedarse sin trabajadores.
- Como red de apoyo, defendiendo a compañeros despedidos de manera injusta, haciendo presión sobre locales con condiciones abusivas, forzando a los empleadores a regularizar a sus trabajadores dándoles de alta en la seguridad social. También, más allá del mercado laboral, ejercer de apoyo moral y de agente integrador.
- Como medio de difusión, visibilizando la situación que sufren y animando a los afectados de otros lugares a crear organismos similares, generando redes de apoyo más amplias y con mayor capacidad de generar cambio social, pudiendo presionar a instituciones y partidos políticos, además de movilizar a la opinión pública utilizando redes sociales, medios de comunicación, etc.

Así, nos enfrentaríamos desde dos frentes a esta situación: desde la legislación y lo formal, y desde los afectados y lo informal. Buscamos así evitar las taras de cada uno de los frentes: Lo formal puede quedarse en lo superficial y en lo estructural, sin tener en cuenta las vivencias; y lo informal, que corre el riesgo de tener un impacto limitado y perderse en el tiempo.

Las ventajas de esta intervención son varias. En primer lugar, el coste de aumentar las inspecciones no es muy alto, ya que la estructura existe previamente, simplemente hace falta una mayor inversión monetaria en este aspecto, centrándose en este sector. En segundo lugar, la creación de estas organizaciones informales no requiere prácticamente recursos, ya que su difusión es posible mediante el boca a boca, y al contrario que un sindicato formal estas organizaciones no requieren de estructura administrativa (con una página web o foro es suficiente). En tercer lugar, el mantenimiento de esta intervención se mueve por inercia, por lo que la cantidad de recursos a invertir se reduce a lo largo del tiempo (de manera similar al proceso de realización de un grupo de discusión, donde se busca transferir el liderazgo al grupo). En cuarto lugar, la visibilidad que ganaría el tema permitiría nuevos estudios en un ámbito opaco y oculto.

Referencias

- American Sociological Association. (4 de Junio de 2018). *Code of ethics*. Recuperado de http://www.asanet.org/sites/default/files/asa_code_of_ethics-june2018.pdf
- Berger, P. (2005). *El dosel sagrado : para una teoría sociológica de la religión* (4ª ed.). Barcelona: Kairós.
- Cabasés, M.A., Pardell, A. y Serés, À. (2017). El modelo de empleo juvenil en España (2013-2016). *Política y Sociedad*, 54(3), 737-759. doi:10.5209/POSO.55245
- Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de la Provincia de Granada (2018). Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo. Junta de Andalucía. Recuperado de <https://goo.gl/ksZXjT>
- De La Hoz, F. J., Quejada, R. y Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10, (1), 427-439.
- Duarte, K. (2000). ¿Juventud o Juventudes?: Acerca de cómo mirar y remirar a las juventudes de nuestro continente. *Última década*, 8(13). doi:10.4067/S0718-22362000000200004
- García, J.M. y Martínez, R. (2012) "Emancipación, transición a la edad adulta e integración social. Contradicciones en los jóvenes en la en la España del Siglo XXI", en: Madrigal Barrón, P. y Carrillo Pascual, E. (Coords.) *Nuevos tiempos, nuevos retos, nuevas sociologías*. Toledo: ACMS, pp. 425-436.
- García, J.M. y Martínez, R. (2012). Ser joven hoy en España. Dificultades para el acceso al mundo de los adultos. *BARATARIA, Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 14, 29-40. doi:10.20932/barataria.v0i14.99
- Instituto de Estadística y Cartografía. (2017). *Andalucía pueblo a pueblo-Fichas municipales*. Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública. Junta de Andalucía. Recuperado de: <https://goo.gl/hM8mkx>
- International Sociological Association. (6 de Junio de 1996). *Code of ethics*. Recuperado de <https://goo.gl/H66fNE>

- Kovács, I. (2013). Trayectorias laborales y de vida de jóvenes: Un análisis cualitativo. *Sociología del Trabajo*, 80, 28-49.
- Lasheras, R. y Pérez, B. (2014). Jóvenes, vulnerabilidades y exclusión social: impacto de la crisis y debilidades del sistema de protección social. *Zerbitzuan*, 57, 137-157.
- Martín Criado, E. (1998). *Producir la juventud : crítica de la sociología de la juventud* . Madrid: Istmo
- Martín, E. (2005). La construcción de los problemas juveniles. *Nómadas*, 23, 86-93.
- Ministerio de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo* . (Base de Datos). Consultado en: <http://encuestasnacionales.oect.es/>
- Muñoz-Comet, J. y Martínez-Pastor, J.I. (2017). ¿Es la precariedad igual para todos los trabajadores temporales? Diferencias y semejanzas entre clases sociales. *Revista Española de Sociología*, 26(2), 169-184. doi:10.22325/fes/res.2017.11
- Observatorio Argos. (2018). El Mercado de Trabajo en el Sector Turístico: Granada (Tercer Trimestre). Accedido desde: <https://goo.gl/yHAI76>
- Observatorio de las Ocupaciones. (2018). Informe del Mercado de Trabajo de Granada (Datos 2017). Recuperado de: <https://goo.gl/TfxHyq>
- Pérez, J. A. (2010). La discriminación sobre jóvenes. Un proceso de construcción. *El cotidiano*, 163.
- Strauss, A. L. y Glaser, B. G. (1965). Awareness of dying. *Chicago, Adline*. Consultado en <https://goo.gl/2UcBWm>