



---

**Universidad de Valladolid**

**EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO  
JUVENIL EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.**

**(2008-2021)**

Facultad de Ciencias del Trabajo

2020-2021

Autora: Soraya Prior Barcenilla

Tutor: Antonio San Martín Nemesio

**UVa**

PA-  
LEN  
CIA

# ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA .....	6
1.1.	COMPETENCIAS.....	8
1.2.	EL PAPEL DEL EMPLEO EN LA SOCIEDAD.....	11
2.	OBJETIVOS Y METODOLOGÍA .....	12
3.	CALIDAD DEL EMPLEO.....	13
3.1.	DESEMPLEO.....	16
3.2.	TEMPORALIDAD .....	18
3.3.	PARCIALIDAD.....	19
3.4.	CALIDAD DE LOS INGRESOS.....	19
3.5.	SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	21
4.	PRECARIEDAD LABORAL.....	23
4.1.	GRUPOS SOCIALES MÁS AFECTADOS POR LA PRECARIEDAD LABORAL.....	25
5.	ANÁLISIS GENERAL DEL EMPLEO EN ESPAÑA (2006-2020).....	27
5.1.	TASA DE DESEMPLEO .....	27
5.2.	DESEMPLEO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA .....	29
5.2.	TASA DE TEMPORALIDAD.....	30
5.3.	TASA DE PARCIALIDAD .....	32
6.	ANÁLISIS DEL EMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA (2006-2020) .....	34
6.1.	TASA DE DESEMPLEO JUVENIL.....	35
6.2.	DESEMPLEO JUVENIL POR COMUNIDAD AUTÓNOMA .....	38
6.3.	TASA DE TEMPORALIDAD JUVENIL.....	39
6.4.	TASA DE PARCIALIDAD JUVENIL.....	41
6.5.	CALIDAD DE LOS INGRESOS DEL EMPLEO JUVENIL.....	42
6.6.	NIVEL FORMATIVO DE LOS JÓVENES .....	44
6.7.	SEGURIDAD EN EL TRABAJO ENTRE LOS JÓVENES .....	47
7.	CONCLUSIONES .....	48
7.1	PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD JUVENIL .....	51
	BIBLIOGRAFÍA.....	53

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Componentes de la calidad del empleo según la OCDE. ....	14
Ilustración 2: Indicadores calidad del empleo .....	15
Ilustración 3: Evolución del salario mínimo .....	20
Ilustración 4: La desigualdad salarial.....	21
Ilustración 5: Tasa de desempleo total en España.....	27
Ilustración 6: Tasa de desempleo total por comunidades autónomas.....	29
Ilustración 7: Tasa de temporalidad total de ambos géneros.....	30
Ilustración 8: Tasa de temporalidad según género .....	31
Ilustración 9: Tipo de jornada, completa/parcial. Hombres. ....	32
Ilustración 10: Tipo de jornada, completa/parcial. Mujeres.....	33
Ilustración 11: Tasa de parcialidad en ambos sexos. ....	33
Ilustración 12: Desempleo de ambos sexos según grupo de edad. ....	35
Ilustración 13: Comparación por países de la tasa de desempleo por edades. (% sobre la población activa 2010-2019).....	36
Ilustración 14: Desempleo según sexo en los menores de 25 años.....	37
Ilustración 15: Encuesta de Población Activa de ambos sexos, menores de 25 años, por Comunidades Autónomas (T1,2021).....	38
Ilustración 16: Tasa de temporalidad juvenil. (% s./ Total asalariados).....	39
Ilustración 17: Distribución de los jóvenes trabajadores con empleo temporal en función de distintas variables. (INE).....	40
Ilustración 18: Evolución del porcentaje de contratos temporales en jóvenes sobre el total en España y UE-28 .....	41
Ilustración 19: Ocupados a tiempo parcial 2020, según grupos de edad y género.....	41
Ilustración 20: Evolución de la tasa de tiempo parcial involuntaria entre los jóvenes.....	42
Ilustración 21: Evolución de los salarios según grupos de edad .....	43
Ilustración 22: Evolución del abandono escolar temprano en Europa. (2002-2018). ....	44
Ilustración 23: Evolución de la tasa de empleo según nivel de estudios.....	45
Ilustración 24: Inserción laboral universitaria según área formativa. ....	46
Ilustración 25: Tasa de ocupación de titulados universitarios según universidad y área de estudios.....	46
Ilustración 26: Evolución 2017-2019 de las problemáticas juveniles en España. ....	51

## RESUMEN

Para la sociedad en conjunto, la creación de empleo es una de las claves del progreso en un país, necesaria para conseguir garantías de justicia y equidad. La recesión económica causada por la pandemia y tendencias globales como la digitalización, el incremento de la automatización y la misma globalización, son desafíos significativos para el empleo en el mundo y afectan de forma negativa a España; país con niveles de desempleo altos, superiores a la media europea.

El desempleo juvenil, en particular, es un problema grave que se debe afrontar con urgencia, no sólo por las implicaciones económicas sino también por las sociales. Los jóvenes españoles se encuentran en riesgo de exclusión social, a pesar de ser una de las generaciones más preparadas de la trayectoria nacional.

Por tanto, para tratar de arrojar luz sobre este asunto, se considera prioritario el análisis de algunas de las claves que describen la situación laboral de los jóvenes españoles y el efecto de la mismas en el ámbito social.

## PALABRAS CLAVES

Jóvenes, calidad del empleo, desempleo juvenil, precariedad, mercado laboral, temporalidad, parcialidad, crisis, ingresos, inestabilidad, seguridad, riesgo.

## ABSTRACT

For society as a whole, the appearance of new jobs is one of the keys for a nation's progress. It's crucial for obtaining social guarantees of justice and equity. The economic recession caused by the pandemic and global trends like globalization, the increase of automation and globalization are important challenges to employment around the globe and they affect Spain negatively for being a country with high levels of unemployment, higher than the European average.

Youth unemployment, in particular, is a grave problem that should be treated with urgency. Not only because of the economic implications, but because of the social ones. Young people in Spain face risk of social exclusion, despite being one of the best prepared generations in Spanish history.

Therefore, in order to attempt to throw some light on this matter, an analysis of some of the keys which describe the work situation for young Spaniards and its social consequences is necessary.

## KEYWORDS

Young people, precariousness, youth unemployment, job quality, labour market, temporality, partiality, crisis, income, instability, security, risk.

# 1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Los efectos de la crisis económica del año 2008 provocaron un aumento del desempleo sin precedentes. España, junto a Grecia y Portugal, fueron los países europeos más afectados. Aunque actualmente la tasa de desempleo se ha reducido desde los máximos de 2013, no podemos decir que nos encontremos en una situación de prosperidad. No sólo por no haber recuperado los niveles de empleo previos al estallido de la crisis, sino que, si nos comparamos con el resto de los países que conforman la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)<sup>1</sup>, nos encontramos entre las tasas más altas.

La recuperación económica no se ha traducido precisamente en creación de empleo de calidad como veremos a lo largo de la investigación. Las políticas de austeridad de los últimos años han causado un gran deterioro del estado de bienestar, provocando a su vez el aumento de las desigualdades, la pobreza y la exclusión social.

Según los datos referentes a la calidad de empleo que maneja la OCDE en su nueva Estrategia de Empleo, (2018 OCDE Jobs Strategy) España se encuentra entre los países con mayor inseguridad laboral, registrando en los últimos años unas tasas preocupantes en los indicadores de precarización como son; el elevado riesgo de desempleo, la creciente temporalidad y parcialidad, la baja calidad de los ingresos y de los entornos de trabajo, y el deterioro del papel de la negociación colectiva.

Como consecuencia de esa inseguridad, los trabajadores se aferran con temor a empleos precarios por el miedo de perderlos y no encontrar otros, lo que incrementa su vulnerabilidad a todos los efectos, haciéndoles copartícipes de la pérdida de su poder de negociación.

Por desgracia, en estos momentos, a esa situación le sumamos una nueva crisis económica, provocada por la pandemia global del COVID-19. Una realidad que refuerza la incertidumbre sobre el futuro laboral, ya muy cuestionado por la revolución digital.

---

<sup>1</sup> Actualmente la conforman un total de 37 países y entre ellos representan el 80% del comercio y de las inversiones a nivel mundial. (Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Colombia, Corea, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza, Turquía)

Al respecto, el Fondo Monetario Internacional (FMI) prevé, según Gita Gopinath, economista jefa, una crisis semejante o incluso peor que la de 2008 para los próximos años en España. País que, junto a Italia, tendrá un peor pronóstico que el resto de los países de la Unión Europea. (Gopinath, 2020). En la misma línea, el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guy Ryder, presentó un nuevo estudio sobre las consecuencias económicas de la pandemia afirmando el enorme impacto que va a provocar en materia de pobreza. Se estima que cerca de la mitad de todos los trabajadores a nivel mundial se encuentren en situación de riesgo, dada la alta probabilidad que les rodea de perder sus medios de subsistencia.

Tal es la magnitud de esta problemática, que debemos pararnos a pensar a costa de qué se crea empleo, concretamente en nuestro país, y cuáles son los grupos de población más afectados para poder mitigar las desigualdades que el propio mercado laboral genera. Desagregando la tasa de desempleo, nos encontramos, con que los más perjudicados de forma consecutiva, independientemente del periodo, han sido las cohortes más jóvenes. Por este motivo el colectivo central considerado en el presente informe son las personas jóvenes de 16 a 29 años.

Podríamos decir que el desempleo y la precariedad juvenil se ha convertido en algo estructural. A pesar de la creciente preocupación por la calidad de los empleos que ocupan los jóvenes españoles, los datos demuestran que esta inclinación se ve agravada en situaciones de crisis, como puede ser la actual, y evidencian a su vez que el problema no proviene únicamente de ahí.

La importancia de analizar esta coyuntura, no sólo se sugiere exclusivamente en artículos académicos, sino que, debido a su trascendencia, se plantea por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030<sup>2</sup>. En ese propósito se plantean promover el empleo decente y el crecimiento económico inclusivo y sostenible.

---

<sup>2</sup> La agenda 2030 es un plan de desarrollo firmado por todos los Estados miembros de la ONU que persigue entre sus 17 objetivos algunos como la erradicación de la pobreza, la sostenibilidad medioambiental, y la igualdad de género.

## 1.1.COMPETENCIAS

Para la realización de este trabajo se han utilizado las competencias establecidas en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, éstas son tanto genéricas como específicas y son adquiridas durante toda la trayectoria del grado cursado y en relación con el tema elegido.

Dichas competencias son:

<b>COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)</b>
<b>INSTRUMENTALES</b>
CG.1. Capacidad de análisis y síntesis
CG.2. Capacidad de organización y planificación
CG.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa
CG.4. Conocimiento de una lengua extranjera
CG.5. Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio
CG.6. Capacidad de gestión de la información
CG.7. Resolución de problemas
CG.8. Toma de decisiones
<b>PERSONALES</b>
CG.9. Trabajo en equipos
CG.10. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG.11. Trabajo en un contexto internacional
CG.12. Habilidades en las relaciones interpersonales
CG.13. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
CG.14. Razonamiento crítico
CG.15. Compromiso ético
<b>SISTÉMICAS</b>
CG.16. Aprendizaje autónomo
CG.17. Adaptación a nuevas situaciones
CG.18. Creatividad
CG.19. Liderazgo

CG.20. Iniciativa y espíritu emprendedor
CG.21. Motivación por la calidad
CG.22. Sensibilidad hacia temas medioambientales
<b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)</b>
<b>DISCIPLINARES (SABER)</b>
CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE.2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
CE.3. Organización y dirección de empresas
CE.4. Dirección y gestión de recursos humanos
CE.5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
CE.6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
CE.7. Historia de las relaciones laborales
CE.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales
CE.9. Teoría y sistemas de relaciones laborales
CE.10. Economía y mercado de trabajo
CE.11. Políticas sociolaborales
CE.12. Contabilidad y Análisis Contable
<b>PROFESIONALES (SABER HACER)</b>
CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CE.17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
CE.18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)

CE.20. Capacidad para dirigir grupos de personas
CE.21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE.22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE.23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE.24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE.25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE.27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE.29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE.30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE.31. Capacidad para procesar documentación administrativa contable
<b>ACADÉMICAS</b>
CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE.34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica
CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

## 1.2 EL PAPEL DEL EMPLEO EN LA SOCIEDAD

Las sociedades occidentales desde el s. XIX han considerado el trabajo como un elemento fundamental ya que se trata de uno de los factores productivos que permiten a una sociedad generar riqueza, junto con el capital y los medios de producción.

El trabajo forma parte de la cotidianidad de los individuos y representa el esfuerzo, físico y mental, que los seres humanos realizan sobre los medios de producción para obtener bienes o prestar servicios. Se considera uno de los elementos más poderosos de realización personal y ayuda a dar sentido a nuestra existencia, del mismo modo, se trata de un factor determinante en la percepción que tenemos de nosotros mismos.

El empleo, a diferencia del trabajo, sería una actividad económica remunerada, por tanto, la diferencia principal entre estos dos conceptos es la percepción de un salario.

Es un elemento fundamental para el crecimiento socioeconómico, además, aparte de funcionar como factor de cohesión y justicia social, a nivel individual, actúa como sujeto de integración, permitiendo la mejora de los estándares de vida, siempre y cuando los empleos cumplan unos mínimos de calidad. Aunque el empleo no es la única vía de integración social, es una herramienta fundamental para mitigar las desigualdades y el riesgo de exclusión.

Si el empleo, como destacábamos, es un factor de inclusión e integración, el desempleo es lo contrario, un elemento de desintegración fuera de lo deseable. Los colectivos con más dificultades de acceso al empleo suelen tener por norma general, bajos niveles de cualificación, o ser víctimas de prácticas discriminatorias. Además, en todos estos grupos, los empleos, en caso de poseerlos, son más precarios e inestables, a lo que hay que sumar que son especialmente vulnerables ante situaciones de crisis. (Fresno, J.M. 2013).

Los jóvenes también se encuentran entre estos grupos damnificados en peligro de exclusión, por ello vamos a proceder a un análisis de su situación de empleo para poder determinar en qué posición se encuentran y qué alternativas podemos proporcionar para evitar generar a la que algunos ya se refieren como “generación perdida”.

## 2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

La finalidad principal de esta investigación es describir la situación en la que se encuentra actualmente la juventud española frente al resto de población activa. El contexto temporal en el que se desarrollará el trabajo será el periodo comprendido desde el año 2006, - considerado clave para el análisis y comparación de los datos, ya que es inmediatamente anterior a la gran crisis que se vivió en nuestro país- hasta la actualidad. Se plantea así analizar la evolución del mercado laboral a lo largo de los años en los que España ha sido protagonista de dos escenarios opuestos, la expansión económica y la recesión.

