



RADIOGRAFÍA DEL (*DES*) EMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA

2007 - 2022

CRÉDITOS

© Fad, 2022

Edita

Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud
Fundación Fad Juventud
Avda. de Burgos, 1 y 3
28036 Madrid
Teléfono: 91 383 83 48
fad@fad.es

Coordinación del estudio

Anna Sanmartín Ortí
(Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud)

Autoría

María Sánchez Sanz
Stribor Kuric Kardelis

Maquetación

Rubén García-Castro

ISBN

978-84-17027-84-1

DOI

10.5281/zenodo.6913203

Cómo citar este texto

Sánchez-Sanz, M. y Kuric, S. (2022) Radiografía del (des)empleo juvenil en España 2007 – 2022. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fundación Fad Juventud. DOI: 10.5281/zenodo.6913203

PRESENTACIÓN

Este verano 2022 publicamos el informe "Radiografía del (des)empleo juvenil en España 2007-2022" convencidos de que, aunque se ha escrito mucho sobre empleo, sigue siendo una necesidad imperiosa analizar la situación de la empleabilidad juvenil, sus logros, retrocesos y enormes desafíos. Tras un periodo, además, que ha constatado de nuevo, tal y como se vio en España con la anterior crisis económica, la posición de fragilidad y vulnerabilidad de la población joven en el mercado de trabajo.

Naciones Unidas, a raíz del [Día Mundial de las Habilidades de la Juventud](#) (15 de julio) alerta, entre otras preocupantes cuestiones, sobre cómo las personas entre los 15 y 24 años se han visto más afectadas por el COVID-19 que la población adulta, pues a nivel mundial el empleo juvenil cayó un 8,7% en 2020, frente a un 3,7% en el caso de los adultos. En España esta afectación ha sido también evidente; lo confirman los datos estadísticos y la propia percepción juvenil, que en las consultas que realizamos periódicamente nos trasladan su preocupación por los salarios bajos, la precariedad laboral y las dificultades para emanciparse, así como las diferentes consecuencias que todo ello tiene en su visión del futuro y de sus posibilidades vitales, recogidas en posturas que tienen que ver con el empeoramiento de las opciones económicas y laborales de la juventud o el aumento de las brechas sociales.

En este estudio hemos querido recoger los principales datos y la evolución de los indicadores que reflejan los impactos en el empleo joven de las dos últimas crisis, así como la opinión de una mesa de expertos y expertas que ayudan a entender dichos datos y a trazar escenarios de futuro.

¿Qué mecanismos de respuesta a la crisis se activaron en 2008 y se han puesto en marcha ahora? ¿Qué impactos pueden traer consigo la inversión de los Fondos de Recuperación, Transformación y Resiliencia, o la última reforma laboral? ¿Qué papel tendrá el teletrabajo en el empleo a medio y largo plazo? ¿Qué novedades traen consigo las plataformas y aplicaciones digitales como modalidades en la organización del trabajo? ¿Cuáles son las profesiones emergentes?

No hay respuestas unívocas, ni recetas que aseguren la generación de empleo de calidad para la población joven. Pero sí se tratan de señalar necesidades urgentes que cubrir y de dibujar escenarios de posibilidad en la búsqueda de soluciones.

Beatriz Martín Padura

Directora General de Fundación Fad Juventud

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN ⁰³
2. PANORAMA EMPLEO JUVENIL:
EMPLEO Y DESEMPLEO ¹⁰
3. CONDICIONES Y CARACTERÍSTICAS
DEL EMPLEO JOVEN ³⁰
4. VULNERABILIDAD DE
LA POBLACIÓN JOVEN:
FACTORES ESTRUCTURALES
Y CONTEXTO PANDEMIA ⁶¹
5. FUTURO DEL EMPLEO JUVENIL ⁷⁴
6. BIBLIOGRAFÍA ⁹¹
7. ANEXO: OTROS GRÁFICOS ⁹⁸

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

Vas a vivir peor que tus padres,
si te esfuerzas puedes conseguir todo lo que te propongas,
lo que necesitas es formarte,
lo que necesitas es emprender,
estamos en crisis,
estamos en crisis otra vez,
eres de la generación de las dos crisis,
sois la generación de cristal,
cuando empiezas es normal cobrar poco,
no son remuneradas pero te dan experiencia,
la jornada es hasta el cierre,
buscamos a alguien que haga un poco de todo,
lo mejor es ser tu propio jefe,
el contrato es de tres meses,
el trabajo para toda la vida ya no existe,
aquí se sabe a qué hora entras pero no a qué hora sales,
en veinte años no sabemos qué trabajos habrá,
tienes que adaptarte al cambio,
pues en mi empresa hay una directora,
si no puedes mantenerlos no tengas hijos,
ahora está de moda el video-currículum,
no sé yo si habrá jubilaciones en el futuro,
deberías ir al psicólogo,
igual mi tío te puede contratar en su empresa,
todo saldrá bien,
no te preocupes que nadie sabe qué va a hacer en el futuro...

UN PROBLEMA PARA ESPAÑA

Todas estas frases y tópicos forman parte de manera más o menos literal del imaginario colectivo con el que las personas jóvenes navegan por el mundo del empleo. Desde una posición estructural de mayor o menor privilegio, dentro de la interminable heterogeneidad de la juventud, resulta evidente que **el problema del empleo juvenil en España se ha enquistado como uno de los principales retos a los que se enfrenta nuestra sociedad** para mejorar la vida de las personas. La juventud en sí misma no es una categoría homogénea, los y las jóvenes se exponen a cruciales diferencias intergeneracionales basadas en elementos como el sexo, el género, el origen social, las diferencias étnicas o las clases sociales y ningún informe sobre jóvenes puede obviar esta realidad. No obstante, el paro y la precariedad en el empleo juvenil es un problema que se viene dando de forma estructural en el mercado de trabajo español en las últimas décadas.

El Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud (CRS) de Fundación Fad Juventud en sus barómetros opináticos pregunta de forma periódica por las principales preocupaciones de jóvenes de 15 a 29 años, tanto en términos generales como a nivel personal (Conde Gutiérrez del Álamo et al., 2016; Kuric et al., 2020; I. Megías & Ballesteros, 2016; Rodríguez & Ballesteros, 2013; Sánchez Sanz & Megías, 2016; A. Sanmartín et al., 2018; Anna Sanmartín et al., 2020; Tudela et al., 2020). A lo largo de los años algunas variables han ido cambiando de orden de relevancia pero varios elementos se mantienen de forma constante como las **principales problemáticas percibidas por la juventud** para más de un 20% de los y las jóvenes: **Los salarios bajos, la temporalidad, la falta de empleo y la dificultad para emanciparse**. En el período posterior a la Gran Recesión de 2008 se observaba que el paro era la principal preocupación de los y las jóvenes seguido de la calidad del empleo y la emancipación; actualmente, las principales preocupaciones son el salario y la inestabilidad laboral seguida del desempleo mientras la emancipación se mantiene en el tercer puesto. En la misma línea, desde el CRS se ha abordado la percepción de la juventud hacia el futuro y la sensación que se asocia al mismo con más frecuencia a lo largo del tiempo, con diferencia, es la **incertidumbre**. Esta tendencia se ha visto además potenciada en los últimos años con el estallido de la pandemia de la Covid-19 llegando en 2020 a ser la sensación más relevante para un 35% de jóvenes cuando piensan en su futuro.

Los últimos años han transformado de raíz algunas de las estructuras sociales que presuponíamos más afianzadas y estables en nuestra sociedad y han ampliado brechas y desigualdades que ya existían (Puerto et al., 2020). Los y las jóvenes se están viendo obligados a afrontar los hitos tradicionales de **"transición a la vida adulta"**, como la emancipación residencial y económica o la formación de una familia (Moreno-Mínguez et al., 2012), desde una realidad atravesada por la incertidumbre, la precariedad y el riesgo. Las consecuencias directas de esta realidad son el retraso de la edad con las que se tienen hijos y el retraso con el que los y las jóvenes se emancipan en España. Los datos del **Índice Sintético de Desarrollo Juvenil Comparado**¹ del CRS (López Navas et al., 2019) permiten realizar un seguimiento de la tasa de población joven de 20 a 29 años en España que **no reside en su hogar de origen** a lo largo del tiempo y en comparación con otros países europeos. Podemos constatar que en el grupo de edad de 20 a 24 años únicamente un 12% se había emancipado en 2009 y este porcentaje experimenta un descenso continuado hasta situarse en el 6% en 2020. Por lo que respecta al grupo de 25 a 29 años, se observa una tendencia similar: hay un 44% de jóvenes emancipados en 2009 que se reducen a un 37% en 2020. Además, la comparativa europea nos permite contextualizar la gravedad del problema puesto que los porcentajes de emancipación de la media de la UE-27 son del 26% entre los 20 y los 24 años y del 56% para jóvenes entre 25 y 29 años en 2020, datos que incluso mejoran los porcentajes registrados en 2009.

Una dinámica similar se observa al analizar las **tasas de fecundidad** entre las jóvenes en España. En 2019, para los grupos de edad de 18-21, 22-25 y 26-29 años se registran tasas del 14,88‰, 29,88‰ y 53,22‰ respectivamente, mientras que la media europea (UE-27) para esas franjas es de 20,89‰, 49,53‰ y 90,03‰ respectivamente. Además, tanto en la media española como en la europea se observa una evolución descendente desde 2007 pero la reducción es significativamente más abrupta en el caso español. En un estudio del CRS centrado en el análisis de maternidades juveniles quedaba claramente reflejado que los principales condicionantes que intervienen en la decisión de asumir un embarazo para más de un 85% de mujeres eran el acceso a un trabajo estable, contar con un lugar para vivir y tener solvencia económica (Ballesteros et al., 2019). Cabe

1 Recuperado el 03-06-22 del Índice Sintético de Desarrollo Juvenil del CRS: <https://www.adolescenciayjuventud.org/indice/indice-emancipacion-2021/>

destacar que hasta un 17,8% de las jóvenes que todavía no eran madres consideraba que estos condicionantes económicos y laborales nunca llegarían a cumplirse. En la misma línea, un 52,7% veía la maternidad como una opción lejana, un 15,8% no tenía claro que fuese una opción para ellas y un 11% lo descartaba completamente. Como vemos, los rasgos del empleo juvenil tienen un impacto directo sobre la estructura social española al afectar al modo en el que se componen los hogares y se conforman las familias.

UN PROBLEMA HISTÓRICO

En las últimas décadas, los mercados de trabajo han experimentado una serie de **transformaciones globales** en un contexto de capitalismo neoliberal que han llevado al deshilachamiento del **modelo de trabajo estable** y vertebrador de procesos de socialización a lo largo de la vida. Los modelos de organización productiva extendidos en la primera mitad del siglo XX consolidan una visión del trabajo como experiencia central en la conformación de las sociedades modernas basadas en un estado de bienestar. El empleo se convierte en la principal figura de reconocimiento y regulación de los derechos y deberes de los individuos, fraguándose el obrero colectivo como grupo de reivindicación política (Alonso, 1999).

A nivel global, podemos situar un punto de inflexión en esta tendencia en los años 60 ya que se comienzan a implementar nuevas formas de organización del trabajo más flexibles conocidas como **posfordismo** (Castillo, 1998). Este proceso tiene su origen en España en las reformas laborales que comienzan a facilitar la intermitencia en las estructuras del trabajo en 1984, reduciendo los costes del despido y desarticulando las principales formas de negociación colectiva de la fuerza de trabajo existentes hasta la fecha (Calle & Castillo, 2004; Polavieja, 2003). Siguiendo esta senda y toda una serie de reformas laborales aprobadas a lo largo de los años, el modelo posfordista tiene su momento de mayor implantación en el país a partir de los años noventa y dos mil (Prieto, 2009). Es un modelo caracterizado por formas de inserción de la fuerza de trabajo en el mercado individualizadas y fragmentadas, con biografías laborales menos estables que en períodos previos. Se reestructura el trabajo basándose en una ampliación o rotación de tareas y se produce una descentralización y deslocalización productiva implementando estos cambios de forma transversal al modelo productivo. El objetivo de dichos cambios era fomentar el crecimiento económico y mejorar la calidad del trabajo reduciendo la monotonía mediante la dinamización de tareas y ampliando la autonomía de la fuerza de trabajo. No obstante, en la práctica, muchas de estas medidas se tradujeron en efectos adversos que afectaron sobre todo a los **colectivos más vulnerables de la sociedad, entre los que podemos incluir a las personas jóvenes** (Castillo & Calle, 2018). Como muestran Serrano et al. (2020), los puestos de trabajo vulnerables a corto plazo son los que agrupan a las personas ocupadas que trabajan en el sector privado con contratos temporales, contratos indefinidos renovados o firmados en menos de un año y quienes trabajan por cuenta propia. Exceptuando esta última categoría, la población joven quedaría claramente retratada por esta descripción.

La centralidad del trabajo como eje principal en la articulación de lo social comienza a fragmentarse y de este modo también la identidad colectiva de la fuerza de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras se ajustan al mercado en función de su empleabilidad individual mientras pierde peso la regulación colectiva. Esto exige altos niveles de adaptabilidad que les permita mantenerse activos en un contexto basado en la flexibilidad, la descentralización en red y la internacionalización de los nuevos sistemas productivos, por lo que los riesgos sociales son permanentes (Calderón & Calle, 2010). El modelo productivo actual ha ensalzando la organización laboral individualizada y basada en proyectos intermitentes, potenciando valores como el emprendimiento, el trabajo en red y la flexibilidad por encima de carreras estables y

compromisos continuados en el seno de una empresa concreta (Moruno, 2015). Cuando los individuos se convierten en su propia empresa, no sólo su éxito sino también su fracaso se vuelven problemas individualizados ante los que únicamente se plantean soluciones biográficas (Beck, 1998), responsables tanto de sus beneficios como de sus pérdidas. En el caso de España el empleo temporal no ha dejado de incrementarse en el mercado de trabajo en las últimas décadas hasta alcanzar uno de los porcentajes más altos en Europa (Cavia & Martínez, 2013).

Una de las consecuencias del cambio de paradigma entre el empleo salarial estable y el empleo flexible es la extensión de la noción de "flexiguridad" como justificación de la relación entre la productividad económica y la cohesión social, aunando el tradicional antagonismo entre flexibilidad y seguridad laboral (Fernández-Rodríguez & Serrano-Pascual, 2014). Esta noción se asienta sobre el concepto de "empleabilidad", una serie de disposiciones, habilidades y cualificaciones que el individuo necesita tener para acceder a un empleo y mantenerse en él. Siguiendo esta idea, se produce una extensión de marcos individualizadores y se reintroducen los dogmas liberales de la autonomía de la voluntad personal naturalizando el cambio de paradigma como transformación irrefrenable ante el contexto actual (Cuesta, 2018). En la práctica, esta conceptualización se ha ido traduciendo en una tendencia hacia el desarrollo de políticas públicas de empleo basadas en la idea de la "activación" del trabajador en lugar de buscar la garantía del empleo, como era el caso en el paradigma anterior. La base de este tipo de políticas es que los trabajadores deben auto-disciplinarse, tanto a nivel formativo como a nivel de gestión de los tiempos, para poder desarrollar una adecuada regulación del riesgo en contextos de un mercado de trabajo fluido (Calle, 2016). El modelo teórico de la flexiguridad supone que el empleo flexible debe ir siempre acompañado de un sistema generoso de protección social y de instituciones de búsqueda de empleo consolidadas que refuercen la posición de trabajadores y trabajadoras en el mercado, sin embargo, los datos en España tienden a señalar importantes carencias ante esta lógica (Serrano-Pascual & Fernández-Rodríguez, 2018).