Dentro de este periodo uno de los acontecimientos laborales más destacados es la aprobación del **Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**. El objetivo de esta reforma fue principalmente frenar la destrucción de empleo que se estaba viviendo en esos años y fomentar su creación, por ello a lo largo del trabajo haremos referencia a las modificaciones y consecuencias que introdujo esta reforma.

Esta investigación no pretende únicamente describir la situación laboral de los jóvenes españoles, sino que persigue, desde una perspectiva social, afrontar la mejora de la empleabilidad y la inclusión de este grupo. Para ello, principalmente se analizarán los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística entre otras fuentes tales como Eurostat, OCDE...etc.

Así pues, en primer lugar, para tener una mayor perspectiva se analizará el contexto general del total de trabajadores en nuestro país, analizando el desempleo, la temporalidad, la parcialidad, y la calidad de los ingresos.

Seguidamente, expondremos la evolución de la calidad del empleo juvenil comenzando por analizar los indicadores ya mencionados. Del mismo modo, se van a desagregar los datos según género, para poder obtener más información.

Con el fin de mostrar en las conclusiones, cuáles son las principales discriminaciones o limitaciones con las que se encuentran los jóvenes españoles a la hora de acceder al mercado laboral y dentro de los mismos empleos.

### 3. CALIDAD DEL EMPLEO

Las organizaciones y los académicos comparten una creciente preocupación por la calidad del empleo. La mayor flexibilidad laboral en la Unión Europea en los últimos años acarrea un empeoramiento de las condiciones de empleo de muchos trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo fue un organismo pionero en la promoción del empleo de calidad. Considerando empleo de calidad aquel cuyas características positivas no incluyen únicamente una retribución digna. La OIT lo denomina *Trabajo Decente* y estima expresamente que su finalidad primordial es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999, p. 4).

El concepto de Trabajo Decente lo introdujo en 1999 en su memoria, el que fue director general de la OIT, Juan Somavia, que caracterizaba este concepto con cuatro nociones estratégicas: los derechos en el trabajo, las oportunidades en el empleo, la protección y el dialogo social. Con ellos, según Somavia se perseguía la inclusión, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal del trabajador.

Es difícil definir lo que es la calidad del empleo. Se podría asociar con el de trabajo decente, arriba mencionado, que pretende explicar lo que debe ser un buen empleo, adaptado a las condiciones del contexto actual.

Medir la calidad del empleo tampoco es una tarea sencilla. Los expertos en materia señalan que deben tenerse en cuenta diversas características incluyendo atributos tanto del puesto de trabajo como de la relación laboral. Existe una larga tradición de estudios que se han ocupado de examinar cómo el trabajo y las relaciones laborales afectan al bienestar de los trabajadores, basándose en diversos enfoques y puntos de vista.

La calidad de empleo no solo es una cuestión fundamental para el bienestar de los trabajadores en su vida, sino que además está estrechamente ligada a la mejor utilización del trabajo como factor productivo. Es posible afirmar que la calidad del empleo influye sobre la productividad y, en consecuencia, incide sobre el resultado macroeconómico de un país. Por lo tanto, la producción total de un país dependerá del grado en el que se aproveche el potencial de los recursos humanos.

El porcentaje de trabajadores temporales o a tiempo parcial que preferirían trabajar a tiempo completo, o el nivel de sobre cualificación de los trabajadores, son ejemplos de cómo estos recursos estarían siendo utilizados por debajo de sus posibilidades.

Hay estudios que confirman la relación negativa entre la precariedad laboral, la motivación y el desempeño laboral. La evidencia también indica que la inseguridad laboral puede ser la causa del aumento de ausencia por enfermedad a largo plazo; y a su vez provocar la disminución de la creatividad y la capacidad resolutive de los trabajadores. Hechos que no benefician para nada a las empresas por lo que deberían ser las primeras interesadas en fomentar la calidad del empleo.

La OCDE, por su parte, ha propuesto un marco conceptual para evaluar la calidad del empleo a partir de tres componentes: la calidad y distribución de los ingresos, la estabilidad laboral y el ambiente de trabajo, medido como la presión que sufre el empleado por un exceso de peticiones o con recursos insuficientes para desarrollar sus tareas. Según estos indicadores, la calidad del empleo en España se sitúa actualmente entre las más bajas de los países de la OCDE.

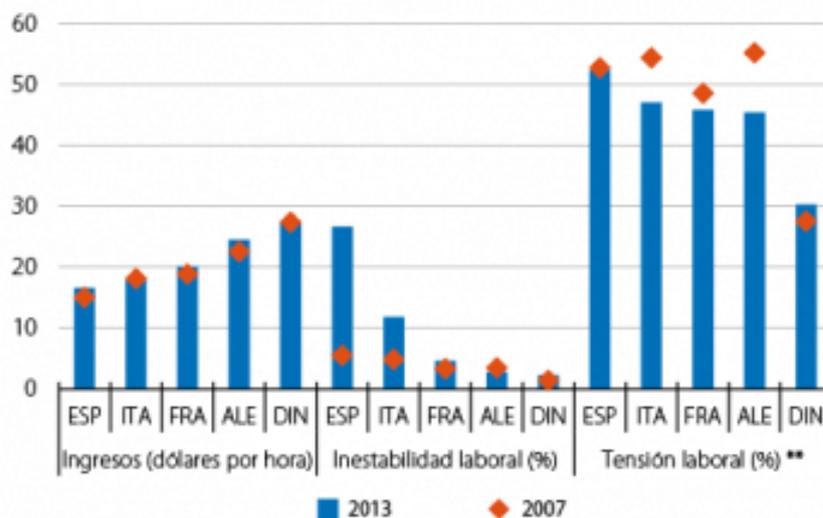


Ilustración 1: Componentes de la calidad del empleo según la OCDE. <sup>3</sup>

<sup>3</sup> CaixaBank Research, a partir de datos de la OCDE- (Job Quality database, 2016)

España, según estos indicadores, se encuentra entre las naciones con peores resultados de calidad de empleo, junto con otros países del sur y el este de Europa, como son Grecia, Italia, Portugal, Turquía, Hungría o Polonia. Los referentes europeos de mercados laborales eficientes serían los países del norte, como Noruega, Suecia o Dinamarca.

El mayor impacto de la crisis mundial de 2008 en España provocó una gran huella en la estabilidad laboral del país, provocando un incremento más pronunciado que en otros países del indicador de inestabilidad.

Del mismo modo el indicador de ambiente de trabajo tampoco nos deja en una buena posición, siendo el segundo peor país europeo por debajo de Grecia. Sin embargo, esta problemática, no se debe únicamente a la recesión mundial de 2008; ya que un informe realizado por CaixaBank se apunta que, en años previos a la crisis, con una tasa de paro del 8%, la situación del mercado en términos de calidad de empleo era bastante mejorable.

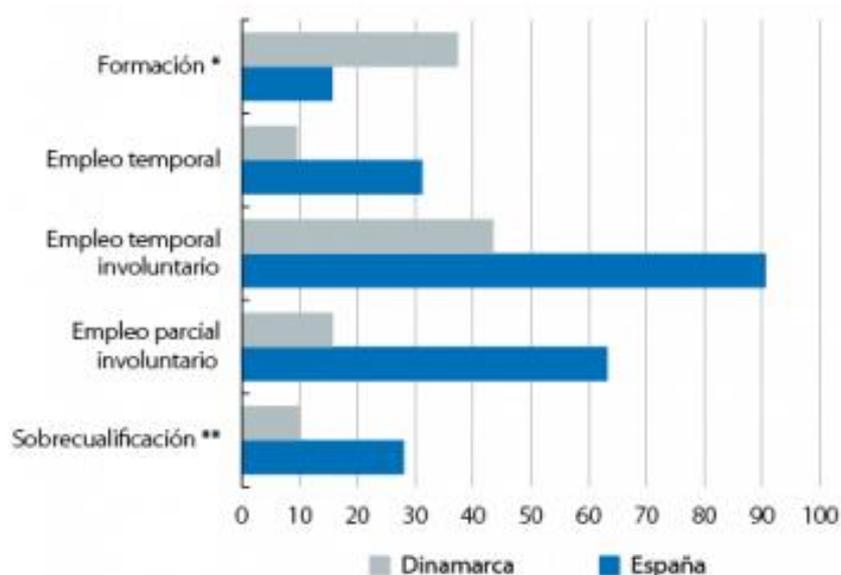


Ilustración 2: Indicadores calidad del empleo<sup>4</sup>

Principalmente vamos a centrarnos en el análisis de la estabilidad laboral del mercado español, ya que ha sido la que ha sufrido una mayor variación durante la crisis y sería interesante poder observar la evolución hasta los datos actuales.

<sup>4</sup> CaixaBank Research, a partir de datos de la OCDE- (Job Quality database, 2016)

El desempleo, el empleo temporal y la parcialidad involuntaria van a ser las características del empleo que analizaremos, por ser rasgos clave para determinar la inseguridad del mercado laboral de un país.

Otro indicador sobre el que se va a trabajar es la calidad de los ingresos, como característica indispensable para una buena calidad de vida. Además, se cuestionará la seguridad en el trabajo a través de la relación existente entre la siniestralidad en el trabajo y la precariedad.

Por otra parte, se considera clave el nivel educativo para analizar la situación de empleabilidad, y más precisamente en la población juvenil. Que España tenga niveles de formación bajos al mismo tiempo que elevados niveles de sobre cualificación es un dato que no podemos pasar por alto. Según diversas fuentes, España es uno de los países con mayor sobre cualificación de Europa. Un 37,6% de los puestos son ocupados por trabajadores con cualificaciones que superan las necesarias para el desempeño de sus funciones. Pero si a su vez sumamos a este hecho los bajos niveles de formación española en comparación con los del resto de países de la Unión Europea, cabe plantearse si realmente nuestro mercado laboral está preparado para satisfacer la demanda de trabajo cualificado. O, por el contrario, favorece la emigración de talentos en busca de oportunidades laborales acordes a sus capacidades.

### 3.1.DESEMPLEO

Principalmente vamos a centrarnos en el análisis de la estabilidad laboral del mercado español, ya que ha sido la que ha sufrido una mayor variación durante la crisis y sería interesante poder observar la evolución hasta los datos actuales. El desempleo, el empleo temporal y la parcialidad involuntaria van a ser las características del empleo que analizaremos, por ser rasgos clave para determinar la inseguridad del mercado laboral de un país.

Otro indicador sobre el que se va a trabajar es la calidad de los ingresos, como característica indispensable para una buena calidad de vida. Además, se cuestionará la seguridad en el trabajo a través de la relación existente entre la siniestralidad en el trabajo y la precariedad.

Por otra parte, que España tenga niveles de formación bajos al mismo tiempo que elevados niveles de sobre cualificación es un dato que no podemos pasar por alto. Según diversas fuentes, España es uno de los países con mayor sobre cualificación de Europa. 1 de cada 3 trabajadores tienen puestos que no requieren su nivel formativo.

Por lo que consideraremos clave el nivel educativo para analizar la situación de empleabilidad, concretamente en la población juvenil.

El desempleo se entiende como el nivel de desocupación existente entre la población total en edad de trabajar. Para todos los trabajadores que están en búsqueda de empleo, estar desempleado es una situación involuntaria nada agradable, los trabajadores no pueden satisfacer sus necesidades económicas e incluso ven limitadas sus necesidades sociales. Estos trabajadores pueden llegar a sentirse muy desanimados e incluso padecer problemas de salud en consecuencia, más aún si perciben que el mercado no les brinda las mismas oportunidades que a otros trabajadores.

Las modificaciones que han experimentado los mercados de trabajo no se han traducido en un descenso a largo plazo del desempleo, más bien, la introducción de reformas flexibilizadoras ha dado lugar a una creación de empleo efímero y de baja calidad. Las nuevas tecnologías están siendo las causas de muchos de estos cambios en los empleos, que no sólo afectan al desarrollo de sus funciones, si no que debido a la automatización de procesos los roles de los trabajadores están cambiando por completo.

Otro problema que resalta la importancia de analizar el desempleo para la calidad del trabajo es la segmentación laboral que actualmente se da entre parados y ocupados, del mismo modo que ocurre entre trabajadores temporales e indefinidos. Esta segmentación laboral hace referencia a la desigualdad que existe entre los subgrupos que forman el mercado de trabajo y el difícil acceso a la mejora de condiciones que tienen ciertos trabajadores en posición de desventaja. Es decir, existe una falta de oportunidades de mejora de las condiciones laborales, lo que supone la precarización de ciertos trabajadores que ven limitadas sus opciones.

### 3.2.TEMPORALIDAD

La tasa de temporalidad nos indica la proporción de contratos temporales sobre el total de contratos existentes en el país. El principal objetivo de estos contratos es dar respuesta inmediata a las necesidades de las empresas, de forma que esa flexibilidad sea una herramienta para sobrevivir a las necesidades de la oferta y la demanda de los mercados de trabajo.

La temporalidad tiene un gran protagonismo en la calidad del empleo, podríamos decir que es lo contrario a la estabilidad, que por otro lado representaría el contrato indefinido. En muchos casos es una situación no deseada que aporta inseguridad a los trabajadores, ya que dificulta el mantenimiento de una fuente de ingresos constante.

En 2020 la media de duración de los contratos temporales en España fue de 49 días, uno de cada tres contratos temporales que se firmaron ese año, duraba menos de una semana. En estos casos el trabajador se encuentra en una búsqueda constante de empleo y necesita cada vez un mayor número de contratos para subsistir, entrando en una dinámica que vulnera su capacidad de libre elección quedando sumamente condicionados. Este hecho a su vez dificulta la recuperación a largo plazo de las tasas de desempleo puesto que estos trabajadores se incluyen en ellas de manera constante y periódica.

Actualmente las empresas están abusando de la realización de este tipo de contratos, y muchos de ellos se dan de forma fraudulenta. La principal razón suele ser que el motivo de la contratación no ha podido ser justificado como temporal ya que lo que realmente cubre el puesto es una necesidad permanente.

En todo caso para evitar fraudes de ley en este aspecto, las empresas deben acreditar que efectivamente la necesidad del contrato es temporal, en caso contrario, el contrato se presumiría indefinido desde su comienzo.

### 3.3.PARCIALIDAD

La tasa de parcialidad hace referencia a todos aquellos trabajadores que se encuentran trabajando por debajo de la jornada completa, en España concretamente de 40 horas, sobre el total del empleo.

Existen muchas razones por las que las empresas y los trabajadores acuerdan una relación laboral a tiempo parcial. Esta modalidad de contrato aporta flexibilidad a ambas partes. La parcialidad puede llegar a tener un beneficio recíproco, ya que en algunos casos es una elección y puede deberse a motivos varios como la realización de estudios al mismo tiempo, el cuidado de personas dependientes, la realización de otros trabajos...etc.

El problema aparece cuando la parcialidad no es deseada y el objetivo frustrado de esos trabajadores sería poder trabajar a jornada completa. Esta parcialidad es involuntaria porque el trabajador no ha podido encontrar lo que precisaba y se ha visto limitado a aceptar esa circunstancia.

### 3.4.CALIDAD DE LOS INGRESOS

Se considera precario el salario que no resulta suficiente para cubrir los costes mínimos de una vida autónoma o que obliga a trabajar jornadas u horas de trabajo por encima del límite legal con el fin de generar ingresos suficientes.

Para muchos trabajadores resulta complicado generar ahorros puesto que su salario a penas les permite cubrir las necesidades mes a mes. El Índice de Precios de Consumo (IPC) cada vez es más alto y no se equipara con los ingresos que obtienen muchos de ellos. En España existe el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que regula una cuantía salarial mínima en relación con el IPC.

El salario mínimo interprofesional (SMI) en España, ha evolucionado positivamente este año hasta alcanzar los 950 euros en un cálculo de 14 pagas. Con este incremento, el SMI se ha visto incrementado un 29% en un año. Desde su creación, en 1963, se aprecia una continua tendencia ascendente, a pesar del estancamiento que sufrió durante los años de crisis (2010-2015).



Ilustración 3: Evolución del salario mínimo<sup>5</sup>

No hay que olvidar que el salario debe ir en consonancia con la evolución del coste de vida y según los expertos, para vivir en España con un nivel básico o medio, en la actualidad, se necesitan aproximadamente 1.500 euros mensuales. Se estima esta cantidad para una sola persona e incluye alimentos, vivienda, servicios básicos (luz, teléfono, agua, gas), transporte, ropa y entretenimiento.

Actualmente el crecimiento del producto interior bruto (PIB) y de la productividad no está derivando en un incremento proporcional de los salarios de los trabajadores, esto puede originar desigualdades muy marcadas entre las rentas. Las sociedades se están enriqueciendo, pero la opulencia se concentra cada vez más en las clases altas, hecho favorecido por el trabajo precario y la explotación de los beneficios económicos.

Según los datos de la EPA, la brecha que separa altos y bajos salarios aumentó durante la recesión, y a pesar del descenso observado en 2016, sigue por encima de los niveles previos a la crisis. Por este motivo, España se encuentra entre los países con mayor desigualdad de la Eurozona con un coeficiente de Gini<sup>6</sup> del 0,33%.

<sup>5</sup> Ministerio del Trabajo.

<sup>6</sup> El índice de Gini se utiliza para medir la desigualdad de los ingresos en un país. Es un número entre 0 y 1, donde 0 se corresponde con la igualdad extrema (todos tienen los mismos ingresos) y donde 1 se corresponde con la desigualdad extrema (una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno).

### La desigualdad salarial no mejora con la recuperación económica (evolución salario medio a tiempo completo por deciles salariales)

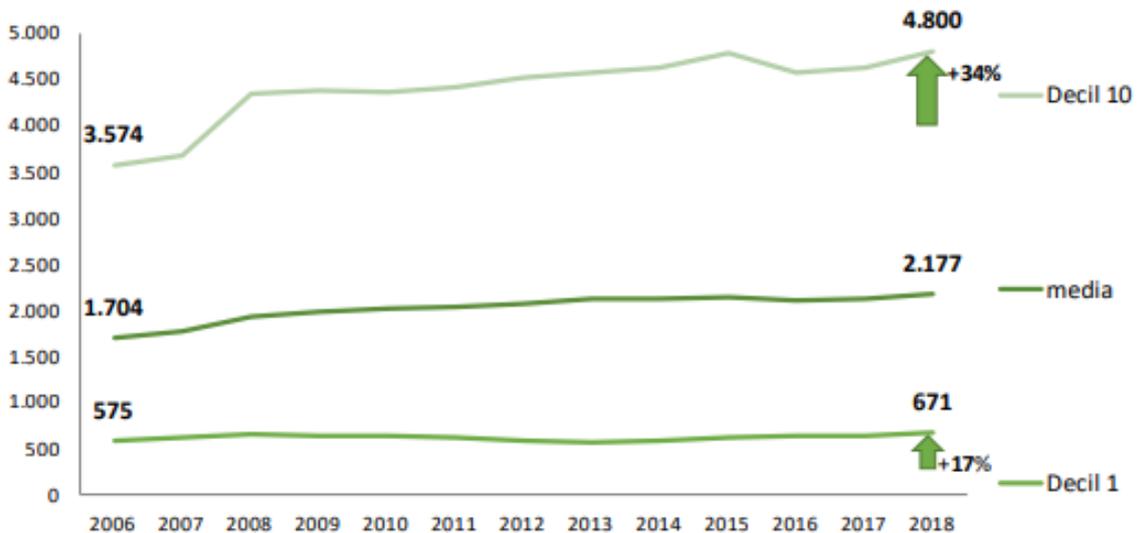


Ilustración 4: La desigualdad salarial<sup>7</sup>

Según se puede observar en el gráfico, hay más desigualdad salarial que antes de 2008. Evidenciando la precarización y creciente dualización de las condiciones laborales.

### 3.5.SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

La seguridad en el trabajo es una disciplina técnica que se ocupa de minimizar los riesgos en el trabajo. Su objetivo es mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo. Un empleo de calidad estaría estrechamente relacionado con una buena seguridad de los trabajadores, con bajos o nulos niveles de siniestralidad.

Por el contrario, cuanto más precaria es la relación del trabajador con su empresa más riesgos se producen para la salud de los empleados y los accidentes laborales son mayores. A menudo se deben a la falta de información sobre los riesgos de los puestos, o a la mala o incluso inexistente utilización de los equipos de protección.

Los trabajadores subcontratados o contratados a través de una empresa de trabajo temporal tienen una desprotección mayor. En este caso existen más partes en la relación laboral lo que puede derivar en muchos malentendidos en términos de responsabilidad, frente a un accidente en los que el trabajador normalmente es el perjudicado.

<sup>7</sup> Gabinete Económico del CCOO con datos de la EPA

Para evitar este tipo de situaciones es necesario que quede claro cuál de las dos partes debería responsabilizarse de los derechos y beneficios de los trabajadores.

Según la **Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)** el empresario deberá velar por la salud y seguridad de sus trabajadores, incluyendo una serie de obligaciones, tales como:

- Promover comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y de protección individual.
- Controlar y evaluar el cumplimiento de las normas preventivas.
- Realizar evaluaciones de riesgos periódicas y establecer medidas preventivas que minimicen esos riesgos.

Cuando el entorno laboral es inseguro, además de accidentes laborales pueden desarrollarse muchos tipos de enfermedades profesionales más silenciosas, como por ejemplo el estrés, que puede desencadenar problemas más graves de salud como ansiedad, depresión, trastornos musculoesqueléticos, etc.

## **4. PRECARIEDAD LABORAL**

Son muchos los elementos que ayudan a fomentar el incremento de la precariedad laboral, la crisis financiera y las secuelas que ha causado, han sido un agente clave para cronificar esta realidad. Al encontrarse los trabajadores y los contratantes inmersos en una situación de mayor competitividad e incertidumbre se dan situaciones de desigualdad que van en aumento. Los trabajadores se ven en situaciones de inferioridad en las negociaciones contractuales y se ven forzados a aceptar contratos con condiciones precarias, a pesar de su desacuerdo con las mismas, siendo la alternativa verse sin empleo por un tiempo indefinido.

El aumento de la flexibilidad en la contratación instiga el aumento de la inseguridad laboral; la cual tiene consecuencias desfavorables para la sociedad en conjunto. El principal resultado lo viven los trabajadores, al encontrarse en una situación que no les permite planificar a medio o largo plazo su futuro al haber perdido la seguridad en sus medios de subsistencia.

El término trabajo precario es habitual; sin embargo, su definición no ha quedado clara y puede presentar varias acepciones, ya que hay diferentes cuestiones que llevan a que la precariedad se manifieste de manera diferente.

A medida que los empleadores van encontrando sistemas para evadir las regulaciones de empleo, aparecen nuevas formas de precariedad, que buscan incrementar porcentualmente la rentabilidad de la empresa a costa del trabajo de sus empleados.

Se pueden identificar algunas características comunes para el trabajo precario. Se caracteriza por un alto grado de inseguridad, incertidumbre en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, una menor protección frente al despido, un salario bajo, y obstáculos considerables para afiliarse a un sindicato o negociar colectivamente.

Socialmente, la precariedad tiene un gran impacto sobre la cohesión de los individuos, la calidad de vida e incluso a las tasas de natalidad. Por ejemplo, los contratos de corta duración conllevan trayectorias laborales discontinuas y bajo nivel de ingresos:

lo cual conlleva al acceso limitado a beneficios sociales, como pensiones y beneficios de desempleo en sistemas contributivos.

De este modo, existe una correlación directa entre la precariedad laboral y la precariedad social. Empleos de corta duración y baja remuneración tienen un gran impacto en la recaudación estatal para pensiones subsidios de desempleo y recaudaciones para fines sociales. Además de poner en riesgo la capacidad de los ciudadanos para subsistir pagando una o varias rentas fijas y su capacidad para acceder a un crédito bancario; lo cual lastra sus opciones de futuro.

Además de condicionar en gran medida la capacidad de negociación de los trabajadores, por el alto desempleo y la falta de protección social; lo que conlleva a una determinación prácticamente unilateral los términos de empleo.

A continuación, se detallan algunas muestras de precariedad laboral:

Subcontratación en cadena: se produce cuando una empresa asume la realización de una determinada obra o servicio por un precio determinado. Esa empresa subcontrata la realización de toda o parte de esa obra con otra empresa por un precio más bajo, y esa empresa subcontratada puede a su vez volver a subcontratar la realización de la obra por un precio aún menor. Esto se realiza varias veces hasta llegar a una pequeña empresa que acaba realizando ese trabajo por una mínima cantidad de dinero.

En esas subcontrataciones se va perdiendo calidad, tanto en los materiales como en el trabajo y la seguridad. Esta forma de trabajo precario está muy extendida en el sector de la construcción, un sector con altos índices de siniestralidad.

Falsos autónomos: También una práctica extendida en el sector de la construcción. Los falsos autónomos son trabajadores que dependen de una empresa para desempeñar sus funciones y no tienen la opción de negociar libremente. Se ven obligados a aceptar las condiciones que se les indican.

Economía sumergida: Representan el conjunto de actividades no declaradas lo que las convierte en el supuesto de mayor precariedad por la ausencia de regulación. En ellos el trabajador no tiene ninguna protección jurídica.

La jornada laboral no se define, ni se marcan reglas de salario y condiciones. Todo ello se ajusta al carácter de la oferta y la demanda del mercado.

Entre los derechos que no alcanzan estos trabajadores se encuentran, sin excluir otros, la formación laboral, la promoción, la igualdad, la prevención de riesgos laborales y la monitorización periódica de la salud.

#### 4.1. GRUPOS SOCIALES MÁS AFECTADOS POR LA PRECARIEDAD LABORAL

La primera discriminación en el acceso al mercado de trabajo ocurre en el momento en que el proceso de selección de un trabajador se basa en cuestiones subjetivas en vez de en sus capacidades laborales. Esto sucede, por ejemplo, cuando a una persona se le niega el acceso a un puesto por motivos de edad, apariencia, nacionalidad, sexo, etc.

La forma de valorar las aptitudes y capacidades de un trabajador, en lugar de hechos objetivos, es lo que provoca la discriminación laboral; la cual se manifiesta no solamente en el acceso al empleo, sino que también aparece con el trabajador ya ejerciendo las labores de su puesto. Este puede ser el caso de despidos improcedentes, o de acoso laboral (*mobbing*<sup>8</sup>). En muchas ocasiones, las prácticas habituales del mercado de trabajo y de las instituciones refuerzan la discriminación, a la vez que tienen un papel clave para romper esa dinámica.

La discriminación laboral es considerada una problemática mundial y que a pesar de que se considere que está disminuyendo en algunos aspectos, sigue siendo algo habitual en el entorno de trabajo; apareciendo, cada día, nuevas variantes cada vez más sutiles que menoscaban al trabajador.

La OIT achaca la discriminación laboral a los estereotipos, los prejuicios y el sesgo institucional presente en los órganos gubernamentales; sobre los cuales cae el peso de la mejoría y el cambio.

---

<sup>8</sup> Conjunto de acciones violentas que tienen lugar en un entorno laboral y persiguen humillar, aislar, injuriar a una persona. Esas conductas se realizan de forma consciente y abusiva con el objetivo de que la situación laboral sea tan insostenible que la víctima decida abandonar su puesto de trabajo.

La discriminación no afecta por igual a todos los trabajadores si no que incide en mayor medida sobre ciertos grupos, los cuales son más propensos a acabar encasillados en esa vulnerabilidad con contratos de peor calidad. Los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes, forman parte de estos grupos afectados, todos ellos con mayor representación en trabajos temporales, de baja cualificación o con mayor grado de peligrosidad. Esto les condena a aceptar trabajos con peores condiciones y con poca proyección de futuro debido a su escaso poder de negociación.

En España, son los inmigrantes los que más sufren la precariedad laboral por su desconexión social y cultural, por su desconocimiento del idioma y por el racismo presente en la sociedad. Según un estudio de Cáritas un 75% de ellos presentan una gran segregación socioeconómica. Esto les complica el acceso a servicios sociales y sanitarios necesarios y les dificulta la búsqueda de una vivienda digna. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo realizó un estudio, cuya conclusión indicaba que, en general, los inmigrantes acceden a empleos con mayor grado de incertidumbre, malas condiciones y salarios precarios.

## 5. ANÁLISIS GENERAL DEL EMPLEO EN ESPAÑA (2006-2020)

### 5.1. TASA DE DESEMPLEO

Actualmente en nuestro país existe una cifra de 19.260.800 ocupados lo que representa el 84 % de la población activa. Si recopilamos los datos desde el año 2006, situación de relativa prosperidad económica, previa al estallido de la recesión, podemos obtener el siguiente gráfico según los datos que nos proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE).