En definitiva, la movilización de la fuerza de trabajo se enfrenta a procesos cada vez más complejos puesto que la dinámica de empleo tradicional se enfrenta a un proceso de transformación que tensiona continuamente las fronteras entre el trabajo asalariado y los mecanismos institucionales de protección de los derechos de trabajadores y trabajadoras (Riesco-Sanz, 2020). Se ha generalizado la idea de la empleabilidad individual a través del marco de la activación y la flexiguridad, idealizando el emprendimiento como el mejor camino para el desarrollo laboral, y este contexto de activación deslegitima medidas de protección social y de provisión de espacios des-mercantilizados y de inversión social que puedan ampliar el mercado laboral.

METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA

El presente informe muestra la evolución del mercado de trabajo desde 2007 hasta 2022 para personas de 16 a 29 años. Para la elaboración del mismo se ha acudido a fuentes estadísticas oficiales, principalmente el INE, Ministerio de Trabajo y Economía Social y Eurostat, así como el recurso de fuentes bibliográficas de estudios elaborados en diversos ámbitos (universidad, Tercer Sector, organismos internacionales, grandes empresas o sindicatos), con el objetivo de dotar de una mayor pluralidad en el panorama del empleo juvenil que aquí se presenta. Como ejes analíticos se han optado por las siguientes líneas:

- En primer lugar, desde la experiencia que tiene el Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud (CRS), entender a la población joven como un colectivo heterogéneo que esconde diversidad y grandes diferencias y brechas socioeconómicas y culturales. Es por ello que, desde esta perspectiva intrageneracional, en la medida de lo posible, se

presentan datos desagregados por los principales tramos de edad joven, se incorpora una perspectiva de género a través principalmente de la comparación de las cifras entre mujeres y hombres. Tener en cuenta de forma transversal diferencias de género permite abordar una de las principales desigualdades existentes en nuestra sociedad. A su vez, matizar diferencias significativas en términos de nivel educativo y clase social también resulta fundamentales para obtener una panorámica del empleo juvenil.

- En segundo lugar, y sin desmerecer la nota anterior, la población joven comparte trayectorias y situaciones vitales, así como un espacio propio en la sociedad. Por tanto, también se adopta una **perspectiva intergeneracional** con el objetivo de conocer el panorama específico de las y los jóvenes en su integración laboral en comparación con el resto de la población. Por ello, se ha procurado incluir en el análisis el total de la población (en la que está incluida la población joven) como aproximación a esa brecha.
- En tercer lugar, para poder comprender en su merecida magnitud la situación del empleo joven en la actualidad, se adopta una **visión longitudinal** que permite abarcar dos hitos históricos fundamentales y de gran trascendencia en el mundo del empleo en el país, la crisis económica iniciada en 2008 y la provocada por la Covid-19 en 2020, aunque el foco se situará en esta última. Por este mismo motivo, y ante las consecuencias dramáticas que se vivieron durante el confinamiento y de forma posterior, se procurarán utilizar aquellos datos más recientes disponibles (primer trimestre de 2022 – abril 2022) que permitan extraer una visión de las tendencias desde entonces. Ello, entre otros aspectos, permite valorar la situación actual considerando también la evolución anterior o, dicho de otra forma, una aproximación a las características más estructurales de la inserción y ubicación de las y los jóvenes en el mercado laboral y aquellos otros aspectos que podrían ser más coyunturales.

Así mismo, uno de los ejes vertebradores de este informe han sido las ideas y debates que una serie de **expertas y expertos** de diversos ámbitos² mantuvieron en una mesa redonda organizada en abril de 2022 por el CRS. Algunas de estas posiciones se rescatan a lo largo de este informe, especialmente en el último capítulo del futuro del empleo juvenil. La **estructura del informe** se ha articulado a través de **cuatro bloques**:

- 1 El primer bloque refleja el **panorama general** del empleo juvenil incidiendo sobre el impacto de la Gran Recesión de 2008 y de la pandemia de la Covid-19 en 2020. Se analizarán indicadores como la Tasa de Actividad e Inactividad, el número de personas ocupadas y la Tasa de Empleo, la Tasa de Paro y de Paro de Larga Duración, se pondrá el foco sobre las personas jóvenes desanimadas que no trabajan y tampoco estudian y también se observará el impacto de las medidas urgentes adoptadas por el Estado durante la pandemia, como la reforma de la figura de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs).
- 2 En el segundo bloque, profundiza en las **condiciones y características** del empleo joven que permiten explicar algunos de los rasgos que potencian la precarización de la juventud. Se recogen los principales sectores productivos en los que se concentra la
- 2 En ella participaron desde el ámbito académico, profesores universitarios, Pablo López Calle (Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM, FCPS) y María José Díaz Santiago (Facultad de Economía de la UCM, FE); desde organizaciones juveniles y sindicatos acudió Adrià Junyent Martínez (Consejo de la Juventud de España, CJE, y responsable de juventud de CCOO); desde la atención directa a la juventud acudió Ana Palacios Pérez (Oficina de Información Juvenil de Madrid, OIJM) y, como técnico de empleo, acudió Arturo García Valdivieso (Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid, AEAM).

población joven, la Tasa de Temporalidad, la Tasa de Parcialidad Involuntaria, analizando los primeros efectos de la nueva Reforma Laboral aprobada en abril de 2022. Por otro lado, se analizan los salarios, las bases de cotización y la ganancia media anual de los y las jóvenes, seguido de una revisión de las características de la población trabajadora por cuenta propia. También se pone el foco sobre la problemática de la sobre-cualificación de la juventud y sus consecuencias.

- 3 El tercer bloque profundiza en la definición de la juventud como colectivo vulnerable dimensionando el impacto de las últimas crisis socioeconómicas. Se parte de los datos de la Tasa de Riesgo de Pobreza y Exclusión Social (AROPE) para ir viendo otros indicadores de vulnerabilidad, como el Indicador de Desarrollo Juvenil Comparado del CRS. También se analiza el modo en el que el "efecto cicatriz" acaba trasladando la vulnerabilidad de una etapa vital al resto de la vida de una persona dificultando los procesos de transición a la vida adulta y extendiendo una actitud pesimista ante el futuro.
- 4 Por último, el cuarto bloque pone el acento sobre el futuro del mercado de trabajo juvenil. Se parte de un análisis del escenario que ha dejado la Covid-19 en términos de políticas públicas de empleo y el efecto de la extensión de modelos laborales, como el teletrabajo o plataformas y aplicaciones digitales de trabajo. También se abordan las posibles nuevas ocupaciones y la evolución de las competencias y habilidades profesionales demandadas por el mercado de trabajo con vistas al futuro.

En definitiva, el objeto del presente informe es analizar con el máximo rigor posible la realidad en la que se encuentran las personas adolescentes y jóvenes cuando empiezan a pensar en su futuro profesional y laboral. Como otros proyectos que abordan la temática con un enfoque similar (Castillo et al., 2013; Moruno, 2015; Pueyo et al., 2021), no perseguimos definir certidumbres que solucionen definitivamente el problema del empleo juvenil en España, que cuenta con más aristas de las que se pueden abarcar, sino generar conocimiento y explicaciones ante algunos de los desasosiegos que afectan a la juventud. Comprender los problemas ayuda a paliar sus efectos y, en última instancia, puede servir a modo de guía para futuras políticas públicas.

PANORAMA EMPLEO JUVENIL: EMPLEO Y DESEMPLEO



2

PANORAMA EMPLEO JUVENIL: EMPLEO Y DESEMPLEO

Los últimos 15 años no han sido positivos en términos de empleo, especialmente entre la población joven. La crisis financiera de 2008 primero, la lenta e insuficiente recuperación de los principales indicadores de empleo después y los impactos de la pandemia mundial de la Covid-19, han implicado (e implicarán) grandes retos a nivel colectivo e individual.

En lo relativo a los indicadores macro de empleo, no parece existir duda en afirmar que las y los jóvenes han salido más perjudicados que el resto de la población adulta, tanto por los efectos inmediatos de la crisis sanitaria y el confinamiento como por lo que se ha denominado como la Gran Recesión (INJUVE y CJE, 2020; EAPN-ES, 2021; Ayala, Laparra y Rodríguez, 2021; CES, 2020).

Sin embargo, la evolución de 2021 (año que se podría considerar como la “vuelta a la normalidad” en lo que al empleo se refiere, aún con restricciones y limitaciones importantes motivadas por la Covid-19) y primer trimestre de 2022 está ofreciendo indicios de que las consecuencias de la crisis sanitaria originada en el empleo no son de la misma naturaleza que las consecuencias de la crisis financiera iniciada en 2008, y tampoco lo es para la población joven, observándose en algunos de los indicadores principales la (tendencia de) recuperación de los niveles previos (2019).

De este modo, en relación a los **últimos datos disponibles** respecto a los del año anterior comparables (primer trimestre 2022 y último de 2021, respecto a sus homólogos del año anterior), se puede afirmar que:

- Las tasas de actividad de la población joven son similares al momento anterior de la aparición de la Covid-19, y de entre las personas inactivas, ha aumentado ligeramente la proporción de aquellas que lo están por cursar estudios. Por otro lado, la población joven que no estudia ni trabaja, a pesar del aumento de 2020, se sitúa en 2021 a niveles incluso inferiores, aunque aún por encima de la media de la UE-27.
- Ha aumentado el número de personas jóvenes ocupadas (2022 – 2019 primer trimestre), entre los 16 a 19 años y de 20 a 24 años a mayor ritmo, con unos datos iniciales más favorables para mujeres que hombres. Y atendiendo a las tasas de empleo, estas también se han recuperado e incluso mejorado (entre jóvenes de 20 a 24 años sube en 2 puntos porcentuales). El papel desempeñado por los ERTes en el mantenimiento de los niveles de ocupación (y de ingresos) ha sido relevante desde que se pusieron en marcha.
- El desempleo, con datos trimestrales, también ha recuperado los niveles previos a la crisis sanitaria, e incluso ha mejorado las cifras, de nuevo de forma más señalada entre jóvenes de 20 a 24 años en comparación con el grupo de menos edad y con el grupo de 25 a 29 años. A pesar de ello el desempleo joven sigue siendo muy elevado, y varía mucho según grupo etario, sexo y nivel de estudios.

Con los datos disponibles hasta el momento, si bien **se puede afirmar que la situación laboral general, y la de las y los jóvenes en concreto, estaría recuperando los niveles previos a la crisis generada por la Covid-19**, es también necesario tener en cuenta cuatro aspectos que muestran con claridad las **limitaciones de esta recuperación**:

- 1 El primero es que la integración laboral de las y los jóvenes es comparativamente mucho peor que la de la población en general. Por ejemplo, las tasas de paro doblan o triplican (según el grupo de edad) a las del total de la población (datos del 1 Trimestre 2022).
- 2 El segundo aspecto es que aun habiendo mejorado mucho la situación dramática de las y los jóvenes, especialmente en comparación a los peores momentos de 2012 – 2013 de la crisis económica iniciada en 2008, aún no se han recuperado las cifras previas. Como ejemplo, las tasas de empleo joven en 2022 (1T) son entre 12 y 18 puntos porcentuales menos que en 2007 (1T).
- 3 En tercer lugar, los datos disponibles en este momento solo permiten extraer unas primeras tendencias que se enfrentan a una situación de gran incertidumbre e inestabilidad económica y política a nivel estatal y global (crisis de suministros, especialmente los energéticos y alimentarios, la guerra de Ucrania, aumento del IPC anual en marzo de 2022 en 9,8%, la cifra más elevada de 1985³, etc.). Por otro lado, se sitúan las recientes respuestas de políticas públicas, entre las que se encuentran la nueva legislación en torno a la regulación de empleo, como la Reforma Laboral (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, *de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*) con alguna de sus medidas que entraron en vigor a finales de marzo de 2022, o el aterrizaje de los nuevos planes nacidos del Fondo de Recuperación del instrumento Next Generation UE (2020) como respuesta a las consecuencias socio-económicas de la pandemia que implicarán una importante inyección de fondos a España. El país ha generado el Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia que, en lo que nos ocupa, puede implicar cambios en el tejido productivo (énfasis en la modernización y digitalización del ecosistema industria-servicios, ciencia e innovación o transición energética, economía de los cuidados...) o en las transiciones educación-empleo (desarrollo de capacidades digitales, impulso a la Formación Profesional...)⁴.
- 4 Y en cuarto, y último lugar, resulta fundamental tener presente que las estadísticas a veces no son capaces de capturar aquellos colectivos que, en peor situación comparativa, se quedan atrás. La destrucción de empleo y la precariedad afecta especialmente a los grupos socialmente más vulnerables: las clases sociales más desfavorecidas, con menores niveles de preparación, menos reservas protectoras, menos recursos de recuperación y redes de apoyo más frágiles y también colectivos expuestos a diversas formas de discriminación. Esos perfiles también afrontan más dificultades a la hora de incorporar estrategias que les permitan sobreponerse a un contexto de crisis como la optimización de las capacidades y la formación, la utilización prioritaria de las tecnologías digitales y el capital social para buscar y construir nichos laborales.

3 INE – Índices de precios al consumo.

4 Información extraída el 13 de mayo de 2022 de <https://nexteugeneration.com/>

Las **tasas de actividad**⁵ de la población joven suelen ser bastante inferiores a los de otros tramos de edad, entre otras causas, por encontrarse aún en el sistema educativo.

Entre las y los jóvenes **no se han recuperado los niveles previos de la crisis de 2008**, aunque hay que tener en cuenta que dedican más tiempo a la formación que hace 15 años, mientras que en la población general se han recuperado prácticamente.

Las tasas de actividad relacionan aquellas personas que están trabajando o buscando empleo del total de la población en edad de trabajar, de 16 o más años.

Atendiendo al periodo de la pandemia, aunque en el año 2020 las tasas de actividad de las personas jóvenes, especialmente en grupos de menor edad, descendieron de forma importante ("los estudios, de nuevo refugio" (INJUVE y CJE, 2020:5)), en 2022 las cifras son muy similares a las de 2019 (algo inferiores entre jóvenes de 20 a 24 años, y superiores en 1,3 puntos en jóvenes de 25 a 29 años).