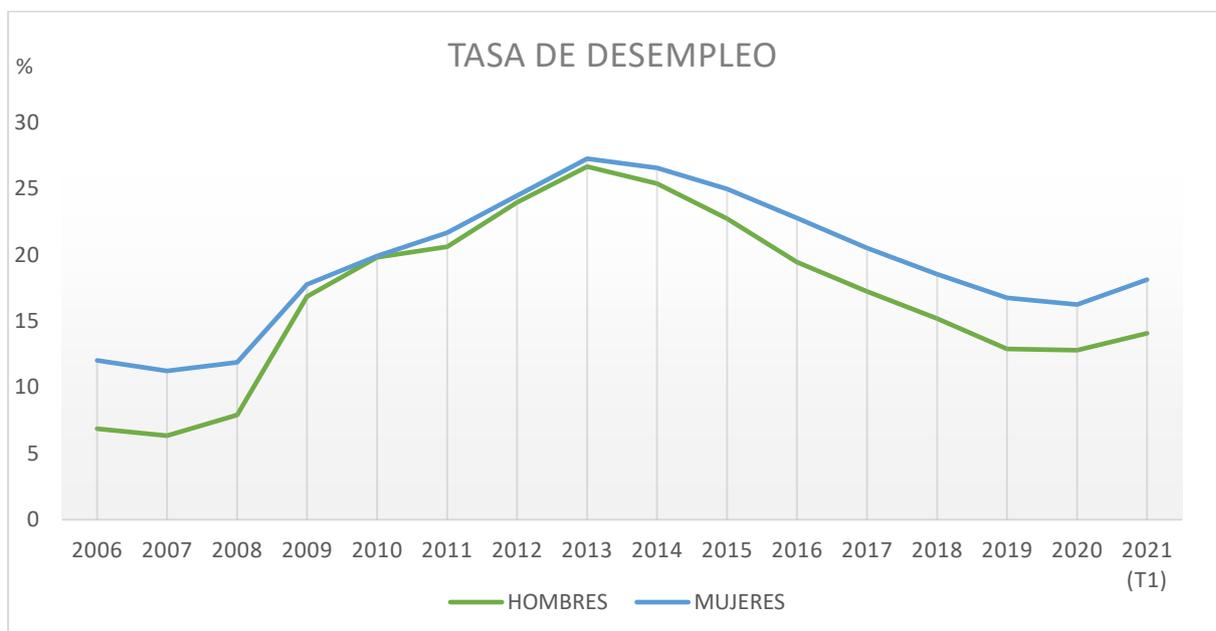


Ilustración 5: Tasa de desempleo total en España.<sup>9</sup>

Como podemos advertir, la gran recesión empezó a dejar huella en el desempleo desde el año 2008, en consecuencia, el número de parados no paró de aumentar hasta el 2013 dónde alcanzamos máximos históricos.

---

<sup>9</sup> Elaboración propia en base a los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Podríamos decir que la recuperación de las cifras de empleo, comienzan a su vez en 2013 donde se observa en el gráfico una tendencia descendente hasta 2019 lo que coincide con el comienzo de la pandemia mundial en la que nos encontramos.

En 2020 estrechamente relacionado con la crisis generalizada y las medidas que tuvieron que llevarse a cabo para frenar el COVID-19, el desempleo sufre una leve subida lo cual no resulta excesivamente alarmante a primera vista, pero estamos muy cerca de los datos que se recopilaban en 2009 a principios de la recesión. Un dato nada favorable para nuestro país ya que supone una tasa de desempleo del 16% de la población activa. Por este motivo, es importante considerar el primer trimestre del año 2021, ya que en él ya pueden apreciarse algunos rasgos que ponen en riesgo la recuperación en la que nos encontrábamos inmersos en 2019.

Para poder hacer una comparación fiel a la realidad, deberíamos de tener en cuenta, que durante este periodo de incremento del desempleo “moderado”, 980.000 trabajadores han llegado a encontrarse en situación de Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). Estos trabajadores no han llegado a incluirse nunca dentro de las cifras de desempleo, pudiendo así aparentar una situación de control.

Concretamente a finales del mes de abril se contabilizan 638.238 trabajadores en esa circunstancia, y es importante contar con la posibilidad de que finalmente podrían acabar desempleados.

Respecto a las diferencias por género, en los datos se advierte que, durante los peores momentos económicos de nuestro país, el mercado laboral tiende a igualar las cifras de desempleo de ambos sexos, no precisamente por el aumento de la actividad femenina si no más debido al gran impacto sobre el empleo masculino. Es curioso también, observar que la inclinación del mercado favorece al sexo masculino a la hora de volver a acceder al empleo durante periodos de recuperación económica ya que las tasas femeninas mejoran de manera mucho más paulatina.

La tasa de desempleo femenina durante todo el periodo analizado siempre ha estado por encima. Los motivos pueden estar relacionados con la herencia sociocultural del papel que han ejercido las mujeres durante muchos años en la sociedad española, principalmente consagradas a las tareas domésticas, el cuidado de los hijos y/o personas dependientes.

## 5.2 DESEMPLEO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

La destrucción y la creación de empleo en España es heterogénea, no podría ser de otro modo, ya que cada Comunidad Autónoma tiene sus fortalezas y debilidades dentro de cada sector del mercado laboral.

Según los datos que se recopilan en la EPA 2020, las Comunidades Autónomas con más desempleo han sido Andalucía, Extremadura, Canarias, Ceuta y Melilla. Por el contrario, País Vasco se sitúa como la Comunidad con menos desempleo del país, siendo la única que está por debajo del 10% de parados.

Debido a la situación que hemos vivido este 2020, el sur de España ha sido uno de los más perjudicados debido en gran parte a su dependencia económica del sector turístico.

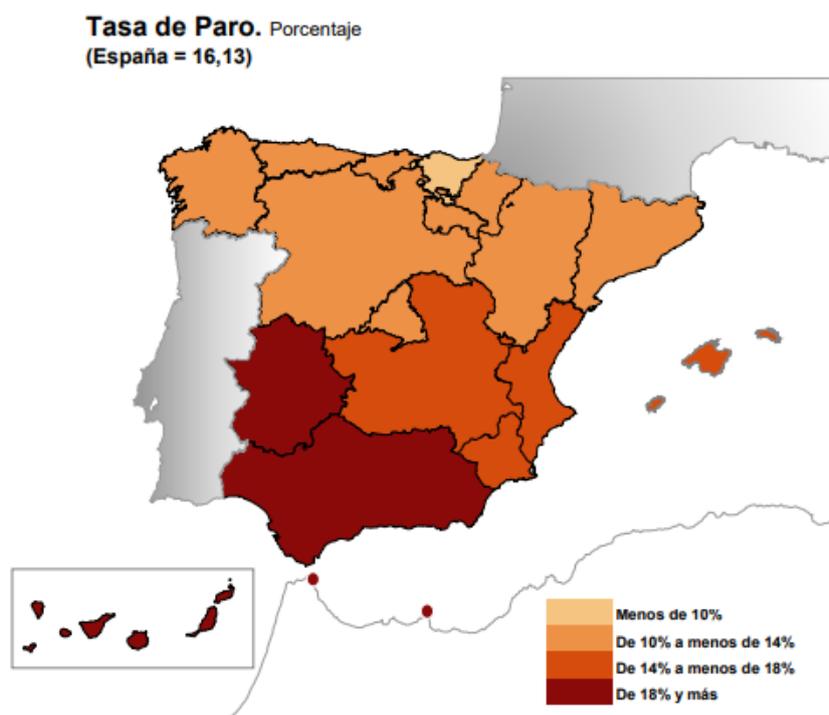


Ilustración 6: Tasa de desempleo total por comunidades autónomas.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> EPA cuarto trimestre de 2020

## 5.2.TASA DE TEMPORALIDAD

La temporalidad es un rasgo que caracteriza desde hace décadas el mercado laboral español.

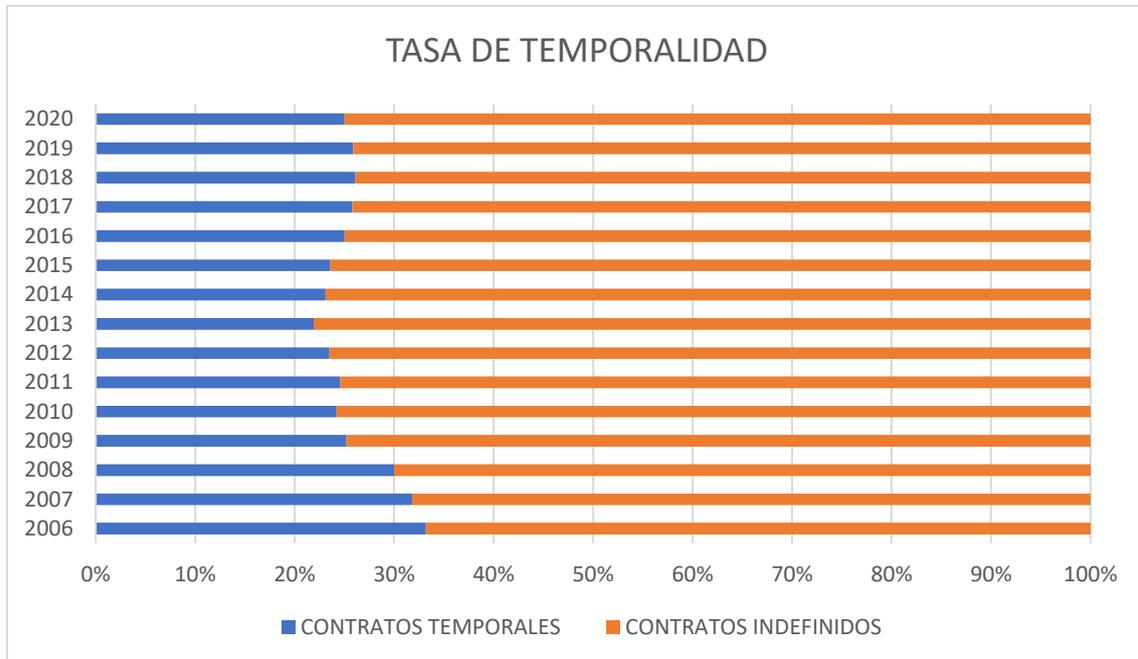


Ilustración 7: Tasa de temporalidad total de ambos géneros.<sup>11</sup>

Según los datos recopilados en 2006, el porcentaje de contratos temporales en nuestro país era del 33,2%. Si ponemos en contexto estos datos, con la llegada de la crisis y contando con que en ese momento los contratos indefinidos estaban prácticamente blindados debido a su elevado coste de extinción, los trabajadores temporales fueron los más damnificados.

El motivo del progresivo descenso del número de contratos temporales, hasta el año 2012, no se debe al aumento de contratos indefinidos, sino más bien a la finalización masiva de contratos temporales y a la casi inexistente contratación provocada por la mala situación económica.

---

<sup>11</sup> Elaboración propia en base a los datos del Instituto Nacional de Estadística.

La dificultad de adaptarse a un entorno cada vez más inestable derivó en el abuso de estas formas contractuales imperando la necesidad de tomar medidas como la reducción del coste de despido de los contratos indefinidos. Este precepto fue introducido en la Reforma Laboral de 2012 con el propósito de favorecer la contratación indefinida.

No obstante, el problema está aún lejos de resolverse ya que mientras exista una elevada brecha entre ambos contratos, la tendencia es optar por la contratación temporal ya que sigue siendo la que aporta mayor flexibilidad a las empresas. Esto no quiere decir que la temporalidad deba desaparecer por completo, sino que debería utilizarse realmente para lo que fue creada, permitir que las empresas se adapten rápidamente a los momentos de crisis sin vulnerar a los trabajadores.

Actualmente, según el informe de Randstad Research que compara los datos del último trimestre de 2019, casi uno de cada cuatro trabajadores tiene un contrato temporal en España. Se comenzó 2020 con una tasa de temporalidad del 24,3%, diez puntos por encima de la media, la más alta de Europa con diferencia.

Otro dato que advierte una mala calidad de empleo es el descenso de las conversiones de puestos de trabajo temporales a indefinidos en este periodo. Esto puede deberse a que la finalización de un contrato indefinido sigue suponiendo un mayor coste económico.

Respecto a las diferencias según género, se observa una mayor tasa de temporalidad consecutiva en las mujeres, a pesar de que las diferencias con el paso de los años se han visto reducidas.



Ilustración 8: Tasa de temporalidad según género <sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Elaboración propia en base a los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Otro dato, que muestra la reducción de la brecha de género sobre la temporalidad, es la duración media de los contratos. En 2008 la duración media de los contratos en hombres era de 94,85 días, mientras que en mujeres era de 71,26 días. Sin embargo, en 2019 esas cifras se aproximaron siendo la media de los días de los contratos temporales en hombres de 51,97 y en mujeres de 49,86 días. (Olías, L., 2019).

### 5.3.TASA DE PARCIALIDAD

En la primera gráfica podemos observar el porcentaje que representa la parcialidad en los hombres respecto a la ocupación total masculina. Se aprecia que la variación de su tasa de parcialidad es mínima, más bien, lo que fluctúa es el total de trabajadores empleados, coincidiendo de nuevo con la caída del empleo hasta el año 2013 y posterior recuperación, hasta los datos más actuales que se han publicado de 2019.

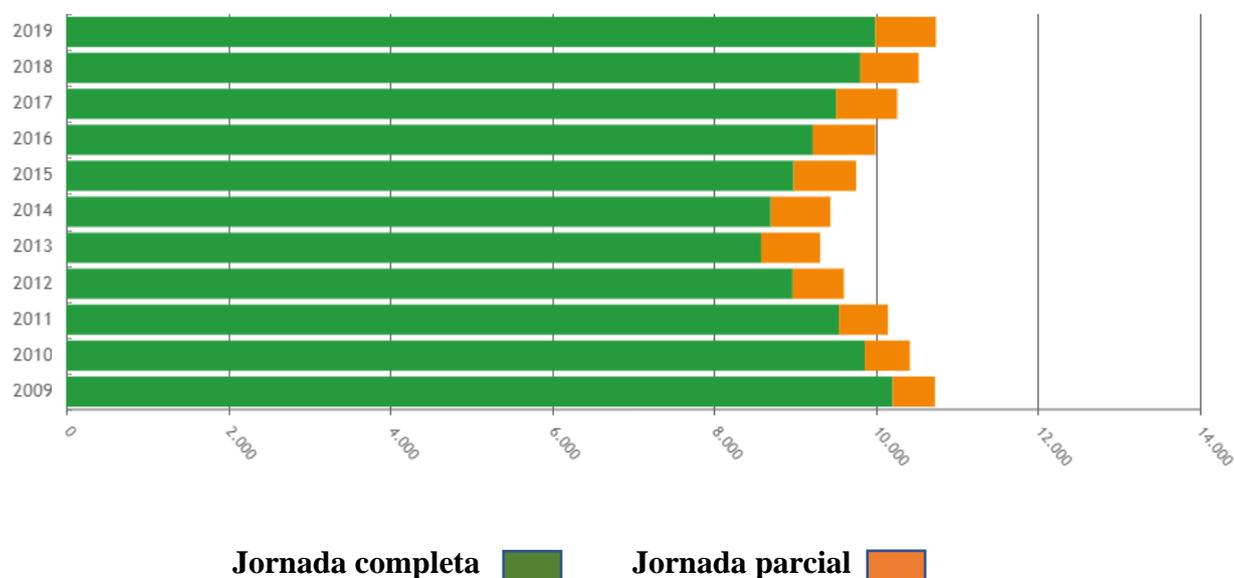


Ilustración 9: Tipo de jornada, completa/parcial. Hombres.<sup>13</sup>

La parcialidad femenina sigue el mismo proceso, prácticamente no varía en el tiempo el número de trabajadoras con contratos parciales respecto al total, es decir el porcentaje que representa la parcialidad de la suma total de contratos.