Tabla 1. Tasas de Actividad (INE-EPA)

	2007T1	2013T1	2019T1	2022T1	2022-2007
De 16 a 19 años	27,53%	15,80%	13,50%	13,49%	
Variación		▼ -11,73 pp	▼ -2,30 pp	-0,01 pp	▼ -14,04 pp
De 20 a 24 años	66,25%	59,92%	52,85%	52,10%	
Variación		▼ -6,33 pp	▼ -7,07 pp	-0,75 pp	▼ -14,15 pp
De 25 a 29 años	86,00%	87,09%	82,98%	84,29%	
Variación		▲ 1,09 pp	▼ -4,11 pp	▲ 1,31 pp	▼ -1,71 pp
Total	58,90%	60,18%	58,35%	58,50%	
Variación		▲ 1,28 pp	▼ -1,83 pp	0,15 pp	-0,40 pp

Gráfico 1. Tasas de Actividad (INE-EPA)



Durante el confinamiento hubo una menor tasa de actividad en todos los grupos de edad, especialmente entre las y los más jóvenes, en la actualidad prácticamente se han recuperado niveles de la pre-pandemia

- De 16 a 19 años
- De 20 a 24 años
- De 25 a 29 años
- Total

5 Para información más detallada sobre las tasas de actividad por sexo en el periodo estudiado consultar el apartado 7.1 del Anexo.

- La pauta es que las mujeres tengan una tasa de actividad inferior a la de los hombres, aunque eso va reduciéndose con el tiempo (por ejemplo, la tasa de actividad media de hombres en 2007 era del 69,4% frente a 49,5% de mujeres, en 2021 es del 63,6% frente al 53,7% de mujeres) (INE-EPA media de los cuatro cuatrimestres del año). Lo mismo sucede con la población joven, aunque con algunas notas distintivas: los hombres, especialmente los más jóvenes, han reducido más sus tasas de actividad que las mujeres, lo que implica que las diferencias entre ambos sexos se hayan ido reducido. Así en 2008 las tasas de los hombres eran entre 6 y 9 puntos porcentuales superiores a las de las mujeres (según tramos de edad) y en 2021 esas diferencias se sitúan entre los 2 y 5 puntos porcentuales.

- Focalizando en el año 2020, año marcado por la pandemia, se redujo la tasa de actividad de los hombres más que la de las mujeres, con la excepción del grupo de 16 a 19 años que sucedió a la inversa. En 2021 las mujeres estaban más cerca de recuperar los niveles de 2019, con la excepción de mujeres de 25 a los 29 años donde hay más activas (casi 3 puntos más).

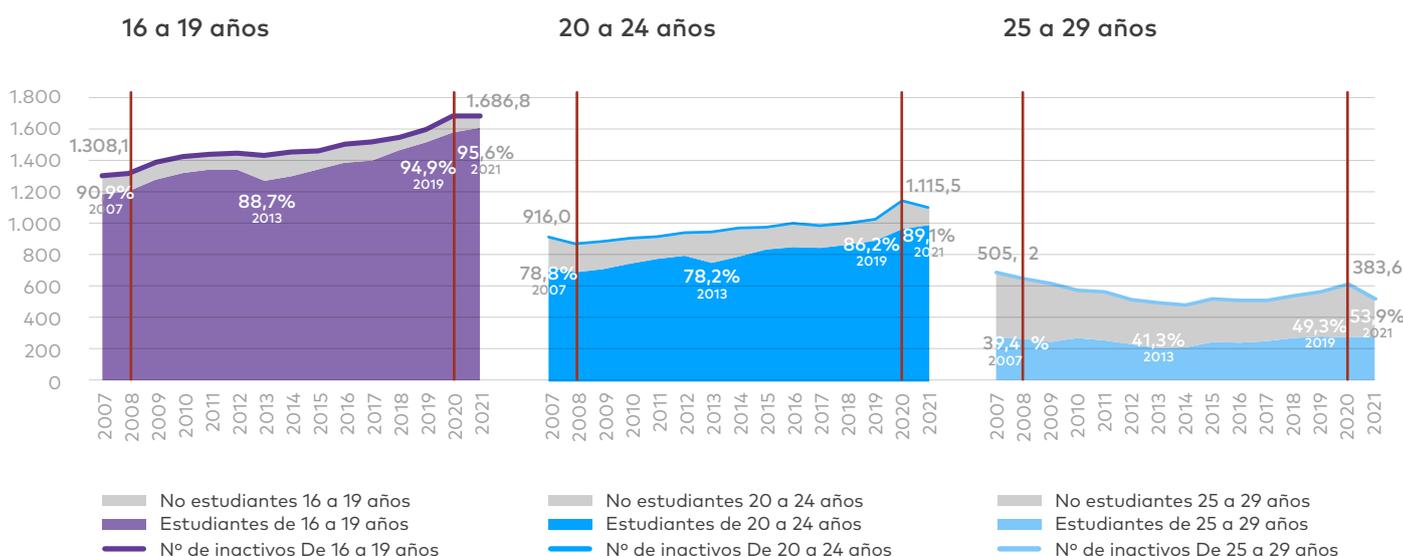
La **inactividad económica** está muy relacionada, en el caso de las personas jóvenes, con encontrarse aún en el sistema educativo, pero también encierra el desánimo y la desmotivación hacia el empleo (esto es, personas que no trabajan y no buscan empleo)⁶. Desde la crisis económica y financiera de 2008 el número de jóvenes en situación de inactividad ha aumentado de forma paulatina, y en buena parte se debe a que la gran mayoría de estas y estos jóvenes optaron por refugiarse en los estudios ante la falta de empleo (E. Megías et al., 2021). En el caso de jóvenes de 25 a 29 años ha seguido otra tendencia (también son muchos menos en números absolutos), de disminución hasta 2014 y ligero crecimiento hasta 2020, de entre esta población inactiva, el grupo dedicado a cursar estudios representa menos de la mitad.

Las tasas de inactividad (la otra cara de la moneda de la población activa) relacionan aquellas personas que no están trabajando o buscando empleo del total de la población en edad de trabajar, de 16 o más años.

La pandemia de la Covid-19, con los datos disponibles hasta el momento, indican que, a pesar del aumento en 2020 del número de jóvenes inactivos, las cifras en 2021 han recuperado los niveles de 2019 o, al menos, parecen ir en esa dirección. Así, en 2021 el 95,6% de las y los jóvenes económicamente inactivos eran estudiantes (algo más de medio punto porcentual que en 2019 y 4,7 puntos más que en 2007), el 89% de jóvenes entre 20 y 24 años (casi 3 puntos más que en 2019, y 10,3 puntos más que en 2007) y el 54% de las y los jóvenes de 25 a 29 años (4,6 puntos más que en 2019 y 14,5 puntos más que en 2007).

Gráfico 2. Número de personas inactivas y porcentaje de inactivas estudiando (en miles de personas y %)

El número de personas jóvenes económicamente inactivas y la proporción cuyo motivo es cursar estudios ha ido aumentando en los últimos 15 años, algo acentuado por la pandemia

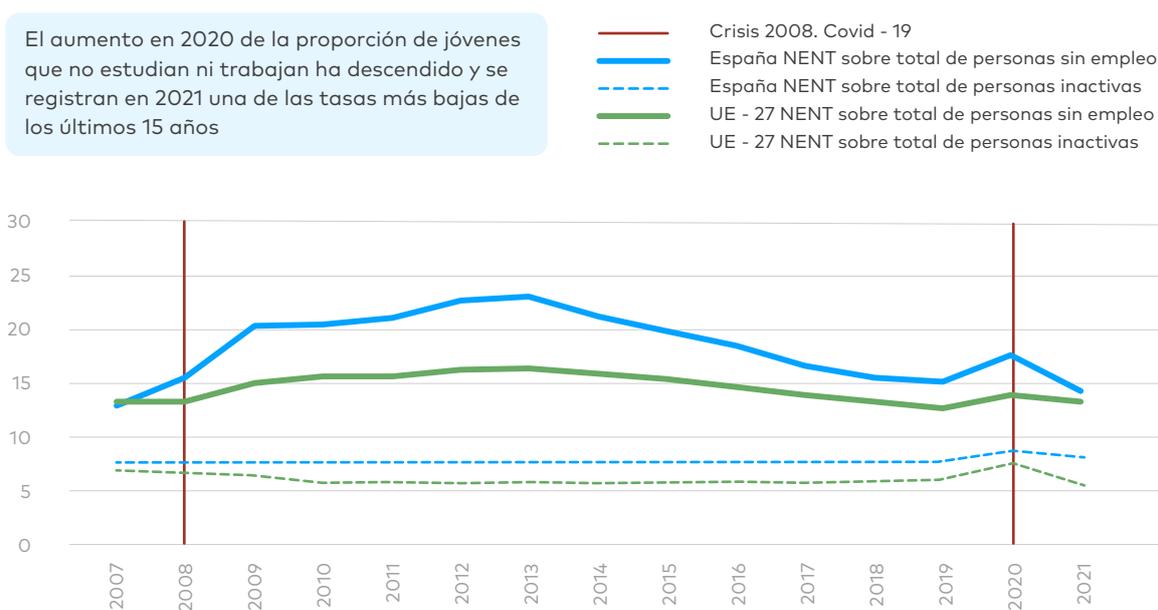


Elaboración propia a partir de datos INE-EPA – media de los cuatro cuatrimestres del año.

6 También comprende otras situaciones, de mucha menor importancia relativa entre la población joven, como la dedicación al trabajo doméstico o de cuidados no remunerado o situaciones de incapacidad permanente.

Las y los **jóvenes que ni estudian, ni trabajan**, situación que adquirió popularidad (despectiva y en buena medida estigmatizante) bajo el término “ninis” a partir de la crisis de 2008 reflejaba la imposibilidad del acceso al empleo de las y los jóvenes durante la Gran Recesión. Indicador sobre el que se han fundamentado buena parte de las políticas públicas dirigidas al empleo, tanto estatales como europeas (en especial la Garantía Juvenil), merece la pena recuperar su situación actual, así como ver si la crisis sanitaria ha tenido alguna influencia.

Gráfico 3. Jóvenes de 15 a 29 años que No Estudian Ni Trabajan (NENT) (en %)



Elaboración propia a partir de datos Eurostat

Si se compara con los datos medios de la UE, las y los jóvenes de 15 a 29 años que no estaban estudiando ni trabajando (sobre el total de esta población sin empleo) **ascendió de forma vertiginosa hasta 2013, al 22,5% desde el 12,8% de 2007. A partir de entonces inicia un descenso relevante para situarse en el 14,9% en 2019. En el año 2020, con la pandemia, aumenta 2,4 puntos (el doble de lo que lo hizo en la media de la UE) para descender de forma importante y situarse en el 14,1% en 2021 (mejorando ligeramente el dato respecto a 2019 y superando en solo 1,3 puntos porcentuales los de 2007).**

Sin embargo, estos datos esconden las dramáticas cifras de desempleo que se registraban en España durante la Gran Recesión. Si se consideran a las y los jóvenes que no estudian ni trabajan sobre el total de esta población que se encontraba en situación de inactividad (es decir, sin buscar empleo), este porcentaje se mantuvo estable entre el 5% y el 6,6% durante este periodo, y por debajo de la media europea. En 2020 repuntó (1,2 puntos porcentuales) hasta el 7,6% de las y los jóvenes inactivos económicamente, para en 2021, últimos datos disponibles, se situó en el 5,6% (registrando la mejor cifra de todo el periodo).

Según sexo, tanto mujeres como hombres (sobre el total de personas no empleadas de 15 a 29 años) en 2020 alcanzaron ese 17,3%. En 2021 la tasa de las mujeres que no estudian ni trabajan es del 13,8% (inferior en 1,6 puntos a la de 2019). Mientras que la tasa de los hombres es del 14,4% (sin variaciones respecto a 2019) (datos de Eurostat).

El número de **jóvenes con empleo (ocupados/as)**⁷, en todos los tramos de edad joven ha descendido en el periodo 2007-2021 sin acercarse a los niveles previos a la Gran Recesión (a diferencia de los datos de población general).

En 2020, en el segundo trimestre existe un descenso acusado en el número de ocupados (comprado con el trimestre previo), tanto en población general (pérdida del 6%), como entre las y los jóvenes —menos acusado en el grupo de 24 a 29 años (-12%), más elevado en el de 20 a 24 años (-21%) y muy elevado en el grupo de menor edad, aunque parte de unas cifras absolutas bastante menores (-40%)—. Esto indica que **“hubo en el momento inicial de la crisis sanitaria un mayor impacto relativo en el empleo joven, cuyo principal origen fue la elevada temporalidad, que facilitó su salida a muy corto plazo del empleo”** (CES; 2020:100). No obstante, el teletrabajo y los ERTes impidieron que estos descensos fueran superiores, se verán ambas condiciones más adelante.

En 2022 (con datos del primer trimestre de ocupados respecto al de 2019) **se han recuperado los niveles previos a la pandemia**, e incluso aumentado el número de ocupados, en población general y en población joven.

Tabla 2. Número de Ocupados (en miles de personas). INE-EPA

	2007T1	2013T1	2019T1	2022T1	2022-2007
De 16 a 19 años	371,5	66,6	127,0	142,0	
Variación		▼ -82,1%	▲ 90,7%	▲ 11,8%	▼ -61,8%
De 20 a 24 años	1.592,9	675,6	819,2	919,9	
Variación		▼ -57,6%	▲ 21,3%	▲ 12,3%	▼ -42,2%
De 25 a 29 años	2.888,0	1.617,7	1.675,8	1.711,2	
Variación		▼ -44,0%	▲ 3,6%	▲ 2,1%	▼ -40,7%
Total	20.267,5	17.030,2	19.471,1	20.084,7	
Variación		▼ -16,0%	▲ 14,3%	▲ 3,2%	-0,9%

Gráfico 4. Número de Ocupados (en miles de personas). INE-EPA



7 Para información más detallada sobre la ocupación de los y las jóvenes por sexo en el periodo estudiado consultar el apartado 7.2 del Anexo.

Según **sexo**, hay un **mayor número de jóvenes varones ocupados que mujeres ocupadas**, especialmente a menor edad (ver gráfico 6 - Anexo). Sin embargo, **esta relación (como entre población activa) se ha ido reduciendo**, en parte por una menor participación de los hombres en este periodo, aunque aún persisten brechas. Por ejemplo, del total de jóvenes entre 16 y 19 años ocupados, el 35,9% eran hombres. En 2021 la proporción es del 43,3%, y se va reduciendo según el grupo de edad hasta el 48,6% de mujeres del total de ocupados de 25 a 29 años.

Durante la pandemia, 2020 (respecto a 2019) la mayor caída se observa entre las mujeres de 16 a 19 años, mientras que en el resto de grupos de edad los hombres experimentan un mayor retroceso (respecto a 2019) que las mujeres. Con la media de los cuatro trimestres de 2021 (cuando se estudió sin diferenciar sexo se tomaron los datos trimestrales, el primero de 2022) son los hombres quienes más se alejan de las cifras de ocupación de 2019, especialmente los más jóvenes.

Las **tasas de empleo**⁸ complementan la fotografía del número de personas ocupadas, ya que estas últimas son sensibles a los cambios demográficos al ser absolutas. Sin embargo, los datos ofrecen la **imagen tan negativa para el empleo juvenil en los últimos 15 años** que ya se conoce y que muestra como la población joven fue especialmente golpeada durante la Gran Recesión, en mucha mayor medida de lo que ya afectó a la población adulta⁹. No obstante, para cerrar esta imagen de largo recorrido es necesario abordar la situación de desempleo, pues como se ha visto anteriormente, muchas y muchos jóvenes optaron por continuar o volver a la educación (reflejado en el número de jóvenes económicamente inactivos y la relación por estar cursando estudios), aspectos que son especialmente relevantes con unas tasas de abandono educativo temprano tan altas a finales de la primera década del siglo XXI, como se verá en próximos apartados.

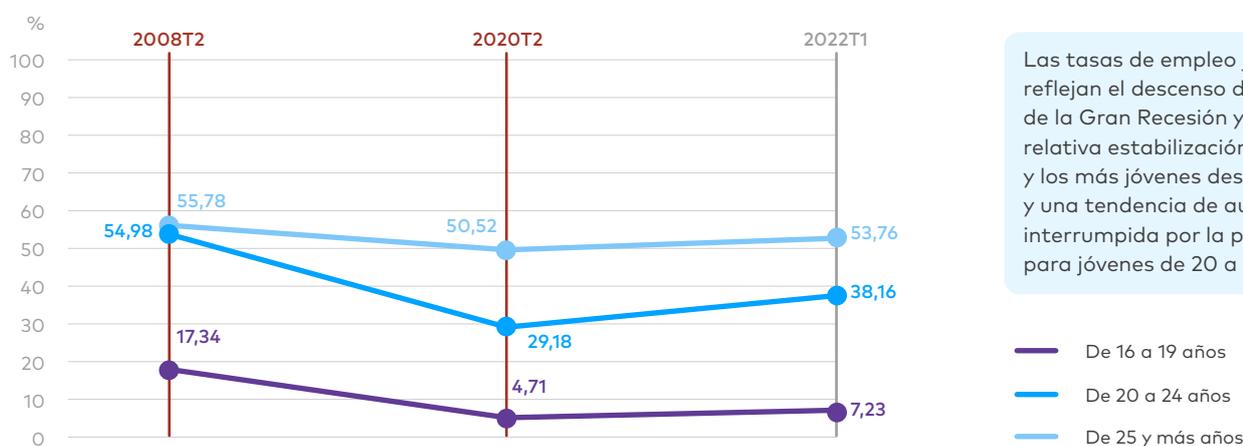
Las tasas de empleo relacionan el número de personas con un empleo respecto al total de población.

Centrando la mirada en la crisis sanitaria, en el segundo trimestre de 2020 descendió la tasa de empleo, en toda la población, especialmente entre jóvenes de 20 a 24 años. Sin embargo, **en el primer trimestre de 2022 se han recuperado los niveles de empleo previos** (muy ligeramente, o implicando 2 puntos de diferencia respecto al mismo trimestre de 2019).

Tabla 3. Tasa de Empleo (INE-EPA)

	2007T1	2013T1	2019T1	2022T1	2022-2007
De 16 a 19 años	19,94%	3,85%	6,85%	7,23%	
Variación		▼ -16,09 pp	▲ 3,00 pp	0,38 pp	▼ -12,71 pp
De 20 a 24 años	56,29%	27,93%	35,94%	38,16%	
Variación		▼ -28,36 pp	▲ 8,01 pp	▲ 2,22 pp	▼ -18,13 pp
De 25 y más años	55,67%	47,10%	52,96%	53,76%	
Variación		▼ -8,57 pp	▲ 5,86 pp	0,80 pp	▼ -1,91 pp

Gráfico 5. Tasa de Empleo (INE-EPA)



Elaboración propia a partir de datos INE-EPA.

8 Para información más detallada sobre las tasas de empleo por sexo en el periodo estudiado consultar el apartado 7.2 del Anexo.

9 Para la tasa de empleo el INE no ofrece datos desagregados de la población de 25 a 29 años.

En este punto cabe analizar algunas de las **medidas adoptadas durante la pandemia** y, más en concreto, durante el confinamiento. En marzo de 2020 se reformó la figura de los ERTE (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo - Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo)¹⁰. El impacto inmediato y la respuesta del Estado influyen en dos elementos en relación a la población joven ocupada. La **primera** es que **las personas jóvenes ocupan estructuralmente los empleos más vulnerables** que más pudieron verse afectados por las medidas de confinamiento:

- En sus **relaciones contractuales temporales** más susceptibles de verse afectados ante la destrucción del empleo que los indefinidos, dado que los costes de extinción son menores y la sustitución más rápida y viable. También se señalaban como más vulnerables las relaciones de carácter indefinido firmados o renovados en menos de un año y el autoempleo (por cuenta propia), aunque estas son menores entre la población joven (Serrano et al.; 2020).
- Empleados/as **en sectores de baja productividad**, como servicios o construcción, donde igualmente la sustitución de trabajadores/as es fácil cuando cambia la situación económica, como ya ocurrió en la crisis de 2008 (Banco de España op cit. INJUVE y CJE, 2020). De hecho, utilizando los datos del segundo trimestre de 2020 se evidenciaba que "las probabilidades de estar trabajando en sectores que se han cerrado [durante o tras el confinamiento] son mucho más elevadas entre las personas jóvenes (19,4%) que entre las personas de 30 a 64 años (11,7%) (INJUVE y CJE, 2020: 10).

Y la **segunda** es que estas primeras **cifras de ocupación tras el confinamiento incluyen a las personas trabajadoras acogidas a los ERTE** (INE, 2020) aunque no estuvieran desempeñando su actividad o lo hicieran de manera parcial. Los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES) arrojan que la proporción de las y los trabajadores jóvenes en ERTEs respecto al total de ERTEs han ido perdiendo peso, aunque en los primeros meses podrían haberse visto más afectados proporcionalmente, y que las y los jóvenes en esta situación lo han estado más en la fórmula de suspensión total (de contrato) que la población de 30 o más años. En detalle:

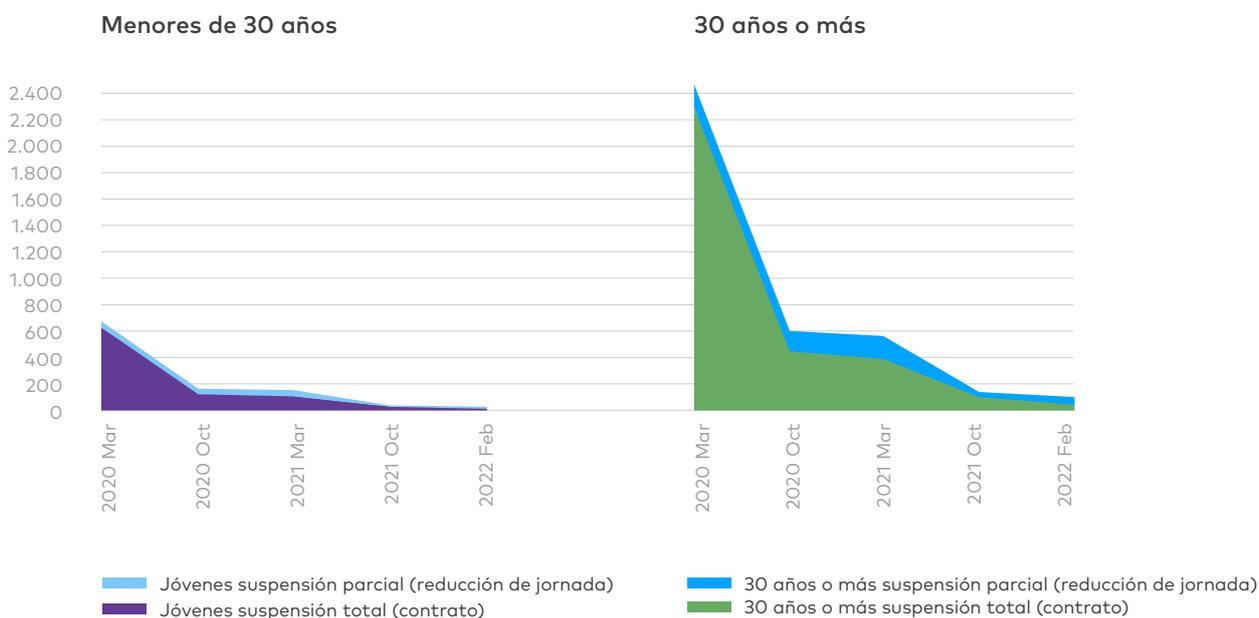
- En **marzo de 2020** (último día del mes) 633.073 jóvenes **menores de 30 años** estaban afectados por un ERTE (el 96,4% con suspensión de contrato y el 3,6% parcial, reducción de jornada). **Del total de los ERTEs (más de 3 millones de trabajadores/as), representaban el 21,6%**. Probablemente esto esté indicando que comparativamente las y los jóvenes se vieron más afectados por la fórmula de los ERTE que el resto de la población si se tiene en cuenta que según los datos del INE-EPA en el primer y segundo trimestre la población ocupada de 16 a 29 años representaba entre el 13,6% y el 12,3% del total.

¹⁰ Estas modificaciones estaban dirigidas a restringir y prohibir el despido alegando medidas económicas, productivas, etc. por el coronavirus, simplificando y agilizando su tramitación por parte de las empresas, garantizando a las y los trabajadores afectados la recepción de prestaciones por desempleo en sustitución de sus salarios (70% de su base reguladora) y la vuelta al trabajo en condiciones de normalidad, prohibiendo que sean despedidos después de los 6 meses desde su reincorporación. Su aplicación se ha extendido hasta marzo de 2022.

- Ya en **octubre** de ese año hay un enorme descenso, para en marzo del año siguiente ser 99.339 jóvenes, el 72,3% de suspensión total y el 27,3% suspensión parcial. En este momento representan el **14,7% del total de ERTEs** (según datos de la EPA en el primer trimestre de 2021 las y los jóvenes representaban el 12,6% de la población ocupada). Proporcionalmente están más afectados por la suspensión total que parcial que las y los trabajadores en esta situación de 30 o más años (68,9% suspensión total y 31,1% parcial).
- Los últimos datos disponibles (**febrero de 2022¹¹**) muestran que son 7.397 las y los jóvenes trabajadores aún afectados por un ERTE (**el 6,4% del total** de trabajadores/as en esta situación, los datos de la EPA del primer trimestre arrojan que el 13,8% de la población ocupada son jóvenes), de los cuales el 58% es un ERTE de suspensión total y el 42% parcial (en la población de 30 o más años la relación es de 53,6% - 46,4%).

Gráfico 6. Trabajadores/as en ERTE (miles de personas)

Las y los trabajadores jóvenes en situación de ERTE han pasado de representar el 20% del total cuando se pusieron en marcha, el 14,7% un año después y el 6,4% en febrero de 2022



Elaboración propia a partir de MTES datos de Afiliados en ERTE vinculados al Covid – 19 (marzo 2020-Octubre 2021) y Afiliados en ERTE (desde noviembre de 2021).

11 Los ERTE Covid se han prorrogado sucesivas veces hasta el 31 de marzo de 2022.

Respecto a lo que implica dentro de su propio grupo poblacional, y **cómo afectó de manera inmediata el confinamiento en el empleo:**

- Según estimaciones con estadísticas de la EPA, el INJUVE y CJE (2020: 11) el 29,6% de la población entre 16 y 29 años ocupada podía encontrarse en situación de ERTE o similar en julio de 2020¹².
- Según el estudio realizado por el CRS en mayo de 2020, los datos son algo inferiores a los del resto de los estudios de sondeo¹³. Del total de jóvenes de 15 a 29 años que tenían un empleo antes del confinamiento, al 16% le afectó un ERTE, el 32% continuó trabajando en las mismas condiciones, el 28% sufrió una reducción de sueldo/jornada y el 18% fue despedido o finalizó su contrato (Sanmartín et al.;2020:31). Por otro lado, el 58,2% de las y los jóvenes con empleo habría teletrabajado (ídem: 33).
- Según los datos del informe FOESSA del total de jóvenes que trabajaban en 2020, el 11,7% de 16 a 24 años y el 24,7% de 25 a 29 años se vieron afectados por un ERTE¹⁴ (los datos para el resto de tramos de edad varían entre el 22 y el 14%). Según estos mismos datos, el 24,5% de 16 a 24 años sufrieron un despido y el 15,8% de jóvenes de 25 a 29 años (sin que se supere el 10% en el resto de tramos de edad adulta). Las otras modificaciones o afectaciones más relevantes motivadas por el confinamiento fueron el teletrabajo, situación en la que se encontró el 4,4% de 16 a 24 años, el 16,5% de 25 a 29 años (en el resto entre el 11 y el 15%), y la reducción de jornada que se vieron afectados el 4,2% de jóvenes de 16 a 24 años y el 5,5% de 25 a 29 años (redondeando el 4% en el resto de tramos de edad) (Ayalá et al.; 2022: 323).

¹² Ante la falta de datos agregados, añadían, era difícil estimar esta situación entre población joven. Esta aproximación se realizó considerando las horas de trabajo (quienes declararon no haber trabajado ninguna hora o menos horas que las habituales) que con anterioridad a 2020 era mínima entre población joven.

¹³ Tener en cuenta que estas cifras son estimaciones o estudios basados en encuestas en diferentes momentos temporales.

¹⁴ Según el sondeo Covid-19 (INJUVE 2020) el 24,12% de las y los jóvenes se vio sometido a un ERTE, el 47,7% no se vio afectado por la situación y el 16,2% perdieron su empleo (Torre, M. en INJUVE, 2021).

La situación de **desempleo**¹⁵ entre la población joven llegó a unas cuotas realmente dramáticas, especialmente en 2013. Con estos datos se muestra que en los peores momentos de la Gran Recesión la tasa de paro de las personas jóvenes, es decir, dispuestas a trabajar que no encontraban empleo, llegaba casi a triplicar la del total de la población. No cabe duda de que las y los jóvenes fueron un grupo especial y duramente golpeado. Incluso mejorando en los últimos años, las tasas de desempleo, especialmente entre las y los más jóvenes, aún distan mucho de los previos a la crisis iniciada en 2008.