<sup>13</sup> Fuente: Instituto Nacional de Estadística

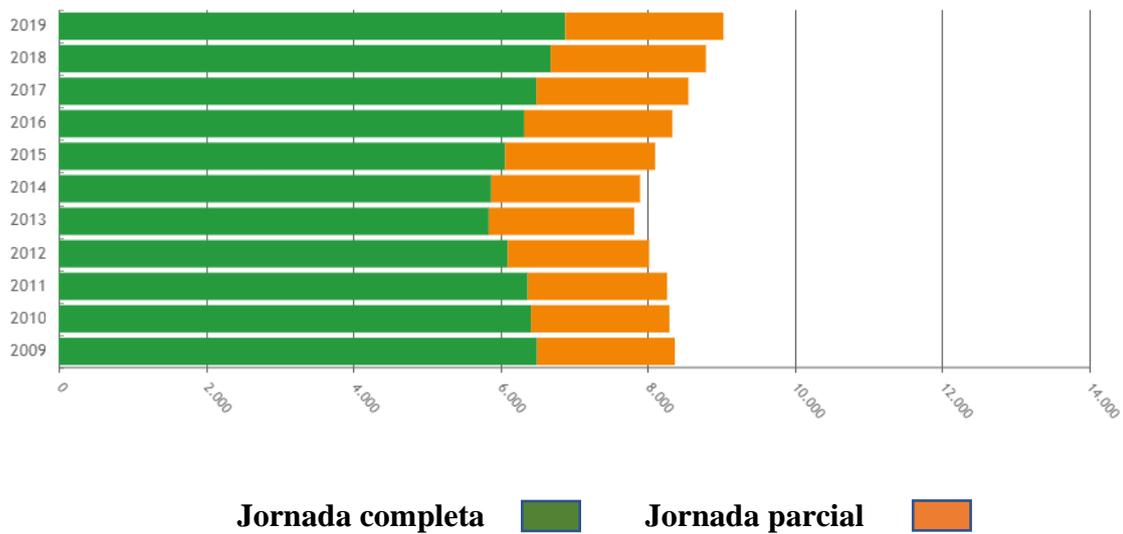


Ilustración 10: Tipo de jornada, completa/parcial. Mujeres<sup>14</sup>

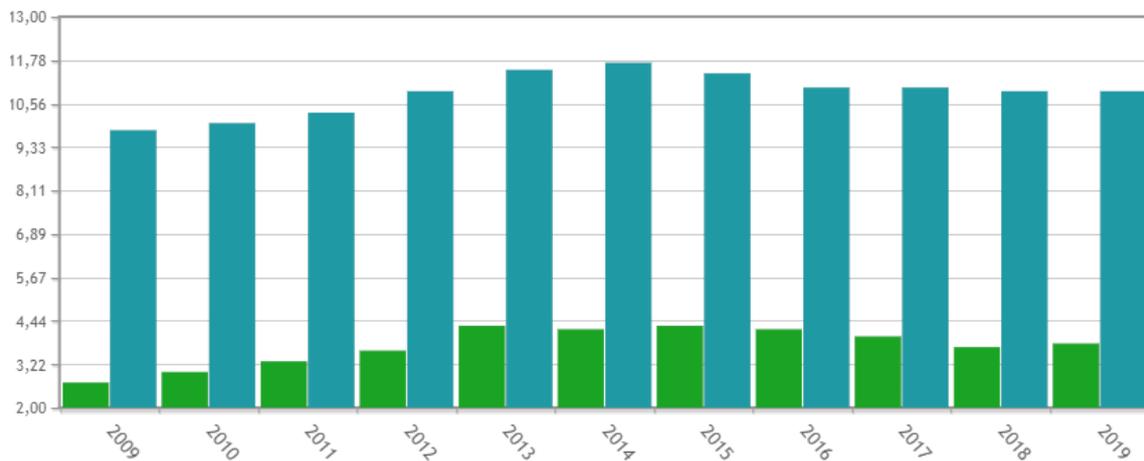


Ilustración 11: Tasa de parcialidad en ambos sexos. <sup>15</sup>

**Hombres** ■ **Mujeres** ■

Las diferencias por género ya se podían apreciar en las dos gráficas anteriores, pero en esta hacemos más evidente el contraste comparando la parcialidad femenina y la masculina. Los hombres representan apenas un tercio del total de contratos parciales del país.

<sup>14</sup> Fuente: Instituto Nacional de Estadística

<sup>15</sup> Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Según los datos del INE, la razón principal de la parcialidad, para ambos géneros, es la imposibilidad de conseguir un trabajo a jornada completa, es decir, una parcialidad involuntaria.

Otro motivo muy recurrente, pero únicamente en las mujeres, serían las obligaciones familiares y personales, o el cuidado de personas dependientes (enfermos, incapacitados, niños o ancianos). Los hombres muestran al respecto una ligera evolución a lo largo de los años, pero para ellos siguen siendo los motivos menos comunes.

Irene Montero, actual ministra de Igualdad en España, recalca la necesidad del reparto equitativo de los cuidados y las labores domésticas para dejar de condicionar el papel que juega la mujer en el mundo laboral.

## **6. ANÁLISIS DEL EMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA (2006-2020)**

Estudios realizados sobre trabajadores jóvenes definen la etapa de juventud como aquella que supone la transición a la vida adulta. Como fase transitoria, se caracteriza como una etapa compleja en la que el individuo se desarrolla, forma algunas de sus metas profesionales y toma decisiones referentes a su futuro, asumiendo ciertas consecuencias, obligaciones y responsabilidades sociales y familiares. Adquieren de esta manera la condición de individuo autónomo.

Podríamos considerar el empleo, como uno de los factores clave en esta etapa para la integración juvenil con su entorno, puesto que les facilita la independencia y la realización necesarias para un buen desarrollo humano.

En la práctica actual, nos encontramos frente a una tesitura complicada. Un mercado de trabajo inestable que evita recaer en una nueva crisis sin haber superado la anterior. Esta situación aún es más complicada para el sector juvenil puesto que cuando más necesitan de la inserción en el mercado de trabajo, se encuentran desamparados y precarizados por el mismo. Dejando sus esperanzas y planes de futuro a un lado frente a una incomprensiva realidad que no les permite avanzar acorde a su momento vital.

Para reflejar algunos rasgos característicos de esta mencionada vulnerabilidad juvenil, en este apartado central se presenta la situación y la evolución que ha tenido el empleo de los jóvenes en España, desde el 2007, como precedente de una buena situación económica, hasta nuestros días.

## 6.1. TASA DE DESEMPLEO JUVENIL

Aunque acabar con el desempleo juvenil supone desde hace décadas un gran reto para el mercado laboral español, la situación mundial en la que nos encontramos ha incentivado esta problemática. Durante el segundo trimestre del 2020, inicio de la crisis sanitaria actual, uno de cada cuatro jóvenes españoles ha perdido el empleo. Así, al cierre de 2020, 363.000 jóvenes se encontraban en paro, lo que supone un 47,14% más que los resultados del periodo anterior.

Si desagregamos la tasa de desempleo según grupos de edad, podemos observar la preocupante dimensión del desempleo juvenil en España. El siguiente gráfico nos muestra las diferencias existentes entre la tasa de desempleo total de los menores de 25 años representando a la población juvenil y de los mayores de 25 años, que supondrían el resto de la población activa.

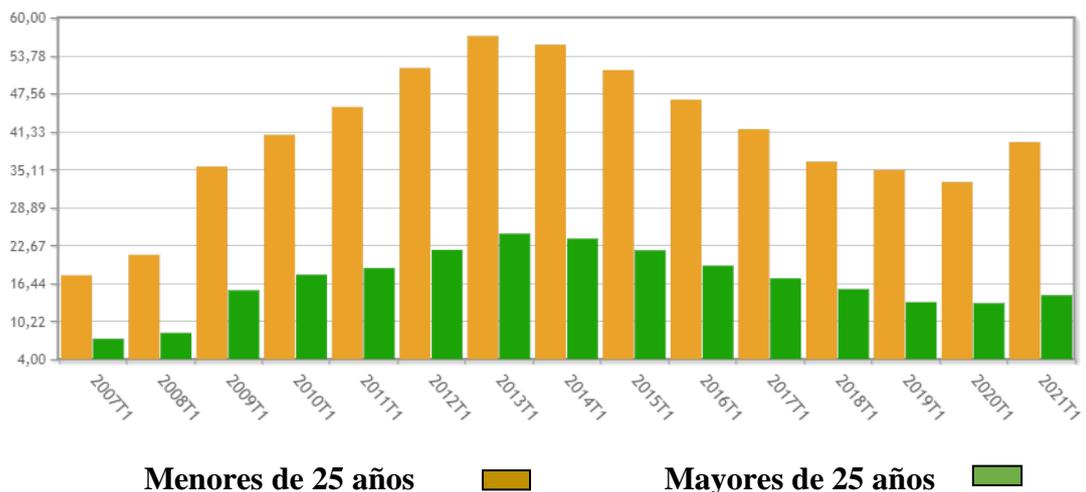


Ilustración 12: Desempleo de ambos sexos según grupo de edad.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Instituto Nacional de Estadística

La tasa de desempleo entre los jóvenes ha llegado a superar, durante décadas, el doble de la tasa de desempleo del resto de población activa. Según el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018), la relación entre la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desempleo total ha sido de 2 a 1 desde que empezó la crisis y no ha sufrido grandes cambios con la recuperación económica, lo cual confirma la existencia de un problema estructural.

En la actualidad, el hecho de que la tasa de desempleo de los jóvenes en nuestro país sea tan elevada, plantea graves problemas a nivel económico, comprometiendo la competitividad de las empresas a largo plazo, al mismo tiempo que genera serios problemas de exclusión y desigualdad social.

La magnitud de las cifras de desempleo juvenil en España resalta aún más, al comparar la evolución de su tasa de desempleo entre menores de 25 años con la media de la Unión Europea. Ya que a pesar de que este problema no es algo que diferencie a España del resto de países europeos, si es cierto que, a la hora de comparar, la situación se agrava particularmente en Italia y España. Así, el desempleo para menores de 25 años en 2019 se situaba en nuestro país en un 32,5%, más del doble de la media europea (14,4%).

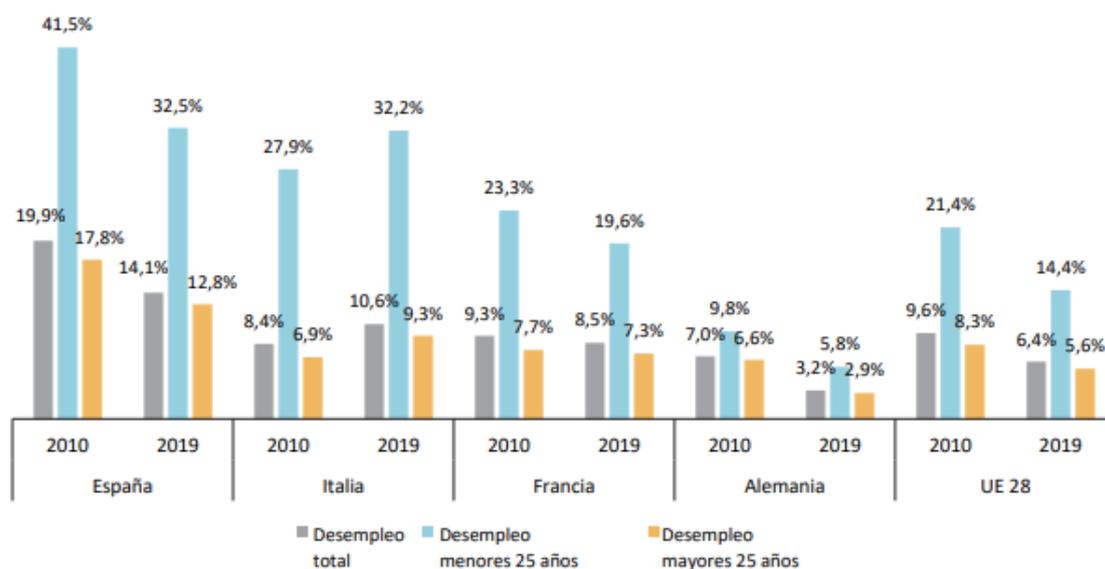


Ilustración 13: Comparación por países de la tasa de desempleo por edades. (% sobre la población activa 2010-2019)<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Eurostat.

Si comparamos las tasas de los trabajadores mayores de 25 años -en representación de la población adulta-, con los trabajadores de 16 a 19 y de 20 a 24 años, se observan grandes diferencias. Dentro del grupo generacional juvenil, podemos afirmar que los más perjudicados según los datos de la EPA, serían los más jóvenes.

Las diferencias según género no son excesivamente significativas para el primer trimestre de 2020, aunque siguen la tendencia general del país, siendo las mujeres jóvenes las que tienen un mayor nivel de desempleo.



Ilustración 14: Desempleo según sexo en los menores de 25 años.<sup>18</sup>

Mujeres ■ Hombres ■

A mayores, se puede observar en la gráfica que, durante el periodo de recesión, los jóvenes varones fueron los más perjudicados y perdieron sus empleos en mayor medida que las mujeres. Pero es en momentos de bonanza o recuperación económica, donde las mujeres vuelven a posicionarse por encima en las tasas de desempleo, lo mismo que ocurre si analizamos los gráficos que incluyen a toda la población activa.

En los datos expuestos se observa que las diferencias por género podrían tratarse del mismo modo que el desempleo juvenil, de un problema estructural del mercado de trabajo español.

<sup>18</sup> Encuesta de Población Activa (EPA). INE

## 6.2.DESEMPLEO JUVENIL POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

Generalmente en España existen diferencias regionales en cuanto a desempleo bastante marcadas. Los datos consecutivos de la EPA sugieren un patrón Norte-Sur en el desempleo por comunidades.

Según los datos del INE basados en el primer trimestre de 2021, las tasas más elevadas de desempleo juvenil, concretamente en los menores de 25 años, se dan en las comunidades del suroeste del país confirmando la tendencia; Canarias (61,37%), Extremadura (55,92%) y Andalucía (51,09%).

Seguidas de la Comunidad Valenciana, País Vasco, Islas Baleares y el principado de Asturias, en ese orden. Por el contrario, Cantabria sería la comunidad autónoma que mejor situación de empleo juvenil tiene con un 28,62%.