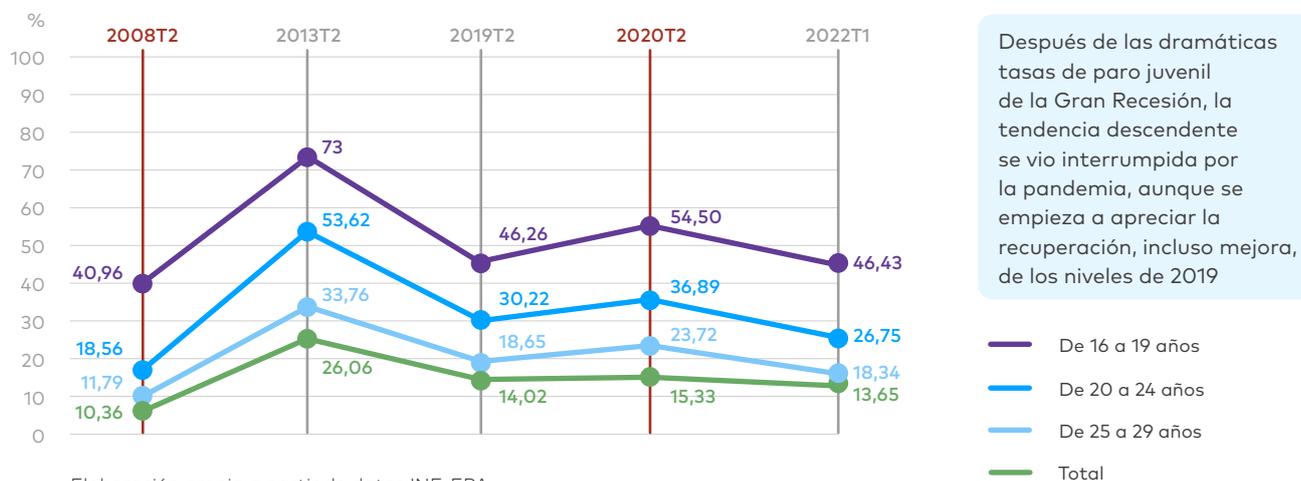
La tasa de paro relaciona el número de personas desocupadas en relación al número de personas económicamente activas.

Durante los peores momentos de la **pandemia** (incluso antes, aunque hay que tener precaución con la variabilidad y estacionalidad por trimestres) la **tasa de paro aumentó**, de forma especialmente destacada para la población de 16 a 19 años (que llegó al 60,14% en el cuarto trimestre de 2020). Sin embargo, si se comparan los datos del primer trimestre de 2022 con el de 2019 (y del cuarto trimestre 2021 – 2020) se observan ya menores niveles de desempleo joven, especialmente entre 20 a 24 años.

Tabla 4. Tasa de Paro (INE-EPA)

	2007T1	2013T1	2019T1	2022T1	2022-2007
De 16 a 19 años	27,59%	75,63%	49,26%	46,43%	
Variación		▲ 48,04 pp	▼ -26,37 pp	▼ -2,83 pp	▲ 18,84 pp
De 20 a 24 años	15,02%	53,39%	32,00%	26,75%	
Variación		▲ 38,37 pp	▼ -21,39 pp	▼ -5,25 pp	▲ 11,73 pp
De 25 a 29 años	9,21%	35,09%	19,51%	18,34%	
Variación		▲ 25,88 pp	▼ -15,58 pp	▼ -1,17 pp	▲ 9,13 pp
Total	8,42%	26,94%	14,70%	13,65%	
Variación		▲ 18,52 pp	▼ -12,24 pp	▼ -1,05 pp	▲ 5,23 pp

Gráfico 7. Tasa de Paro (INE-EPA)



15 Para información más detallada sobre las tasas de paro por sexo en el periodo estudiado consultar el apartado 7.3 del Anexo.

En las tasas de paro se vuelven a identificar importantes **diferencias según sexo** (ver gráfico 9 - Anexo). En el grupo de 16 a 19 años, **las tasas de desempleo de las mujeres son superiores a las de los hombres** antes de la crisis financiera (hasta 12 puntos más). Aunque estas brechas se van acercando, en 2014-2015, de nuevo aumentan y las mujeres tienen unas tasas de en torno a 6 puntos superiores a las de los hombres en 2019. En 2020, año de la pandemia, las mujeres tienen unas tasas de desempleo casi 11 puntos superiores a las de los hombres, para en 2021 solo diferenciarse en 2 puntos debido al decrecimiento, precisamente, de la tasa de desempleo de las mujeres.

Entre jóvenes de 20 a 24 años y de entre 25 y 29 años las tendencias son similares (teniendo en cuenta que el desempleo es menor en este segundo grupo). Las diferencias entre las tasas de paro entre hombres y mujeres son inferiores, observándose que la crisis de 2008 afectó en mayor medida al desempleo de los hombres (reduciéndose, por tanto, las diferencias con la tasa de las mujeres), lo que implica que durante el periodo 2009-2015 ellas tuvieron una menor tasa (inferior hasta los 4 puntos la de los hombres), para posteriormente ir igualándose.

A la hora de analizar la brecha de género en el empleo ligada a los efectos de la crisis de 2008 es importante tener en cuenta una serie de particularidades (Aguado-Bloise, 2019). La destrucción de empleo en los primeros años tras la crisis afectó con más intensidad a los hombres que a las mujeres puesto que la destrucción de empleo se produjo principalmente en actividades productivas masculinizadas, como el sector de la construcción. Como respuesta a esta dinámica, las mujeres y especialmente las mayores de 25 años intensificaron su presencia en el mercado de trabajo para aportar al presupuesto familiar como sustentadoras principales o como proveedoras de ingresos complementarios. De este modo, la brecha de género la Tasa de Actividad y en la Tasa de Desempleo se reduce entre 2008 y 2013. No obstante, es fundamental remarcar que esto no se debe principalmente a que las mujeres se encontrasen en una situación de mayor nivel de empleo sino porque había más hombres perdiendo sus puestos de trabajo. Además, a partir de 2013, y con más intensidad después de 2015, estas brechas vuelven a ampliarse puesto que el empleo masculino tiende a beneficiarse más de los períodos de crecimiento económico.

En el año de la pandemia las tasas de paro aumentan (respecto a 2019) más entre varones de 20 a 24 años (6 puntos) que entre mujeres (4,6), y en cambio más entre mujeres de 25 a 29 años (4,6) que entre los hombres de esas edades (3,3 puntos más). En 2021 estas tasas se han reducido más entre mujeres que hombres (con la excepción de jóvenes de 20 a 24 años que lo han hecho de manera similar) frente a las 2020, aunque aún registraban valores superiores a los del 2019 (especialmente en hombres de 16 a 19 años). Las diferencias por sexo en este año de las tasas de paro son inferiores entre las mujeres, rondan entre los 2 puntos de diferencia, mientras que son similares en el grupo de 25 a 29 años.

Tabla 5. Tasa de Paro según sexo (INE-EPA – Media trimestres)

		2007	2013	2019	2020	2021	2021-2019	2021-2007
De 16 a 19 años	Hombres	23,94%	72,29%	42,82%	50,11%	49,96%		
	Variación (pp)		▲ 48,35	▼ -29,47	▲ 7,29	▼ -0,15	▲ 7,1	▲ 26,02
	Mujeres	35,92%	76,26%	48,47%	60,97%	51,93%		
	Variación (pp)		▲ 40,34	▼ -27,79	▲ 12,50	▼ -9,04	▲ 3,5	▲ 16,01
	Diferencia H-M (pp)	-12,0	-4,0	-5,7	-10,9	-2,0		
De 20 a 24 años	Hombres	12,41%	52,71%	28,18%	34,23%	30,8%		
	Variación (pp)		▲ 40,30	▼ -24,53	▲ 6,05	▼ -3,43	▲ 2,6	▲ 18,39
	Mujeres	18,05	50,74%	31,65%	36,22	32,42%		
	Variación (pp)		▲ 32,69	▼ -19,09	▲ 4,57	▼ -3,80	▲ 0,8	▲ 14,37
	Diferencia H-M (pp)	-5,6	2,0	-3,5	-2,0	-1,6		
De 25 a 29 años	Hombres	7,47%	34,48%	18,87%	22,16%	21,22%		
	Variación (pp)		▲ 27,01	▼ -15,61	▲ 3,29	▼ -0,94	▲ 2,4	▲ 13,75
	Mujeres	10,71%	31,99%	19,1%	23,69%	21,48%		
	Variación (pp)		▲ 21,28	▼ -12,89	▲ 4,59	▼ -2,21	▲ 2,4	▲ 10,77
	Diferencia H-M (pp)	-3,2	2,5	-0,2	-1,5	-0,3		
Total	Hombres	6,41%	25,6%	12,45%	13,87%	13,05%		
	Variación (pp)		▲ 19,19	▼ -13,15	▲ 1,42	▼ -0,82	▲ 0,6	▲ 6,64
	Mujeres	10,7%	26,67%	15,99%	17,43%	16,71%		
	Variación (pp)		▲ 15,97	▼ -10,68	▲ 1,44	▼ -0,72	▲ 0,7	▲ 6,01
	Diferencia H-M (pp)	-4,3	-1,1	-3,5	-3,6	-3,7		

En las tasas de desempleo merece la pena analizar el comportamiento según los niveles educativos alcanzados¹⁶. De la evolución en todo este periodo es evidente que, **a mayor nivel educativo, menor tasa de desempleo** y, en consecuencia, mayor probabilidad de inserción laboral.

Sin embargo, existen algunos matices. **Antes de la crisis económica iniciada en 2008 las diferencias entre los niveles educativos eran menores**; en los peores momentos de la Gran recesión estas diferencias aumentaron, incrementándose más en el grupo de estudios hasta secundaria obligatoria, seguido de secundaria no obligatoria y postsecundaria. Para 2019 las diferencias entre las tasas de paro vuelven a reducirse, debido a un mayor descenso del grupo de niveles educativos intermedios, seguido de los bajos que habían alcanzado niveles significativamente más altos (superando incluso el 50%).

¹⁶ Se opta por considerar al conjunto de la población joven dado que entre los diferentes tramos de edad existen diferencias por nivel educativo alcanzado derivadas por el margen de tiempo etario para su inicio-finalización.

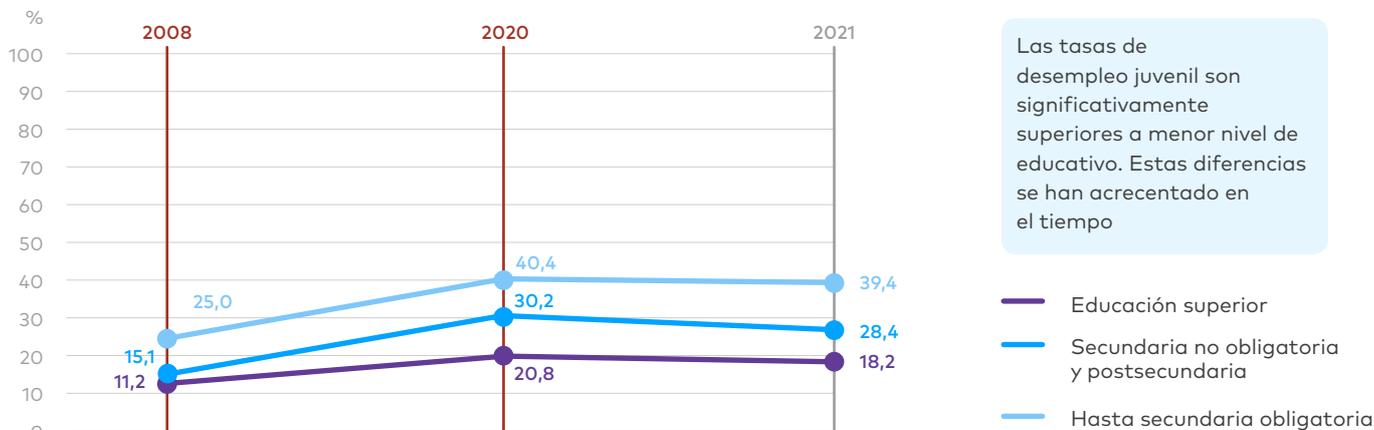
En 2020, marcado por la pandemia, los mayores retrocesos se registraron (respecto a 2019) para las y los jóvenes con estudios de secundaria no obligatoria y postsecundaria (aumento de 5 puntos), seguido por jóvenes de estudios superiores (que incluye desde grado hasta doctorado, en 3,4 puntos). Sin embargo, también son estos grupos los que se recuperan más en 2021.

Tabla 6. Tasa de Paro (15 a 29 años), según nivel educativo (Eurostat)

	2007	2013	2009	2020	2021*	2021-2019	2021-2007
Hasta secundaria obligatoria	16,3%	52,4%	38,3%	40,4%	39,4%		
Variación (pp)		▲ 36,1	▼ -14,1	▲ 2,1	▼ -1,0	▲ 1,1	▲ 23,1
Secundaria no obligatoria y postsecundaria	12,2%	41,0%	24,9%	30,2%	28,4%		
Variación (pp)		▲ 28,8	▼ -16,1	▲ 5,3	▼ -1,8	▲ 3,5	▲ 16,2
Educación superior	8,8%	30,3%	17,4%	20,8%	18,2%		
Variación (pp)		▲ 21,5	▼ -12,9	▲ 3,4	▼ -2,6	▲ 0,8	▲ 9,4

* Eurostat indica que se han producido modificaciones en la definición.

Gráfico 8. Tasa de Paro (15 a 29 años), según nivel educativo (Eurostat)



Las tasas de desempleo juvenil son significativamente superiores a menor nivel de educativo. Estas diferencias se han acrecentado en el tiempo

- Educación superior
- Secundaria no obligatoria y postsecundaria
- Hasta secundaria obligatoria

Elaboración propia a partir de Eurostat.

En este último año disponible:

- Las y los jóvenes de niveles educativos bajos tienen una tasa de desempleo del 39,4%, que supera por mucho a la de los niveles intermedios (en 11 puntos) y niveles superiores (en 21 puntos), y que es mayor respecto a los niveles pre pandemia de 2019 (en 1,1 puntos) y especialmente los niveles anteriores a la crisis económica iniciada en 2008 (en 23 puntos), siendo el grupo de nivel de estudios que más se ha visto afectado en estos últimos 15 años.
- Mientras que la tasa de desempleo juvenil de niveles educativos intermedios en 2021 es del 28,4%, superior a la tasa del grupo de estudios superiores (10,2 puntos más), y que menos se acerca a los niveles de pre pandemia (3,5 puntos más que en 2019) y también sensiblemente superior a la de hace 15 años (16 puntos más).
- Finalmente, la tasa de paro juvenil del grupo con estudios superiores es de 18,2% en 2021, siendo la que más se acerca a niveles pre pandemia (0,8 puntos superior a la de 2019), pero también alejada de los niveles de desempleo anteriores a la crisis económica de 2008 (9,4 puntos superior).

Según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (Observatorio de las Ocupaciones, 2021b: 65) el perfil de demandante de empleo joven (menor a 30 años) en 2021 era "mujer de 25 a 29 años con estudios primarios o no acreditados y una antigüedad como demandante de empleo de seis a doce meses que trabajó en el sector servicios o bien carece de experiencia previa". Además, solo cerca de una cuarta parte (24%) de jóvenes demandantes de empleo había cursado estudios universitarios o de FP de primer o segundo grado (ídem, 67).

El **desempleo de larga duración** es otro indicador relacionado con el paro, de gran relevancia para la población joven. Como se verá en siguientes contenidos del informe, las y los expertos en juventud llaman la atención sobre el *efecto cicatriz* de la situación de las y los jóvenes en relación a sus primeras experiencias en el mercado laboral. Es decir, en contra de la intuición de que es una situación pasajera y con el tiempo las personas jóvenes accederán a un empleo, estas **situaciones tienen impacto a medio y largo plazo**, no solo a nivel individual (la pérdida de capital humano en tanto no se puede poner en práctica los conocimientos adquiridos en su etapa formativa o en su bienestar físico y mental), sino también a nivel colectivo (niveles de productividad, sostenimiento del Estado del Bienestar y sistema de pensiones, etc.). En lo referente al *efecto cicatriz* derivado de la situación continuada de desempleo se afirma que "la evidencia empírica a nivel internacional parece apuntar hacia la existencia de esos **efectos permanentes de los episodios de desempleo juvenil**, de esas «cicatrices» en la vida laboral de los individuos en diferentes niveles como los salarios, las futuras situaciones de empleo y/o desempleo, e incluso la felicidad y bienestar de los individuos" (Arrazola, Galán y Hevia; 2018: 63).

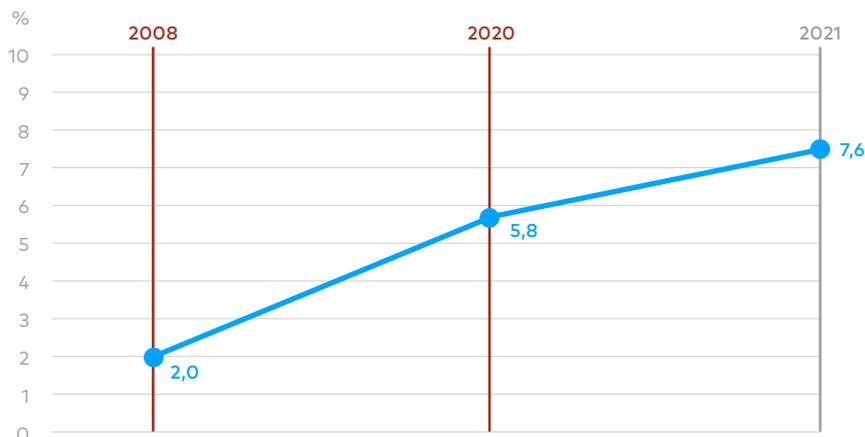
La tasa de desempleo de larga duración relaciona a las personas que llevan un año o más buscando empleo y no han trabajado en ese periodo con el total de la población activa (ocupados/as y desocupados/as)

Tabla 7. Tasa de Desempleo de Larga Duración (Eurostat)

	2007	2013	2019	2021	2021-2007
De 15 a 29 años					
De 1 año a menos de 2 años	1,5%	17,8%	5,4%	7,6%*	
Variación		▲ 16,3 pp	▼ -12,4 pp	▲ 2,2 pp	▲ 6,1 pp

* Eurostat indica que se han producido modificaciones en la definición.

Gráfico 9. Tasa de Desempleo de Larga Duración de 15 a 29 años (Eurostat)



A pesar de la mejora de la tasa de desempleo joven de larga duración entre 2013 y 2019, ésta alcanza niveles muy elevados y existe un riesgo a que con la pandemia se cronifique esta situación

Elaboración propia a partir de Eurostat.

En 2021, la tasa de desempleo de larga duración, es decir, quienes no han trabajado y buscan empleo durante un año o más, es del 7,6% del total de jóvenes de 15 a 29 años (independientemente de su situación laboral). Esto implica que ha aumentado (en 2,2 puntos) respecto a los niveles previos a la pandemia, y que la proporción de jóvenes en esta situación es mayor en la actualidad que antes de la crisis de 2008 (cuando era de menos del 2%), aunque se ha reducido de forma significativa desde los peores momentos de la Gran Recesión.

El perfil de jóvenes en situación de desempleo de larga duración, según los datos del SEPE en 2020, eran mayoría mujeres, tasas más altas entre jóvenes de 25 a 29 años y procedían fundamentalmente del sector Servicios (el 54%). Además, se ponía de relevancia la relación de esta situación con el nivel educativo: "la influencia del nivel formativo sobre el paro de larga duración parece evidente ya que los niveles formativos con porcentaje de parados son los de estudios primarios o sin acreditar y ESO, que suman hasta un 72,33%, mientras que en los grados de formación profesional y en los estudios universitarios la incidencia no es tan acusada" (Observatorio de las Ocupaciones 2021b: 78).

CONDICIONES Y
CARACTERÍSTICAS DEL
EMPLEO JOVEN



3

CONDICIONES Y CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO JOVEN

Cada vez se hace más evidente que la tenencia de un empleo no implica, en sí mismo, la inclusión económica y social, ni poder iniciar los tránsitos vitales habituales y tradicionalmente esperables de la juventud, como la emancipación o la conformación de una familia propia. El trabajar y no poder satisfacer las necesidades básicas es una realidad existente.

Según datos del INE el **riesgo de pobreza**¹⁷ de las personas con empleo, ocupadas, en 2020 (aunque con las rentas del año anterior) se situaba en el 12% de esta población con empleo, si bien ha mejorado las cifras respecto a 2015, cuando alcanzaba al 14,8% de ocupados/as, aún se sitúa por encima de los niveles de finales de la primera década del siglo (entre 2008 – 2013 se mantenía estable en torno al 11,6%). Mientras que Eurostat estima que el 10,9% de las y los jóvenes de 16 a 29 años que tienen un empleo están en riesgo de pobreza¹⁸ en 2020 (algo inferior a la del total de la población mayor de 18,1 11,8%). Esta tasa es algo superior entre hombres jóvenes (11,4%) que entre mujeres (10,2%), aunque tradicionalmente ha sido a la inversa (por ejemplo, en 2011 la brecha era de 6,8 puntos porcentuales, ellas el 14,9% y ellos el 8,7%).

Detrás de estas cifras se sitúan las condiciones laborales: niveles de ingresos, temporalidad, duración de las jornadas laborales, tipo de sector, etc. que reflejan una de las partes de lo que se ha denominado dualidad del mercado de trabajo y que puede ser considerado como característica estructural desde los años 80-90 en España. Esta dualidad se caracteriza por un segmento poblacional que ocupa empleos de carácter fijo, con una protección al despido, y otro segmento de **trabajadoras y trabajadores con empleos temporales, poca protección y garantías, y de alternancia entre periodos de empleo y desempleo.**

Como se verá a continuación las y los jóvenes suelen encontrarse en este segundo segmento, y aunque se pueda suponer que, con el tiempo, avanzando en el ciclo vital, se accederán a empleos de mejor calidad, las y los expertos aluden al ya presentado **efecto cicatriz**, es decir, **efectos persistentes y negativos derivados de las primeras experiencias laborales** que se asocian a una reducción a largo plazo de las oportunidades vitales, tanto en el desarrollo profesional, como en el bienestar económico y social, así como en la salud física y mental (Torres, M. en INJUVE, 2020; CES; 155). Y no solo a nivel individual, sino que repercute al conjunto de la sociedad, en tanto "según la OCDE, alrededor de dos terceras partes de la desigualdad de ingresos que se acumula a lo largo de la vida se transmite a los ingresos recibidos a través de las pensiones en la vejez. En España, esta transferencia está cerca del 100% debido al fuerte vínculo existente entre las contribuciones efectuadas al sistema de la Seguridad Social durante los años cotizados y las pensiones que estas mismas personas percibirán en el futuro. Es decir, no se trata de un problema que se solucione por sí mismo ni es un reto estático en el tiempo, sino todo lo contrario: probablemente la precariedad de ingresos en la juventud conducirá a una mayor desigualdad de ingresos entre los futuros jubilados" (Sevilla, Santa Cruz y Ortega, 2021:11).

17 Datos de la Encuesta de Condiciones de Vida, el umbral de pobreza se establece en "el 60% de la mediana de los ingresos anuales por unidad de consumo (escala OCDE modificada), tomando la distribución de personas. Los ingresos por unidad de consumo se obtienen dividiendo los ingresos totales del hogar entre el número de unidades de consumo".

18 El Eurostat define el umbral de la pobreza como el 60% de la renta disponible equivalente a la mediana nacional después de las transferencias sociales.

Para abordar este "estar en el mercado laboral" de la juventud, se tratan las siguientes grandes temáticas:

- Los **principales sectores de actividad** a los que se dedican las personas trabajadoras jóvenes son, fundamentalmente, Comercio y Hostelería, y después se desprende una importante brecha de género. La crisis sanitaria afectó con un menor número de trabajadores/as jóvenes en todos los sectores (en especial, Hostelería y Transporte), con la excepción de Información y comunicaciones y Actividades sanitarias y de servicios sociales. En cuanto a la recuperación de los niveles previos, existen sectores en los que ha crecido el número de ocupados/as jóvenes, pero otros, con fecha de 2021, aún se encuentran lejos de la situación pre-pandemia.
- La **precariedad laboral** de la población joven es elevada y con mayor incidencia que para el resto de la población trabajadora. Temporalidad, empleo a tiempo parcial involuntario e ingresos, son los indicadores utilizados para esta aproximación.
- La tasa de **empleo temporal** de la población joven tiende a ser mayor a menor edad y es muy elevada, al menos duplica a la del total de la población asalariada y es bastante superior entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo, ya hay indicios de transformación debidos a los cambios regulatorios de la Reforma Laboral que muestran cómo en abril de 2022 del total de contrataciones realizadas a personas jóvenes, el 34,5% correspondían a nuevas contrataciones de carácter indefinido, cuando en ese mes de los años anteriores se situaba en torno al 5,6%.
- Las y los jóvenes ocupados trabajan más en **jornadas a tiempo parcial** que el total de la población, y exceptuando a las personas más jóvenes, para el 40 – 58% es involuntaria (no haber encontrado un empleo a tiempo completo), aunque esas cifras están descendiendo en los últimos años. Las mujeres en general, y las jóvenes en particular, trabajan más a tiempo parcial que los hombres. Del total de la población joven subempleada (es decir, querría trabajar más horas de lo que lo hace), algo más del 40% corresponde a jóvenes con estudios superiores (mayor proporción que en el total de la población).
- La **ganancia media anual** de las y los trabajadores jóvenes es bastante inferior, en torno a la mitad (varía según cohortes de edad joven) que los ingresos medios del total de la población. De forma sistemática, las mujeres de todas las edades tienen unos ingresos medios inferiores a los hombres. De forma adicional se examinan las bases de cotización de las y los trabajadores en los últimos 3 años que muestran una tendencia ligeramente ascendente a pesar de la pandemia.
- La **sobre cualificación** de las y los trabajadores es otra de las problemáticas que tradicionalmente se han diagnosticado del mercado laboral en España (siendo el país, según datos de Eurostat, con una cifra más elevada). Diferentes fuentes estiman que entre una cuarta parte y una tercera parte de las y los jóvenes trabajadores están formativamente más preparados para las exigencias del puesto de trabajo que ocupan, esa incidencia es algo superior respecto a la del resto de la población.
- Finalmente, se aborda a la **población joven trabajadora por cuenta propia**, para comprobar que desde el inicio de la crisis iniciada en 2008 ha descendido (en números absolutos y proporcionales en relación al total de autónomos/as). En los últimos años representan en torno al 8% del total de trabajadores/as por cuenta propia y, a pesar de una mayor reducción en 2020, tanto en el primer trimestre de 2021 como de 2022 está creciendo el número de jóvenes autónomos/as. Las mujeres no llegan a representar el 40% del total del autoempleo joven.

Los **sectores de actividad económica** en los que principalmente se ocupan las y los jóvenes son Comercio; Hostelería e Industria manufacturera. En ciertos momentos, como en 2008, también era importante el sector de la Construcción, o en 2020 y 2021 las Actividades Sanitarias, que como se verá después, responde a la segregación por género de las actividades productivas.

Comparando los datos de distribución del total de ocupados/as (todas las edades), la juventud está más sobre representada en los sectores de Hostelería (en los últimos 3 años cerca de 6 puntos más), Comercio (entre 2 y 3 puntos más) y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (entre 1 y 2 puntos más). En 2022 se sumarían otros sectores donde proporcionalmente se ocupan más las y los jóvenes que el total de la población trabajadora (más de un punto porcentual: Información y telecomunicaciones y Actividades profesionales, científicas y técnicas.

Tabla 8. Distribución de ocupados/as de 16 a 29 años según sectores de actividad

Comercio, Hostelería e Industria manufacturera son los principales sectores de ocupación de las y los trabajadores jóvenes

	2008	2013	2019	2020	2021
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3,0%	4,3%	3,7%	3,9%	4,1%
C Industria manufacturera	14,2%	10,8%	11,2%	11,8%	10,5%
F Construcción	13,6%	4,9%	4,3%	4,2%	4,4%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	19,2%	21,8%	19,0%	18,7%	17,4%
H Transporte y almacenamiento	3,6%	3,3%	4,5%	4,0%	4,3%
I Hostelería	9,2%	12,4%	15,0%	12,7%	13,1%
J Información y comunicaciones	3,6%	3,6%	3,5%	4,4%	4,7%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,6%	4,9%	5,7%	6,1%	7,0%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,0%	4,2%	4,0%	4,0%	4,0%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	3,4%	3,8%	2,6%	2,6%	3,1%
P Educación	4,2%	5,7%	6,0%	6,2%	6,1%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	5,3%	6,7%	8,5%	9,9%	10,2%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,4%	3,3%	3,9%	3,5%	3,3%
S Otros servicios	2,7%	3,4%	3,1%	3,0%	2,6%
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	3,1%	3,4%	1,8%	1,6%	1,9%
Otros sectores (B, D, E, K, L, U) ¹⁹	3,7%	2,9%	2,7%	3,1%	2,9%

Elaboración propia a partir de INE-EPA (promedio cuatrimestres).

19 Se agrupan los sectores donde la presencia de trabajadores y trabajadores jóvenes es mínima. Estos son: B Industrias extractivas, D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, K Actividades financieras y de seguros, L Actividades inmobiliarias, U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

En cambio, las y los jóvenes desarrollan su actividad profesional en menor medida que el total de la población trabajadora en Administración pública y defensa (en torno a 4 puntos menos en los últimos años) y Construcción (alrededor de 2 puntos menos).