Ilustración 15: Encuesta de Población Activa de ambos sexos, menores de 25 años, por Comunidades Autónomas (T1,2021).<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Instituto Nacional de Estadística.

Estas diferencias regionales pueden deberse a diferentes factores como, por ejemplo:

- Los ciclos económicos siguen ritmos diferentes tanto de recesión como de recuperación económica.
- Diferencias en la estructura productiva. Según los sectores de actividad que predominen en cada comunidad pueden darse unos resultados positivos o negativos según qué sectores sean más vulnerables o estén en crecimiento en cada ejercicio.
- Los diferentes grados de flexibilidad que existen en cada región.
- Las diferencias en la estructura de la población activa, como pueden ser las diferencias de distribución demográfica.

### 6.3.TASA DE TEMPORALIDAD JUVENIL

La tasa de temporalidad entre los jóvenes se sitúa actualmente en el 65,5%. Desde el 2018, la tendencia es descendente, independientemente de las variaciones trimestrales, de forma que en los terceros trimestres aumenta debido a los llamados “trabajos de verano” principalmente asociados a la población juvenil.

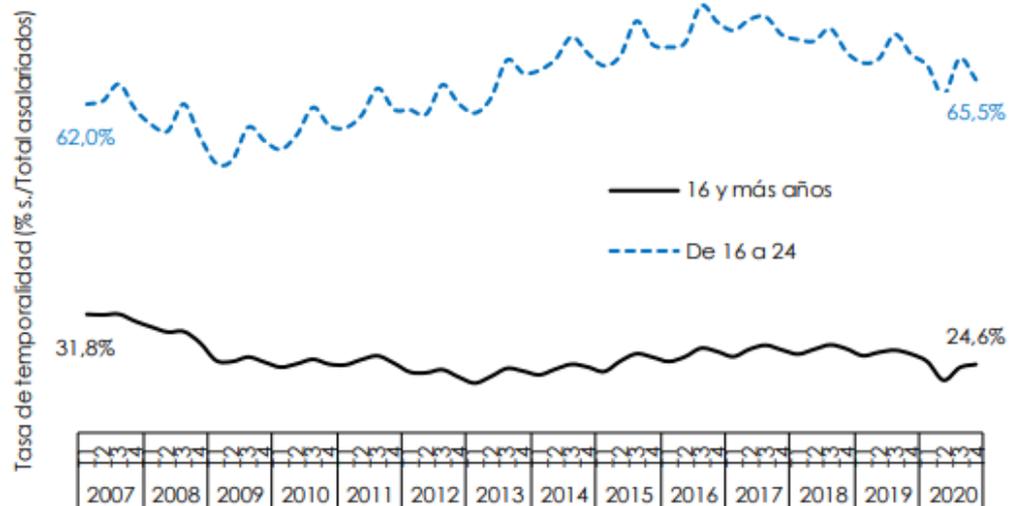


Ilustración 16: Tasa de temporalidad juvenil. (% s./ Total asalariados)<sup>20</sup>

<sup>20</sup> INE, EPA; Ministerio de Trabajo

En el caso de los jóvenes de hasta 25 años con contrato temporal, el nivel de involuntariedad es muy elevado. Asimismo, los jóvenes ocupan involuntariamente puestos de trabajo con jornada a tiempo parcial en una mayor proporción respecto al resto de población activa, como analizaremos en el siguiente apartado. (Ministerio de Trabajo)

Según los datos de la encuesta de población activa (2018, INE) el sector en el que principalmente recae la temporalidad juvenil es en el de comercio y hostelería. Un dato significativo es la baja temporalidad existente entre los trabajadores con menos nivel de estudios.

Las diferencias por género que se registraron en 2018 no son alarmantes, aun así, las mujeres jóvenes siguen teniendo, al igual que ocurre con la población activa femenina total, mayores tasas de temporalidad.

Variable		Frecuencia	Porcentaje
<b>Sexo</b>	Hombre	328.830	54,2%
	Mujer	277.703	45,8%
<b>Nacionalidad</b>	Española	507.937	83,7%
	Extranjera	98.596	16,3%
<b>Nivel de estudios</b>	Hasta Educación Primaria	25.901	4,3%
	Primera etapa de Educación Secundaria	173.745	28,6%
	Segunda etapa de Educación Secundaria	245.223	40,4%
	Educación Superior	161.664	26,7%
<b>Actividad</b>	Agricultura	32.510	5,4%
	Industria	47.056	7,8%
	Construcción	51.093	8,4%
	Comercio y hostelería	218.189	36,0%
	Otros servicios	151.188	24,9%
	Administraciones	106.497	17,6%
	Públicas		

*Ilustración 17: Distribución de los jóvenes trabajadores con empleo temporal en función de distintas variables. (INE)*

Haciendo una comparativa europea, España se encontraba en 2018 muy por encima de la media europea juvenil en los datos de empleo temporal. Aunque cabe destacar que los niveles europeos también son elevados.

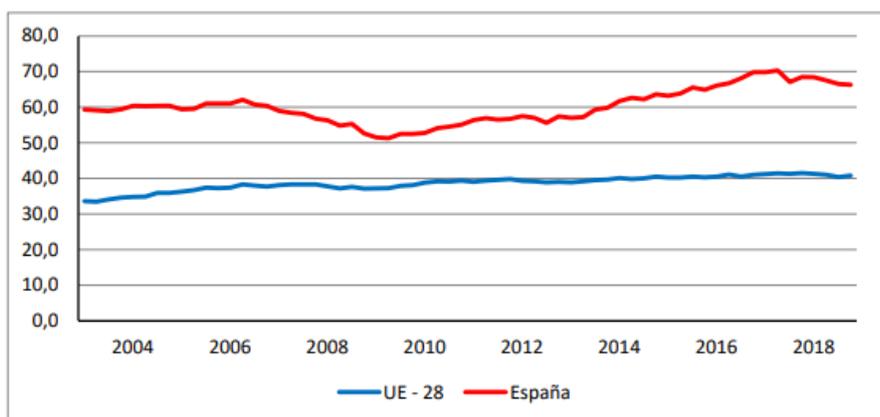


Ilustración 18: Evolución del porcentaje de contratos temporales en jóvenes sobre el total en España y UE-28 <sup>21</sup>

#### 6.4. TASA DE PARCIALIDAD JUVENIL

Según el siguiente gráfico, las tasas de parcialidad juvenil se aprecian mucho más elevadas que las del resto de la población. A partir de los 29 años esa parcialidad comienza a reducirse. Siguiendo la tendencia general, en los jóvenes la parcialidad igualmente es mucho más elevada en las mujeres que en los hombres.

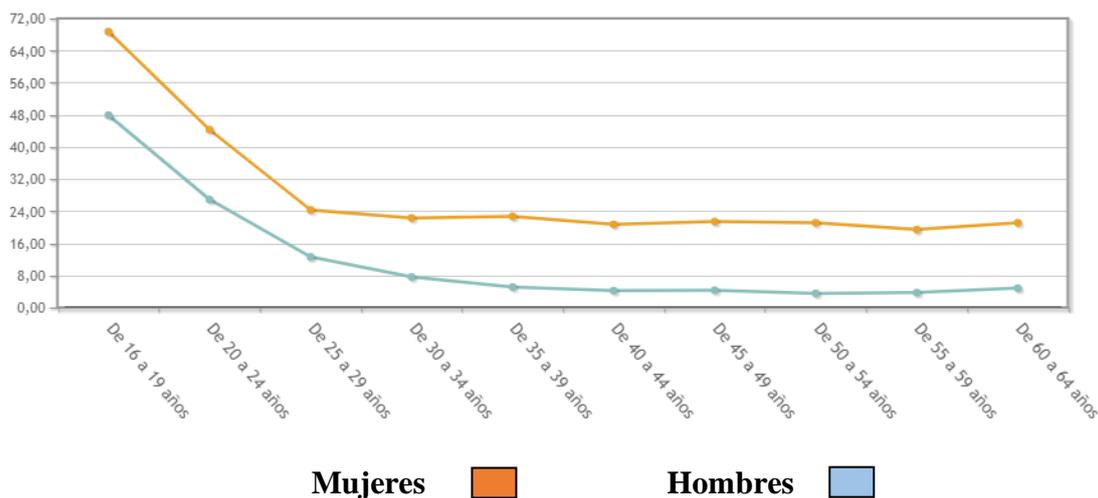


Ilustración 19: Ocupados a tiempo parcial 2020, según grupos de edad y género. <sup>22</sup>

<sup>21</sup> Eurostat

<sup>22</sup> Instituto Nacional de Estadística

La parcialidad en sí no es el problema. Como ya se ha mencionado, esta medida flexibilizadora puede tener beneficios recíprocos y más para la población juvenil que pretenda continuar sus estudios. En este caso, estaríamos hablando de una parcialidad voluntaria que favorece la conciliación de la vida personal y laboral del trabajador.

La realidad desafortunadamente es otra. Como ya se comentó en el análisis general, la mayor parte de la parcialidad es involuntaria puesto que muchos trabajadores preferirían aumentar su jornada. En este caso, si comparamos con la Unión Europea, en 2019, según los datos de Eurostat, el 46,2% de los jóvenes que trabajaban a tiempo parcial en España lo hacían involuntariamente, frente al 22,4% en la Unión Europea, donde la mayoría lo hacían de forma voluntaria.

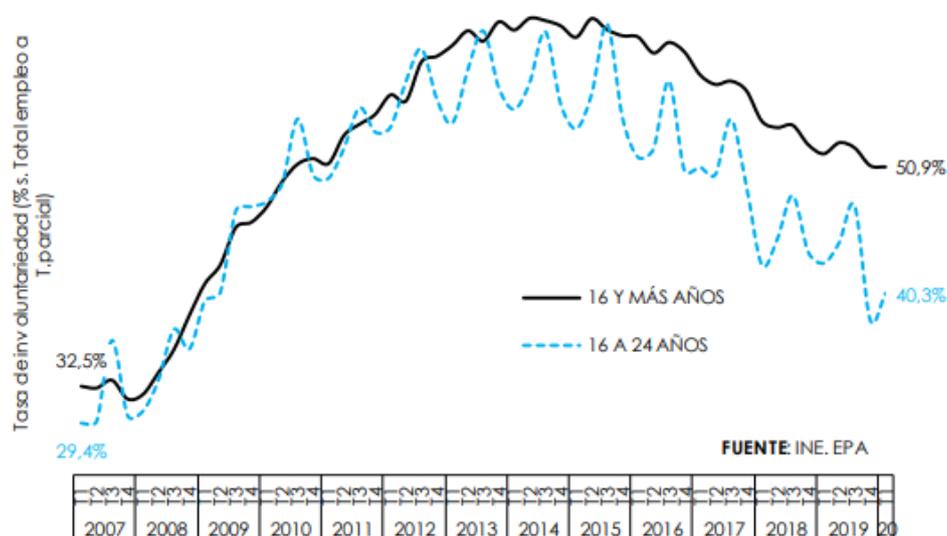


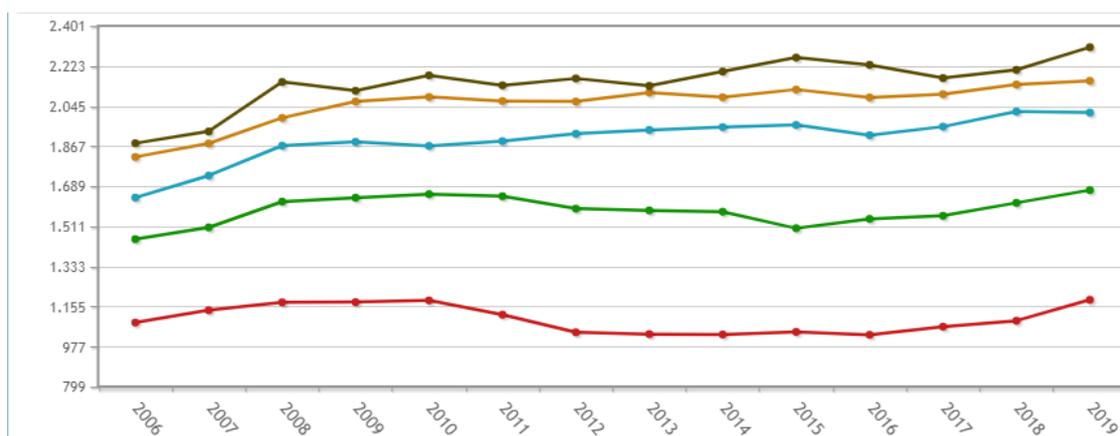
Ilustración 20: Evolución de la tasa de tiempo parcial involuntaria entre los jóvenes<sup>23</sup>

## 6.5. CALIDAD DE LOS INGRESOS DEL EMPLEO JUVENIL

Para gran parte de la población activa, el acceso a un empleo ya no garantiza condiciones vitales y económicas suficientes. Se está registrando un aumento de la desigualdad a través de diversos indicadores como, por ejemplo, el aumento del porcentaje de trabajadores con ingresos por debajo del umbral de pobreza, el aumento de la brecha salarial entre los que más y los que menos ganan, el empeoramiento del índice de Gini, etc.

<sup>23</sup> Encuesta de población activa. INE.

Según la evolución de los salarios medios que recoge la EPA de 2019, los jóvenes de entre 16 y 24 años, representan los salarios más bajos de la población activa con mucha diferencia recibiendo más o menos la mitad del salario medio que obtendría un trabajador de entre 25 y 34 años. Lo que evidencian estos datos es la llamativa diferencia existente entre salarios, progresivamente marcada por rangos de edad. Tanto que incluso, podríamos llegar a hablar incluso de discriminación salarial por este motivo.



De 16 a 24 años ■ De 25 a 34 años ■ De 35 a 44 años ■  
De 45 a 54 años ■ De 55 años en adelante ■

Ilustración 21: Evolución de los salarios según grupos de edad<sup>24</sup>

Para la población juvenil de entre 16 y 29 años, se han registrado salarios anuales medios de entre 8000 y 16000 euros. La principal consecuencia de percibir salarios tan precarios es la utopía que les supone diseñar un proyecto autónomo de vida, quedando limitadas sus libertades y su desarrollo.

Según el índice sintético de desarrollo juvenil comparado que ha desarrollado el Centro Reina Sofía (2020), un 57% de jóvenes, indica que sería imposible poder mantenerse con sus propios ingresos, dependiendo total o parcialmente de los ingresos de otras personas para poder vivir. Para los jóvenes españoles el simple hecho de generar unos ahorros se convierte en una odisea, únicamente 3 de cada 10 jóvenes lo consiguen. Esta situación incide directamente en las posibilidades de emanciparse del hogar familiar. Según este índice, España, ocupa las últimas posiciones europeas en emancipación.