Analizando la evolución (como tasas de variación interanual) del número de jóvenes ocupados/as en los diferentes sectores de actividad, podemos obtener las **siguientes conclusiones**:

- **Efecto pandemia (2019-2020).** Hubo una reducción de ocupados/as jóvenes (superando el 15% de descenso) en: Hostelería, Transporte y almacenamiento, Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y Actividades de los hogares. De los 15 sectores analizados, solo 2 tuvieron más ocupación joven: Información y comunicaciones y Actividades sanitarias. Como se trató en el anterior capítulo, **las y los jóvenes tenían mayores probabilidades de verse afectados con la destrucción del empleo o los cierres temporales al trabajar en sectores más afectados por el confinamiento**, precisamente, hotelaría, comercios u otros servicios (**sectores en los que, además, la temporalidad es especialmente alta**, por lo que la terminación de los contratos y la sustitución posterior, facilitan la salida del empleo).
- **Repunte de ocupados/as en 2021.** Solo 3 sectores de actividad no tuvieron en 2021 un mayor número de ocupados/as jóvenes respecto a 2020 (Comercios, Otros servicios y Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento). Las mayores cifras de crecimiento en la ocupación se dan en los sectores de Administración Pública y defensa, Actividades del hogar y Actividades profesionales, científicas y técnicas (una tasa de variación interanual superior al 20%).
- **Recuperación relativa.** Debido a que en 2021 aún se mantenían algunas restricciones (de movilidad, horarios...) motivados por la pandemia, junto a otros factores como las nuevas formas de socialización de la "nueva normalidad", quizá sea prematuro extraer conclusiones sobre la recuperación o no de los niveles de ocupación según sectores de actividad. Lo que **los datos disponibles de 2021 respecto a 2019 muestran es que no se han recuperado los niveles previos en 8 de los 15 sectores**, aunque moderado en general. Aquellos donde más se ha perdido son Otros servicios, Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y Hostelería (entre el -15% y -22%). En cambio, se mejoran las cifras de ocupados/as jóvenes en Información y comunicaciones (aumento del 31,7% de ocupados/as), Actividades profesionales, científicas y técnicas, Administración pública y defensa y Actividades sanitarias y de servicios sociales.
- **Comparativa longitudinal.** Finalmente, en la comparación de la actualidad respecto a las cifras de ocupación previas a 2008 muestran que el mercado laboral no ha llegado a recuperarse. **Los mayores descensos se han producido**, al perder prácticamente la mitad o más de ocupados/as, **en la Construcción** (que alcanza un descenso del 81% de número de ocupados jóvenes), Actividades de los hogares, Industria manufacturera y Comercio. **Tan solo en el sector de Actividades Sanitarias y de servicios sociales ha habido una evolución positiva** (del 11,5% más de ocupados/as jóvenes).

Tabla 9. Tasa de variación del número de jóvenes ocupados/as por sector de actividad

Información y comunicaciones, Actividades profesionales, científicas y técnicas, Actividades sanitarias y de servicios sociales y Administración Pública y defensa son los sectores en lo que hay un incremento de más del 15% del número de jóvenes ocupados en 2021 respecto a los niveles pre-pandemia

	Efecto pandemia (2020-2019)	Después de la pandemia (2021-2020)	Niveles pre pandemia (2021-2019)	Crisis 2008 (2021-2008)	Nº jóvenes ocupados/as 2021 (en miles)
Total	-9,6%	7,2%	-3,1%	-41,6%	2.656,1
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	▼ -5,7%	▲ 14,1%	▲ 7,6%	▼ -18,2%	109,9
C Industria manufacturera	▼ -4,9%	▼ -4,5%	▼ -9,1%	▼▼ -56,9%	278,9
F Construcción	▼ -11,3%	▲ 12,5%	▼ -0,2%	▼▼ -81,1%	117,5
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	▼ -11,1%	0,0%	▼ -11,1%	▼▼ -47,2%	462,4
H Transporte y almacenamiento	▼▼ -20,3%	▲ 17,3%	▼ -6,4%	▼▼ -30,3%	115,0
I Hostelería	▼▼ -23,2%	▲ 10,1%	▼▼ -15,4%	▼▼ -17,3%	347,7
J Información y comunicaciones	▲ 14,1%	▲ 15,4%	▲▲ 31,7%	▼▼ -23,4%	124,7
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	▼ -3,1%	▲▲ 23,6%	▲▲ 19,8%	▼ -11,5%	187,0
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	▼ -10,6%	▲ 7,1%	▼ -4,2%	▼▼ -41,7%	106,2
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	▼ -9,6%	▲▲ 28,8%	▲▲ 16,4%	▼▼ -47,0%	82,2
P Educación	▼ -6,4%	▲ 6,9%	0,0%	▼ -13,8%	163,3
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	▲ 5,3%	▲ 10,3%	▲▲ 16,1%	▲ 11,5%	270,5
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	▼▼ -18,2%	▼ -1,3%	▼▼ -19,2%	▼▼ -19,9%	86,7
S Otros servicios	▼ -14,1%	▼ -8,5%	▼▼ -21,4%	▼▼ -45,4%	67,8
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	▼▼ -17,9%	▲▲ 25,6%	▲ 3,1%	▼▼ -65,2%	49,6

Elaboración propia a partir de INE-EPA (promedio cuatrimestres).

Incorporando una perspectiva de género, las mujeres jóvenes trabajadoras se concentran (50%) en los últimos años en: Comercio (en torno al 20% en los últimos años), Actividades sanitarias y servicios sociales, Hostelería, Educación (sobre el 8,5%). Mientras que la mitad de los hombres jóvenes ocupados se dedican a los sectores de: Comercio (en torno al 16%), Industria manufacturera, Hostelería y Construcción (algo más del 7%).

Focalizando en los sectores que representan más del 80% del empleo joven femenino y masculino y observando la distribución por sexo se identifican importantes brechas. Proporcionalmente ellas se concentran más en sectores como Actividades sanitarias y de servicios sociales, Educación, en menor medida, Comercio y Actividades de los hogares (aunque este sector es irrelevante entre los trabajadores jóvenes). Mientras que los sectores donde hay una mayor proporción de hombres son Industria Manufacturera, Construcción (casi irrelevante para ellas), Agricultura, y con diferencias menores a 3 puntos, Transporte e Información y Comunicaciones.

Tabla 10. Distribución según sexo de ocupados/as de 16 a 29 años por sectores de actividad en 2021

Los principales sectores de ocupación joven para ambos sexos son Comercio y Hostelería. Después se hace evidente la brecha de género: para el empleo femenino es mucho más relevante Actividades sanitarias y Servicios sociales y Educación, y para el masculino Industria manufacturera, Construcción y Agricultura

	Hombre	Mujer	Dif. H - M
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6,4%	1,6%	4,8 pp
C Industria manufacturera	14,9%	5,6%	9,2 pp
F Construcción	7,6%	0,9%	6,7 pp
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	15,8%	19,2%	-3,5 pp
H Transporte y almacenamiento	6,1%	2,4%	3,7 pp
I Hostelería	12,0%	14,2%	-2,2 pp
J Información y comunicaciones	6,2%	3,0%	3,2 pp
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	6,1%	8,0%	-1,9 pp
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	4,0%	2,1%	1,8 pp
P Educación	3,5%	9,0%	-5,5 pp
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,4%	16,6%	-12,2 pp
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,3%	3,6%	-3,4 pp
Representan el % del total de ocupación por sector	87,3%	86,5%	

Elaboración propia a partir de INE-EPA (promedio cuatrimestres).

Como se verá cuando se trate el tema de los ingresos del trabajo, la feminización o masculinización de los sectores de actividad responde no solo a la desigualdad de género estructural, sino que los mandatos de género, la socialización sexista, implica que mujeres y hombres se decanten por estudios diferenciados, por empleos diferenciados, que reproducen estas brechas en los sectores de actividad y tiene consecuencias en la “forma de estar” en el mercado laboral (temporalidad, niveles salariales...) como se aborda a continuación.

La segregación ocupacional de género se refiere al fenómeno por el que los trabajadores y trabajadoras se concentran en diferentes puestos de trabajo. Hasta aquí, la segregación ocupacional no supondría un problema social; como mucho se trataría de un fenómeno sociológico que refleja la construcción sexual de los trabajos y la construcción social del género, no obstante, masculino y femenino no son categorías que se coloquen en igualdad en el orden social. La segregación ocupacional se convierte en un problema de desigualdad cuando se demuestra que el factor más explicativo de la diferencia salarial entre mujeres y varones es la tendencia a que los sexos se concentren en diferentes ocupaciones (Bridges, 2013; Combet & Oesch, 2019; Hegewisch et al., 2010; López Díaz & Santos del Cerro, 2015). Como plantea Bloksgaard (2011, p. 8) cuando elegimos especialidad educativa o trabajo, nuestras elecciones deben tener sentido en relación con nuestra identidad de género y autoimagen. La división de trabajo por género nos ayuda a definir dicha identidad con lo que tanto varones como mujeres tienden a mantener la división sexual por género en el mercado de trabajo. Esto permite explicar el hecho de que la segregación ocupacional horizontal, paradójicamente, tiende a incrementarse en países con una mayor tradición igualitaria entre sexos – lo que Ellingsæter (2013) Norway and Sweden from the group of highly to moderately gender segregated labour markets, and women’s share of management positions is rising. Empirical case studies selected to shed light on (de llama el igualitarismo liberal.

La **inseguridad, inestabilidad, incertidumbre y falta de garantías de las condiciones de trabajo** son las características que determinan la **precariedad laboral**. El sindicato Comisiones Obreras junto a la Universidad de Alicante realizaron un estudio (2021) con los datos de la EPA-INE en 2019, que cifraba que el 48% de las y los asalariados se encuentra en una situación de *precariedad multidimensional*²⁰ y que el 49,5% vive en situación de *precariedad laboral*²¹, calculado sobre la población que denominan como "fuerza laboral extendida" (conformada por la población activa más desanimados).

Dentro de esta cifra general, se esconden diferentes realidades: en general, en cuanto a la población asalariada se ven más afectadas las mujeres (54%) y las personas inmigrantes (67%), y en especial las y los jóvenes: "el colectivo que afronta las peores condiciones laborales relativas, sufren niveles de precariedad insoportablemente altos, con una incidencia en torno al 75% tanto de la precariedad asalariada multidimensional como de la precariedad global" (CCOO, 2021: 10). Según estos datos, y teniendo en cuenta los dos índices, identifican una primera etapa de aumento de ambos entre 2008-2013, marcada por la Gran Recesión, la crisis de la zona euro y el comienzo de los efectos de la reforma laboral de 2012. Y una segunda etapa de 2014 - 2019 que caracterizan como expansiva y de fuerte caída en el desempleo y, en consecuencia, implica una caída en la precariedad global. Añadiendo que "a pesar de la mejora general del mercado de trabajo durante dicha expansión nunca se llegó a recuperar, sin embargo, la situación laboral general previa a la crisis y la precariedad asalariada no comenzó a reducirse significativamente hasta 2019, habiéndose mantenido hasta entonces en niveles persistentemente elevados" (CCOO, 2021: 10).

Para examinar este estar "en el mercado laboral" desde el punto de vista de la vulnerabilidad y **precariedad de la población joven trabajadora**, se examinan tres grandes dimensiones: la inestabilidad e incertidumbre en el empleo que se aborda a través de la **temporalidad**; la inseguridad, cuya aproximación se hará desde el salario y, de forma vinculada, la **parcialidad** de la jornada involuntaria.

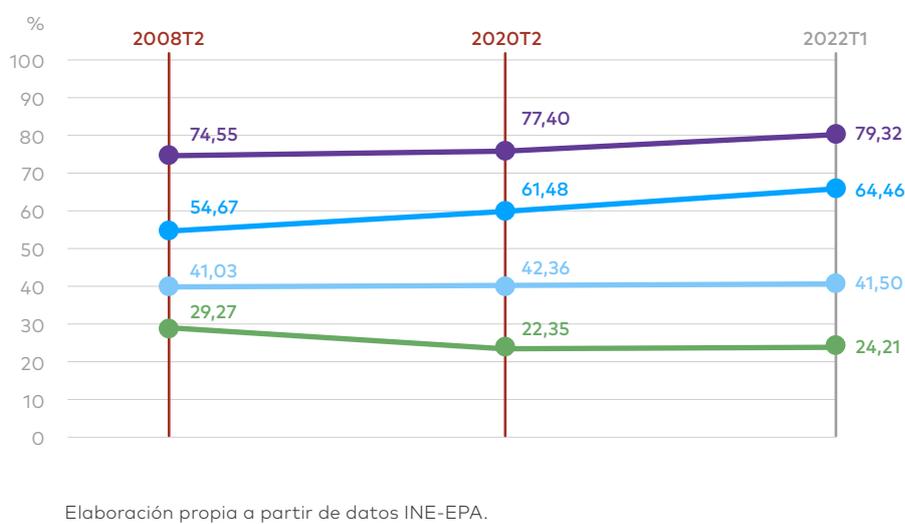
20 Definido como una carencia en alguno de los 7 indicadores de dimensiones monetarias y no monetarias. Estos indicadores de carencias laborales potenciales son: 1. Empleo de básicos salarios, compuesto por salario mensual reducido y salario por hora reducido; 2. Inestabilidad, compuesto por el contrato temporal; y otras carencias del empleo: jornada parcial involuntaria, sobrecualificación, jornada laboral extendida y jornada laboral atípica.

21 Incluyen: precariedad laboral multidimensional, desempleo y desánimo.

La **contratación temporal**²², frente a la indefinida, se asocia según la literatura (Alonso et al.; 2022) con **salarios inferiores**, una relación de probabilidad positiva entre experimentar pobreza y empleo temporal de corta duración (inferior a 6 meses), así como a una **menor acumulación de experiencia y capital humano**, y vinculado, realizar menos formación. La contratación del trabajo asalariado de las personas jóvenes²³ se caracteriza, precisamente, por la temporalidad (CES; 2020: 94) y además por una temporalidad no voluntaria²⁴. Según las cifras:

- En los últimos 25 años entre el 69% (2009 T2) y el 93% (2014 T3) de las y los jóvenes de **16 a 19 años** asalariados eran temporales, o lo que es lo mismo menos de un 31% de estas y estos jóvenes tenían un contrato indefinido. Algo inferiores son las cifras de temporalidad de jóvenes entre **20 y 24 años**, entre el 50 (2009 T1) y el 74% (2016 T3). Y entre el 36,9% (2009 T4) y el 49,8% (2017 T3) de jóvenes de **25 a 29 años**. Mientras que en el total de la población ese mínimo ha sido del 22% (2013 T1) y el máximo del periodo de 31,8% (2007 T3), una gran diferencia respecto a las personas jóvenes.
- A partir de 2013 aumenta la proporción de asalariados/as con relaciones laborales temporales²⁵ (en 2012 se aprueba la **Reforma Laboral**, Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral²⁶), para estabilizarse unos 5 años después (incluso descender en el caso de jóvenes de 20 a 24 años).