<sup>24</sup> Encuesta de población activa. INE.

## 6.6. NIVEL FORMATIVO DE LOS JÓVENES

Hoy en día, los niveles de competitividad se han incrementado, los trabajadores cada vez están más formados. De hecho, se podría decir que, entre la población juvenil actual, se encuentra la generación más formada. Aunque si comparamos con la tasa de abandono de otros países europeos aún sigue estando muy por encima.

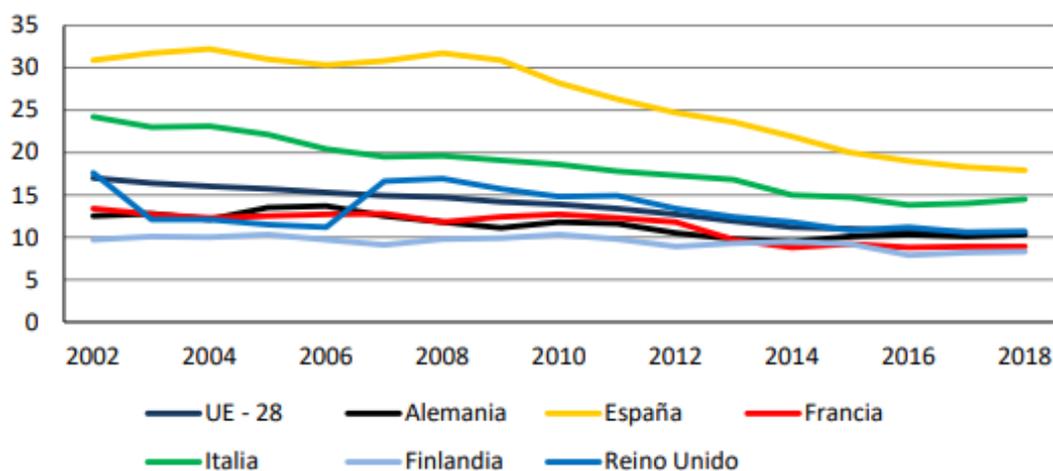


Ilustración 22: Evolución del abandono escolar temprano<sup>25</sup> en Europa. (2002-2018). <sup>26</sup>

La educación cada vez es más valorada por los hogares como una inversión de futuro prioritaria, hecho que se refleja en las tasas de abandono escolar. El descenso del abandono escolar también puede estar provocado por el refugio que encuentran los jóvenes en la formación al no encontrar empleo o por las expectativas de mejores puestos con mejores condiciones laborales.

Las tasas de empleo se ven considerablemente influenciadas por el nivel formativo alcanzado. En 2019, la tasa de empleo del total de población activa con nivel de estudios superiores (grado, máster o doctorado) fue del 84,4%, frente a quienes solo han completado la enseñanza primaria con un 55,8%. Aquellos trabajadores que solo han completado niveles de formación primarios tienen menos probabilidades actualmente de encontrar empleo.

<sup>25</sup> El abandono escolar temprano se refiere al porcentaje de jóvenes de 18 a 24 años que han alcanzado como máximo la educación secundaria inferior obligatoria, y no continúan formándose.

<sup>26</sup> Eurostat.

Si nos centramos únicamente en la población juvenil, en el primer trimestre de 2020, los jóvenes con estudios superiores alcanzaron un 66,7% de tasa de empleo, frente al 27,1% de los que sólo completaron estudios primarios. Es cierto que en 2007 era relativamente fácil acceder al mundo laboral con niveles de estudios bajos, pero como se observa actualmente esos valores han cambiado por completo. Aunque la empleabilidad juvenil sigue siendo inferior en todos los niveles educativos, debido al elevado desempleo juvenil, ha experimentado una mayor estabilidad entre los jóvenes con niveles altos de formación.

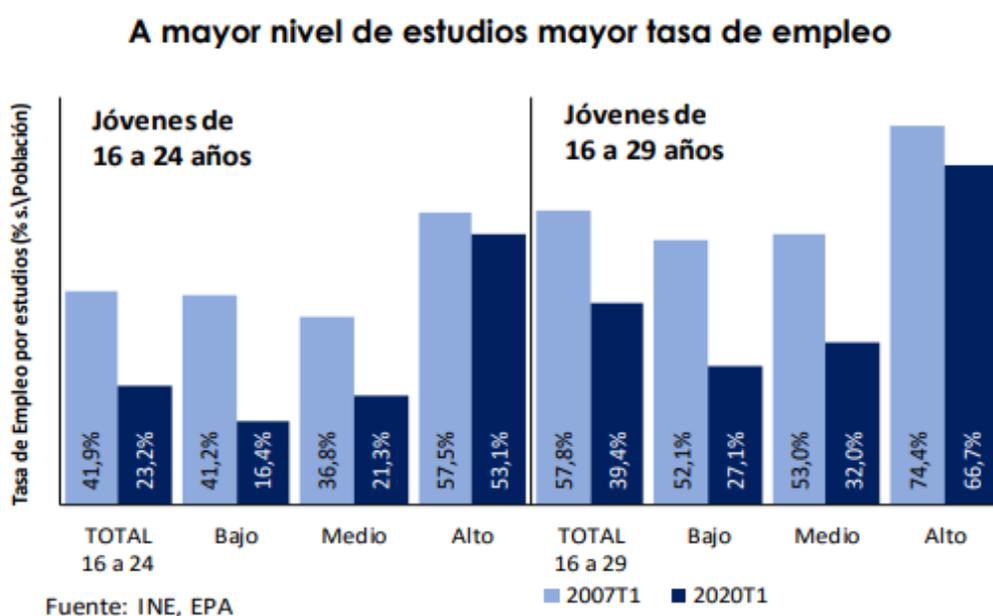


Ilustración 23: Evolución de la tasa de empleo según nivel de estudios.<sup>27</sup>

En 2020 el empleo juvenil en España se ha concentrado principalmente en los sectores de Comercio, Hostelería e Industria Manufacturera. Por norma general ocupan puestos no cualificados, de ahí que realmente exista una realidad de jóvenes con altos niveles de estudios trabajando sí, pero en puestos no cualificados o por debajo de su cualificación. Por ello, muchos jóvenes se sienten desanimados al considerar que su cualificación académica está por encima de las necesidades de su puesto de trabajo.

Una vez determinado que los estudios superiores son los que mayor tasa de ocupación tienen, es interesante conocer cuáles son las áreas formativas con mayor inserción laboral.

<sup>27</sup> Encuesta de población activa. INE.

En este gráfico observamos que las áreas de estudio con mayor tasa de empleo actual son; el área de ciencias de la salud, y de ingeniería y arquitectura. Por el contrario los que presentan una mayor tasa de desempleo serían los estudiantes del área de artes y humanidades.

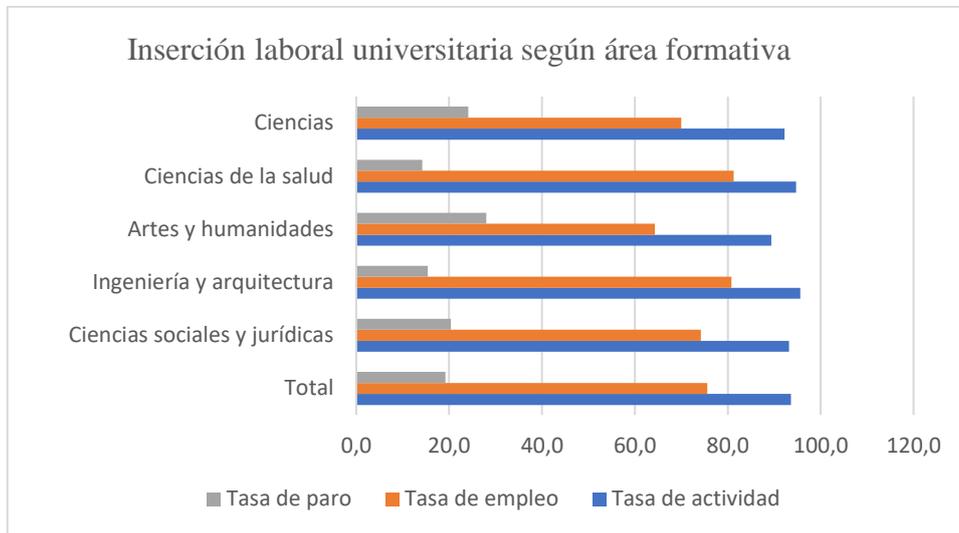


Ilustración 24: Inserción laboral universitaria según área formativa.<sup>28</sup>

Las universidades privadas según los datos del INE tienen menor tasa de paro en todas las áreas que las universidades públicas. Lo que puede aumentar la brecha social de clases ya existente, en el ámbito formativo. Derivando en la perpetuación de las diferencias entre clases sociales, que muchas veces no van ligadas objetivamente a los méritos ni el esfuerzo.

Universidades públicas				Universidades privadas			
<b>Ciencias sociales y jurídicas</b>	93,1	72,9	21,6		94,3	82,0	13,0
<b>Ingeniería y arquitectura</b>	95,9	80,6	16,0		94,1	82,0	12,8
<b>Artes y humanidades</b>	89,4	63,7	28,8		89,0	76,6	14,0
<b>Ciencias de la salud</b>	94,7	81,0	14,4		94,6	82,2	13,1
<b>Ciencias</b>	92,3	69,7	24,5		91,3	75,0	17,8

Ilustración 25: Tasa de ocupación de titulados universitarios según universidad y área de estudios (INE).

<sup>28</sup> Elaboración propia con datos del INE.

Según género se ha podido apreciar una notable mayor inserción al mundo laboral entre los estudiantes varones con un total de 17,2% de tasa de paro frente al 20,5% del género femenino. Confirmando de nuevo las diferencias existentes, que afectan también el acceso al mundo laboral a las mujeres tituladas frente a sus compañeros varones, tratándose de formaciones en los mismos sectores.

Aun siendo una de las generaciones con mayores niveles de estudio alcanzados por la sociedad española, actualmente, muchos perfiles formados, no responden a las necesidades que buscan cubrir las empresas, sobre todo en aspectos tecnológicos.

Esto se debe a que la revolución digital ha modificado las competencias profesionales que precisan las empresas para el desarrollo de su actividad y el sistema educativo, en muchos casos, no ha podido adaptarse. La brecha en conocimientos tecnológicos que experimentan las empresas es elevada y empeorará si no se toman iniciativas concretas.

## 6.7. SEGURIDAD EN EL TRABAJO ENTRE LOS JÓVENES

La precariedad que rodea el entorno laboral de la población juvenil es el reflejo de su elevada tasa de siniestralidad. Debido a sus condiciones laborales, relacionadas con la acumulación de factores de precarización, los jóvenes tienen una mayor tendencia a padecer accidentes. Algunos de los motivos pueden ser; la falta de información sobre los riesgos o sobre la utilización de los equipos de protección individual, la presión laboral, condiciones de trabajo descuidadas, menor nivel de organización para la acción colectiva, etc.

Las estadísticas de accidentes de trabajo, proporcionadas por el Ministerio de Trabajo, confirman que el mayor número de accidentes producidos durante la jornada laboral están mayormente concentrados entre la población juvenil. Por otro lado, el mayor número de accidentes laborales que precisan de baja, se dan principalmente entre los jóvenes con contrato temporal, con importantes diferencias entre los accidentes producidos entre los jóvenes con contratos indefinidos. Por lo que se podría afirmar que la temporalidad se asocia con tasas más elevadas de temporalidad.

## 7. CONCLUSIONES

La pandemia ha perjudicado notablemente las oportunidades económicas y laborales de los jóvenes. No sorprende que la juventud sea el grupo que más teme perder su empleo, aun cuando sus condiciones son peores que las de generaciones precedentes. Según el informe de juventud (INJUVE) de 2020 cuatro de cada diez jóvenes no consideran factible encontrar trabajo en los próximos meses.

La precariedad en el trabajo y el desempleo han lastrado a una generación de jóvenes a quienes cuesta vislumbrar un futuro. El desempleo agrava asimismo las desigualdades sociales existentes entre ellos. La pandemia de COVID-19 ha aumentado problemas que ya existían como la inestabilidad y la precariedad laboral; haciendo caer las esperanzas entre las generaciones jóvenes, más de la mitad de los cuales (52%) cuenta con contratos temporales. Lo cual supera en 30 puntos al resto de la población.

Según un estudio del Centro Reina Sofía sobre la juventud (2020) cerca de seis de cada diez jóvenes, piensa que en los próximos años estarán obligados a “trabajar en lo que sea”. Mientras que el 40% de jóvenes creen que experimentarán una bajada de salario o bien verán reducido su poder adquisitivo.

Esta incertidumbre y falta de predictibilidad en el ámbito profesional conlleva a una falta de estabilidad en la vida privada. Los efectos de la precariedad en el trabajo dificultan momentos básicos de esta etapa vital, como el hecho de formar una familia o establecerse en una casa. Son muchos los jóvenes afirman encontrarse en una peor situación que la de sus progenitores en cuanto a las posibilidades de obtener una vivienda y sus oportunidades en el ámbito laboral.

Los datos confirman este nuevo paradigma social, por ejemplo, en el Informe 3/2002, La emancipación de los jóvenes y la situación de la vivienda en España, se observa el retraso a la hora de emanciparse en las generaciones de jóvenes españoles. Retraso causado por varios motivos según el Consejo Económico y Social (CES): La prolongación del periodo formativo, el desempleo, el creciente aumento de la temporalidad y la creciente dificultad de acceso a la vivienda.

A nivel europeo, España es uno de los países con la emancipación juvenil más tardía (cuya edad media de emancipación es de 29,5 años, siendo la de Europa 26,2) y la situación amenaza con empeorar cuando finalice la pandemia. (INJUVE, 2020)

Asimismo, el número de jóvenes que se plantea dejar de vivir con sus padres o tutores baja un 15%. En 2019 un 48% pensaba hacerlo y en 2020 solo un 32,8% lo considera. En general, tres cuartas partes de la juventud no se emancipa por falta de estabilidad o insuficiencia de ingresos.

Del mismo modo, las malas condiciones laborales, que caracterizan los empleos de los jóvenes españoles, hacen que muchos de ellos decidan emigrar en busca de mejores oportunidades. La llamada “fuga de cerebros” afecta muy negativamente a España puesto que las personas que generalmente emigran están altamente preparadas y supone la pérdida de un capital humano muy valioso. Comparado con las condiciones laborales en España la percepción del trabajo en el extranjero es positiva. Un 60,1% afirma que las condiciones son mucho mejores que en España y un 54,4% que es más fácil encontrar trabajo.

Por otra parte, la precariedad también se asocia con deficientes condiciones de salud. El estrés es considerado el mayor factor de riesgo psico-social que padece la juventud a consecuencia de la inestabilidad causada por los empleos. Los trabajadores con contratos temporales se exponen, además, a condiciones más estresantes, entornos de trabajo más peligrosos, mayor volumen de trabajo, etc. La naturaleza de la precariedad puede hacer que el trabajador no tenga buena salud mental y emocional.

A medida que aumenta la inseguridad, los beneficios sociales se reducen, y por ello, los trabajadores tienen mayor presión para aceptar ofertas laborales de peor calidad que ponen en riesgo su integridad. Del mismo modo, ese temor a exigir mejoras desalienta la participación del trabajador en convenios, sindicatos y organizaciones sociales. Los trabajadores en situación precaria se encuentran, por naturaleza, en una posición inestable. De esta forma, aun en situaciones precarias, pocos tienen la confianza para afiliarse a un sindicato o abordar una negociación colectiva.

Actualmente, la normalización del trabajo precario ya está mostrando los efectos nocivos que puede causar en la sociedad. El trabajo precario afecta de forma muy particular a la juventud y asimismo al desarrollo y sostenibilidad de la sociedad española. La población juvenil es incapaz de plantearse decisiones vitales propias de su etapa tales como, pensar en casarse, en tener hijos o en comprarse una casa. Todo ello debido a la falta de continuidad en los empleos, acompañada por norma general de salarios insuficientes.

El CES considera la participación laboral de las personas jóvenes como factor central en su bienestar y en el sentimiento de pertenencia al conjunto social. Al mismo tiempo que supone un activo fundamental para la renovación generacional del capital humano y social del país. La participación juvenil en el mercado de trabajo determinará no solo sus condiciones y expectativas vitales, sino que puede acarrear consecuencias colectivas. El bienestar y la sostenibilidad de la sociedad, depende de la buena integración no solo laboral sino también social, de las personas jóvenes.

Este análisis nos ha permitido comprobar que, efectivamente, el desempleo juvenil es un problema estructural en España, y que el crecimiento económico durante los últimos años no ha sido suficiente para reducir el desempleo, ni para mejorar las condiciones de trabajo en este grupo. Más bien es fácil llegar a la conclusión de que las causas del desempleo juvenil en España están íntimamente relacionadas entre sí, lo que supone que se retroalimentan y que muchas veces son tanto causa como efecto.

Para sintetizar las conclusiones de este estudio, se va a utilizar una gráfica que compara la evolución de la situación de empleo juvenil en el periodo de 2017 a 2019 elaborada por el Centro Reina Sofia (Barómetro de Juventud, 2019). En los resultados se aprecian que las problemáticas principales que viven los jóvenes en el mundo laboral son; los bajos salarios, el desempleo, y la inseguridad y precariedad laboral a la que están sometidos. Seguidos de éstos, se mencionan otras cuestiones como la dificultad para emanciparse o la mala calidad de la enseñanza, cuestiones que, innegablemente, están directamente relacionadas con el empleo.

Por último, hay que destacar que en 2019 se incrementaron notablemente los porcentajes de la preocupación por la precariedad laboral y el desempleo, lo que los convierte en los principales obstáculos de la juventud española actual.

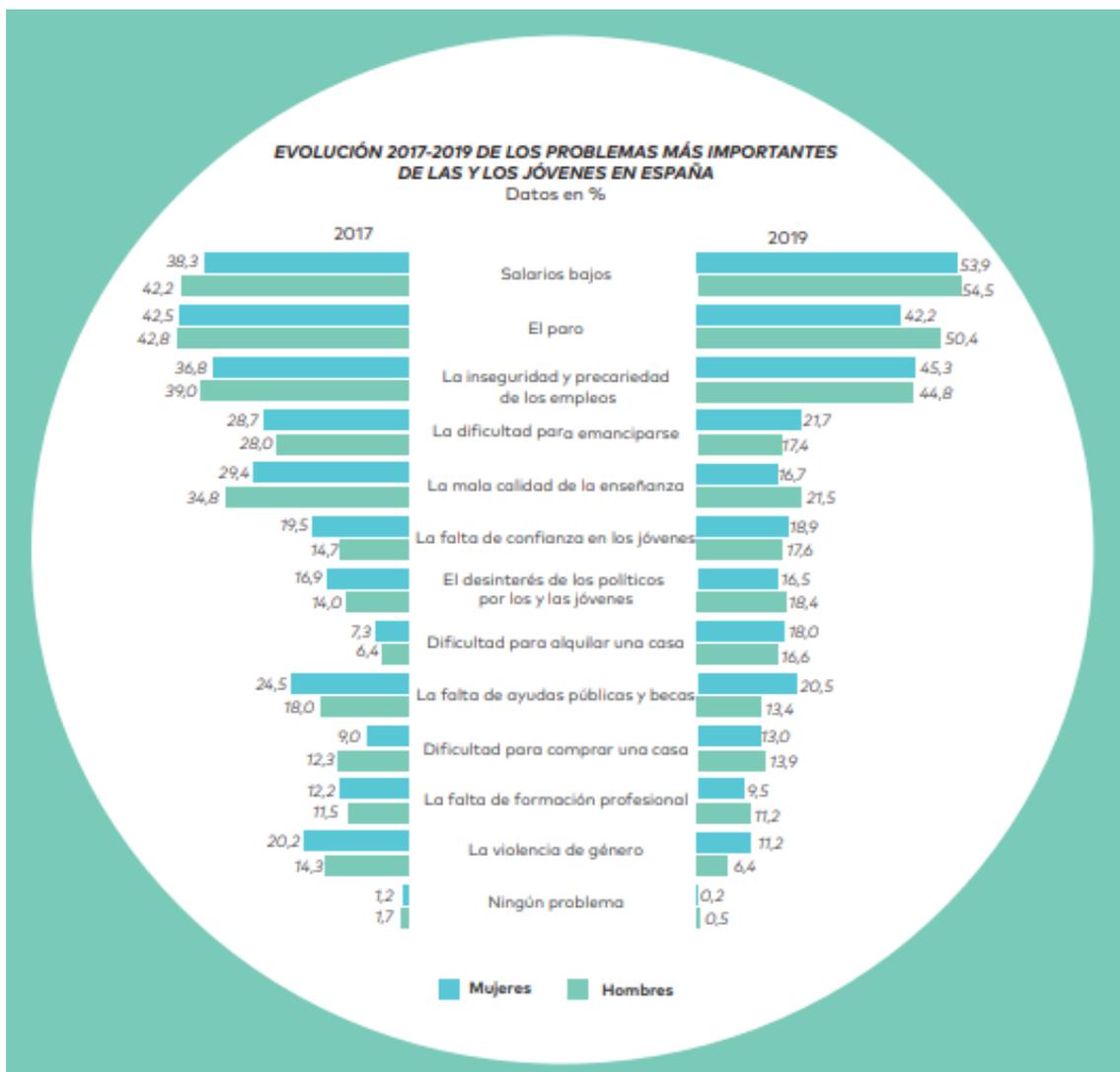


Ilustración 26: Evolución 2017-2019 de las problemáticas juveniles en España. <sup>29</sup>

## 7.1 PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD JUVENIL

El colectivo juvenil presenta, además de ciertas debilidades y amenazas, como ya hemos desarrollado a lo largo del trabajo, varias fortalezas y oportunidades que conviene valorar de forma conjunta para legislar adecuada y eficazmente.

Por ese motivo es importante destacar que una de las grandes oportunidades que tienen los jóvenes en el actual proceso de transformación digital es su conocimiento tecnológico.

<sup>29</sup> Barómetro Juvenil 2019. Centro Reina Sofía.

Las generaciones de trabajadores nacidas entre los años 90 y los primeros de este siglo, son nativos digitales lo que les sitúa en una posición de ventaja a la hora de adaptarse a muchas de las competencias requeridas actualmente por las empresas.

En este último apartado se exponen brevemente algunas iniciativas que podrían contribuir a mejorar las competencias profesionales y la empleabilidad de los jóvenes, así como a disminuir la brecha de competencias existente entre la oferta y la demanda de empleo. Con el objetivo de adaptar los perfiles de titulados a la actual demanda, es importante promover la implicación de las empresas en la definición de las competencias profesionales requeridas. De este modo quedarán clarificadas las aptitudes que los jóvenes deberán adquirir durante su etapa formativa.

Otra iniciativa sería la creación de empleo juvenil en sectores emergentes como la economía digital, con fines de garantizar la sostenibilidad socioeconómica futura. Y apostar por la inversión en las personas jóvenes carentes de experiencia, en todos los ámbitos, fomentando la formación dentro de la empresa o aumentando las horas de formación práctica para ayudar a las empresas a ganar cierta confianza en este aspecto.

Por último, para fomentar la empleabilidad juvenil, no podemos olvidar el papel que juega el Gobierno. Entre otras cosas, debería ofrecer un marco estable para la colaboración entre empresas, y centros educativos que permita definir claramente cuáles son las competencias profesionales que necesita la sociedad en el futuro. Además de dotar a las políticas activas de empleo de un mayor impulso, trabajando no solo en la protección del desempleado, sino igualmente sobre la empleabilidad.

---

*“Entre un gobierno que lo hace mal y un pueblo que lo consiente, hay una cierta complicidad vergonzosa”*

Víctor Hugo

## BIBLIOGRAFÍA

- Blanch Ribas, J. M. (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales, Fundamentos*. Barcelona. UOC.
- Holm-Detlev Köler y Antonio Martín (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid. Editorial Delta.
- Sarries Sanz, L (1993) *Sociología de las relaciones industriales en la sociedad*. Zaragoza. Mira editores.
- Albalade, J.J (2011) *Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Barcelona. Editorial Universidad de Barcelona.
- Pereda, S., Berrocal, F., Alonso, M.A. *Psicología del trabajo*. Madrid. Editorial Síntesis.
- Palací, F.J. (2008) *Psicología de la organización*. Madrid. Editorial Pearson.
- Instituto Nacional de Estadística. (2021, enero). *Encuesta de Población Activa (EPA). 4º Trimestre*. <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0420.pdf>
- Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2020 (Datos 2019)*. (2020, enero). Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://sepe.es/homesepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-jovenes.html>
- Ministerio de empleo y economía. (2021). *Mercado de trabajo de los jóvenes. Índice de informes por años*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2020. [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm)
- Consejo económico y social. España. (2020, febrero). *Jóvenes y Mercado de Trabajo en España. Consejo*. Consejo Económico y Social.
- Consejo económico y social. España. (2020, febrero). *Jóvenes y mercado de trabajo en España*. Consejo Económico y Social.

Ministerio de derechos sociales y agenda 2030. (2021, 10 marzo). *Presentación del Informe Juventud en España 2020*. Injuve.

<http://www.injuve.es/prensa/noticia/presentacion-del-informe-juventud-en-espana-2020>

OCDE. (2018). *La nueva Estrategia de empleo de la OCDE*.

<https://www.oecd.org/spain/jobs-strategy-SPAIN-ES.pdf>

UGT. (s. f.). *Descripción de la situación sociolaboral de los jóvenes*. Guía del observatorio de empleo joven.

<http://portal.ugt.org/juventud/observatorioempleo/bloque1.htm>

Angelis, D. C. (2021, 4 enero). *España ante el nuevo año 1: diez claves 'macro' de la economía en 2021*. EjePrime. <https://www.ejeprime.com/mercado/espana-ante-el-nuevo-ano-1-diez-claves-macro-de-la-economia-en-2021.html>

¿Qué es el trabajo decente? (2004, 9 agosto). OIT. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

Equipo de Investigación: Fundación Novia Salcedo. (2013). *Situación actual del empleo juvenil en España*.

<http://www.injuve.es/sites/default/files/Estudio%20situacion%20actual%20del%20empleo%20juvenil%20en%20Espa%C3%B1a.pdf>

Plaza, A. P. C. (2019, abril). *El desempleo juvenil en España: Análisis comparativo y recomendaciones de políticas de empleo y empresariales*. Universidad Pontificia Comillas.

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/27166/TFG-%20Plaza%20Carrasco%2C%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gabinete Económico de CCOO. (2020, octubre). *Notas sobre la encuesta de población activa. Tercer trimestre de 2020*. CCOO.

<https://www.ccoo.es/63b2442773623769b7c8e0ba0204f836000001.pdf>

- Feixa, Cabasés, Pardell. (2020, marzo). *El empleo de calidad: Una respuesta a la precariedad laboral actual*. <https://perspectiva.ccoo.cat/el-empleo-de-calidad-una-respuesta-a-la-precariadad-laboral-actual/>
- Seminario. (2020, julio). *La precariedad laboral y sus graves consecuencias*. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/precariadad-laboral/>
- Gopinath. (2020, abril). *The great lockdown: Worst economic downturn since the Great Depression*. IMF. <https://blogs.imf.org/2020/04/14/the-great-lockdown-worst-economic-downturn-since-the-great-depression/>
- Delgado, Picciotto. (2020, febrero). *Trabajos a tiempo parcial en España*. Observatorio de la Igualdad y el Empleo. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/trabajos-a-tiempo-parcial-en-espana/>
- CaixaBank Research. (2016, noviembre). *La calidad del empleo: España en el contexto internacional*. <https://www.caixabankresearch.com/es>.  
<https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/calidad-del-empleo-espana-contexto-internacional>
- Villaverde. (2017, febrero). *La calidad del empleo en España*. <https://aecr.org/es/>.  
<https://aecr.org/es/la-calidad-del-empleo-en-espana/>
- Prieto, Arnal, Caprile, Potrony. (2009). *La calidad del empleo en España. Una aproximación teórica y empírica*. Universidad de Valladolid.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=421963>
- Arranz, J.M., García-Serrano, C. y Hernanz, V. (2016): *Índice de calidad del empleo, ASEMPELO*, Madrid.
- Instituto Nacional Estadística. (2021, abril). *Encuesta de población activa. EPA. Primer trimestre 2021*.  
[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

- Secretaría Estado Empleo y Economía Social. (2020, junio). *Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europa 2020*.  
[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/pnr/observatorio/2020/junio/OBSERVATORIO.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/observatorio/2020/junio/OBSERVATORIO.pdf)
- Cánovas. (2019). *Análisis de la situación actual del empleo juvenil en España*.  
Universidad Politécnica de Valencia.  
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/128251/C%C3%A1novas%20-%20An%C3%A1lisis%20de%20la%20situaci%C3%B3n%20actual%20del%20empleo%20juvenil%20en%20Espa%C3%B1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Educaweb. (2019, septiembre). *Propuestas para mejorar el empleo juvenil, según la OIT*. <https://www.educaweb.com/>.  
<https://www.educaweb.com/noticia/2019/09/10/propuestas-mejorar-empleo-juvenil-segun-oit-18891/>
- Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud. (2019). *Informe Barómetro juvenil 2019*.
- Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud (2020). *Índice sintético de desarrollo juvenil comparado ISDJC 2020*.