Gráfico 10. Porcentaje de asalariados/as temporales



En los últimos 15 años entre la mitad y tres cuartas partes de las y los jóvenes de 16 a 24 años asalariados tiene empleos de carácter temporal, entre jóvenes de 25 a 29 años la relación es algo más equilibrada, mientras que en el total de la población la mayoría tiene empleos de carácter indefinido

- De 16 a 19 años
- De 20 a 24 años
- De 25 a 29 años
- Total

- 22 Para información más detallada sobre las tasas de temporalidad por sexo en el periodo estudiado consultar el apartado 7.4 del Anexo.
- 23 Tener en cuenta que además la tasa de salarización de la población joven es muy alta, 9 de cada 10 trabajadores/as.
- 24 Según datos del INE y Eurostat, entre el 61 y el 75,6% de las y los jóvenes tenían esta fórmula temporal por no haber “encontrado trabajo fijo”, menos de un 8% “porque no quería trabajo fijo” y entre el 8 y 11% por tratarse de un empleo en educación/formación (datos de 2007, 2013, 2019) (CES; 2020: 96).
- 25 Desde 2008 hasta este año se produce la destrucción de empleo que afecta más los temporales (CES; 2020)
- 26 Esta reforma laboral, para la cual uno de sus objetivos era la “flexiseguridad” pretendía contribuir a la “gestión eficaz de las relaciones laborales”, facilitar la creación de puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo. Entre las principales medidas adoptadas se procuraba cerrar la brecha de la dualidad del mercado laboral afectando, entre otras, a las condiciones de despido (facilidades en la extinción y reducción de costes), supresión administrativa de los ERE y, en cuanto a la contratación temporal se establecen los 24 meses de encadenamiento contractual con el mismo trabajador/a (para después pasar a ser indefinidos) (Lahera, 2011; Bentolilla y Jansen, 2012).

- Durante el trimestre del **confinamiento** por la pandemia, el porcentaje de personas asalariadas con relaciones temporales disminuye, relacionado con el descenso del nivel de ocupación visto en el capítulo anterior y siendo estas **relaciones temporales las primeras en desaparecer**. Esto va en línea con lo que concluyen Alonso et al. (2022) "se ha producido un descenso de la tasa de temporalidad, probablemente por la destrucción de empleo entre aquellos que contaban con contrato temporal, ocurriendo esto, tanto para la crisis económica del 2008, como para la ligada a la COVID-19. Luego, la idea preconcebida que pudiéramos tener con respecto a que la temporalidad es propia de períodos de contracción económica y los contratos indefinidos de períodos de expansión, no se cumple a lo largo del periodo analizado" (p. 36-37).
- En el **último trimestre disponible** (T1 2022) comparado con el de 2019 se observan cifras inferiores al punto de referencia anterior a la pandemia, aunque **la proporción de temporalidad sigue siendo alta y superior a la de 2007** en el caso de las y los jóvenes de 16 a 19 años (79,3%) y de 20 a 24 años (64,5%). Mientras que entre jóvenes adultos y en el total de la población son mayoritarias las fórmulas contractuales indefinidas, la contratación temporal de jóvenes de 25 a 29 años es del 42,3% (algo menor que en el mismo trimestre de 2019 e incluso 2007) y en el total de la población es del 24% (menor que en 2007 en 7,6 puntos).

Estos últimos datos de la EPA, no obstante, no capturan las nuevas medidas introducidas por la **Reforma Laboral de 2022**. Se realiza una aproximación a los posibles cambios que nazcan a raíz de estas nuevas medidas y su afectación en el empleo joven más adelante.

Tabla 11. Tasa de Empleo Temporal (INE-EPA)

	2007T1	2013T1	2019T1	2022T1	2022-2007
De 16 a 19 años	77,70%	81,37%	83,75%	79,32%	
Variación		▲ 3,67 pp	▲ 2,38 pp	▼ -4,43 pp	▲ 1,62 pp
De 20 a 24 años	58,38%	58,98%	65,47%	64,46%	
Variación		▲ 0,61 pp	▲ 6,49 pp	▼ -1,02 pp	▲ 6,08 pp
De 25 a 29 años	44,08%	40,02%	46,20%	42,36%	
Variación		▼ -4,05 pp	▲ 6,18 pp	▼ -3,84 pp	▼ -1,72 pp
Total	31,83%	21,94%	25,88%	24,21%	
Variación		▼ -9,88 pp	▲ 3,94 pp	▼ -1,67 pp	▼ -7,61 pp

Si se atiende a las **diferencias por sexo** (ver gráfico 11 - Anexo), en general **las mujeres están más afectadas por los contratos temporales que los hombres** asalariados. Esta brecha de género en la temporalidad de las relaciones laborales es superior, en términos generales, entre la población joven. Aunque en momentos caracterizados por unos menores niveles de empleo tienden a estrechar diferencias e incluso a ser superior la temporalidad entre hombres jóvenes (como en el periodo 2010-2014).

Si se comparan los datos de 2021 respecto a los de 2008, ellas han visto más aumentada la tasa de temporalidad que ellos en los tres tramos de edad joven, especialmente entre mujeres de 20 a 24 años, cuya tasa es del 72,7% (16 puntos porcentuales más que en 2008, mientras que la de ellos es de 61%, 6,5 puntos más).

Atendiendo al periodo pandémico, en 2020 hay una menor tasa de temporalidad, especialmente entre hombres (de nuevo, este elemento está relacionado con la destrucción del empleo), para en 2021, especialmente entre las mujeres jóvenes (de 20 a 29 años) crecer más que la de los hombres. Si se comparan los datos de 2021 respecto a los de 2019 se observan ligeros cambios en las tasas de temporalidad de las mujeres y una reducción en la de los hombres, con la excepción de jóvenes de 20 a 24 años, para quienes la tasa de temporalidad de las mujeres aumenta (en 4,5 puntos) y la de ellos disminuye (en 4,5 punto).

Tabla 12. Tasas de temporalidad entre personas asalariadas según sexo (INE-EPA – media trimestre)

		2008	2013	2019	2020	2021	2021-2019	2021-2007
De 16 a 19 años	Hombres	76,7%	78,2%	85,5%	81,8%	86,4%		
	Variación (pp)		▲ 1,5 pp	▲ 7,3 pp	▼ -3,7 pp	▲ 4,6 pp	0,9 pp	▲ 9,6 pp
	Mujeres	77,7%	86,3%	88,5%	85,8%	88,8%		
	Variación (pp)		▲ 8,6 pp	▲ 2,1 pp	▼ -2,7 pp	▲ 3,1 pp	0,4 pp	▲ 11,1 pp
	Diferencia H-M (pp)	-1,02 pp	-8,14 pp	-2,95 pp	-3,97 pp	-2,48 pp		
De 20 a 24 años	Hombres	54,4%	63,1%	65,4%	61,2%	60,9%		
	Variación (pp)		▲ 8,8 pp	▲ 2,2 pp	▼ -4,2 pp	-0,3 pp	▼ -4,5 pp	▲ 6,5 pp
	Mujeres	56,4%	63,1%	68,1%	67,5%	72,7%		
	Variación (pp)		▲ 6,7 pp	▲ 5,0 pp	-0,6 pp	▲ 5,2 pp	▲ 4,6 pp	▲ 16,3 pp
	Diferencia H-M (pp)	-2,04 pp	0,02 pp	-2,77 pp	-6,38 pp	-11,83 pp		
De 25 a 29 años	Hombres	40,5%	41,1%	44,7%	40,9%	44,0%		
	Variación (pp)		0,6 pp	▲ 3,6 pp	▼ -3,8 pp	▲ 3,1 pp	-0,7 pp	▲ 3,5 pp
	Mujeres	41,8%	43,2%	48,8%	47,0%	49,4%		
	Variación (pp)		▲ 1,5 pp	▲ 5,6 pp	▼ -1,8 pp	▲ 2,4 pp	0,6 pp	▲ 7,6 pp
	Diferencia H-M (pp)	-1,26 pp	-2,15 pp	-4,08 pp	-6,02 pp	-5,38 pp		
Total	Hombres	27,4%	22,2%	25,4%	22,6%	22,8%		
	Variación (pp)		▼ -5,2 pp	▲ 3,2 pp	▼ -2,8 pp	0,2 pp	▼ -2,5 pp	▼ -4,6 pp
	Mujeres	31,2%	24,1%	27,2%	25,7%	27,5%		
	Variación (pp)		▼ -7,1 pp	▲ 3,1 pp	▼ -1,6 pp	▲ 1,8 pp	0,3 pp	▼ -3,7 pp
	Diferencia H-M (pp)	-3,81 pp	-1,94 pp	-1,82 pp	-3,04 pp	-4,62 pp		

A través del volumen del tipo de contrataciones se puede realizar una aproximación a los efectos de la **nueva reforma laboral** tomando los datos disponibles de abril de 2022 (algunas medidas de la Reforma Laboral de 2022, entre ellas los cambios en la contratación, entraron en vigor el 31 de marzo) y su comparación con el mismo mes de los años anteriores²⁷.

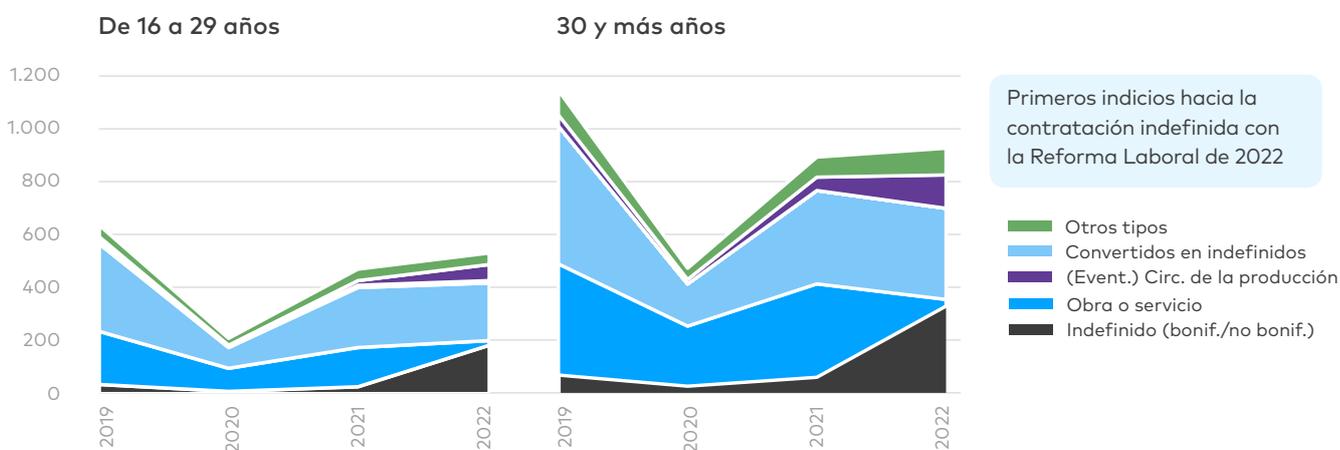
Según estas cifras ya se identifica la importancia de la contratación indefinida, objeto de dicha reforma. Del total de las contrataciones realizadas en abril de 2022 entre las personas jóvenes (935.146, tanto nuevos como convertidos), el 34,5% correspondían a nuevas contrataciones indefinidas (511.240), mientras que en los anteriores años representaban el 5,6% o menos. Para la población de 30 o más edad, del total de contrataciones (1.450.093 del total) el 35,7% eran nuevas indefinidas (representando algo más que entre población joven), mientras que en los años anteriores rondaban entre el 5 y el 7%.

Otro indicio sustancial es que también ha aumentado el número de contratos convertidos en indefinidos: el 11,5% del total de contrataciones en abril de 2022 en población joven (en los años anteriores del mismo mes no superan el 5%), y algo superior en población adulta, representando el 13,5% (sin que en años anteriores superaran el 6%).

Aunque algunas formas contractuales se han modificado o sustituido (como los contratos en prácticas y formación, o la interinidad por el de sustitución), parece claro que esta tendencia hacia la contratación indefinida se ha hecho a costa de la contratación de obra y servicio (que representaba en años anteriores entre un tercio y la mitad del total de contrataciones y que desaparece con la reforma laboral), fórmula especialmente insegura, entre otros aspectos, en tanto no tenía una duración preestablecida.

Si se atiende al sexo, los nuevos contratos indefinidos suscritos en abril de 2022 por hombres jóvenes representan el 35,1% del total firmados (cuando en abril de 2019 eran el 5,7%) y en mujeres jóvenes algo menos, el 33,8% (en abril de 2019 representaban el 5,4%). Comparando con la población de 30 o más años la relación es del 37,8% de los contratos firmados por hombres y del 33,2% de mujeres.

Gráfico 11. Tipos de contratos de trabajo (abril 2022) (miles de contratos)



Elaboración propia a partir de Estadísticas de contratos. SEPE.

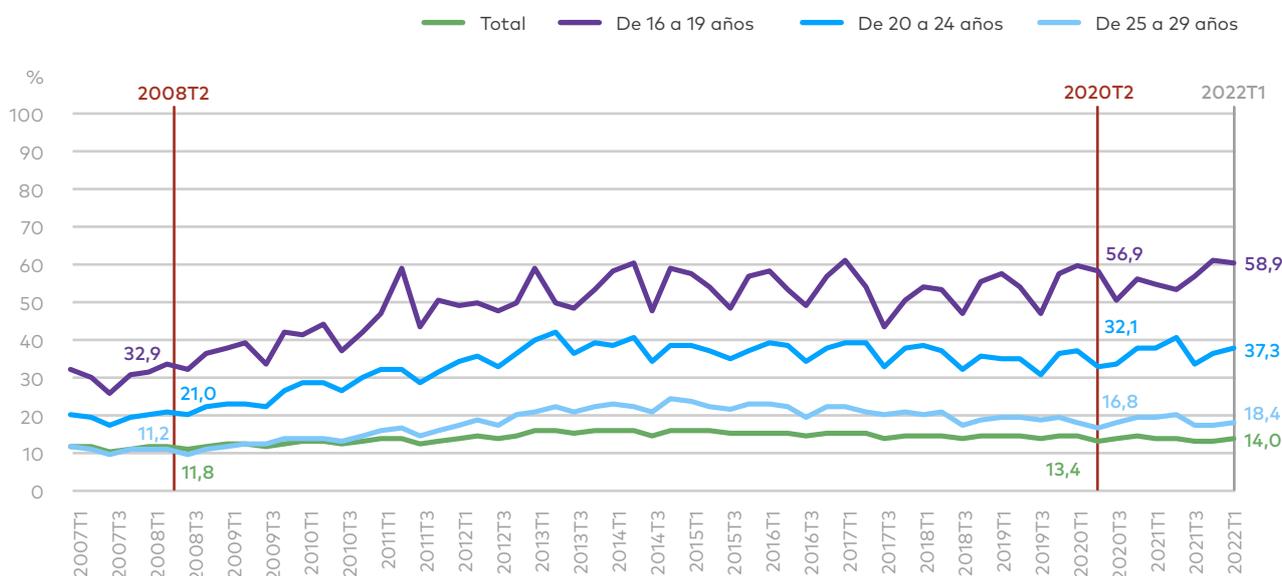
²⁷ Para procurar evitar la volatilidad de la estacionalidad del empleo, especialmente del joven, aunque hay que tomar estos datos con especial cautela ya que abril está especialmente afectado por la variabilidad anual de las fechas de Semana Santa.

La **jornada a tiempo parcial**²⁸ es una característica del empleo, frente a la jornada completa, también **propia de las y los jóvenes**. Lo que en sí mismo no es algo negativo, pues puede responder a preferencias como trabajar menos horas, conciliar, dedicar a los estudios, etc. El problema es cuando se ocupa este tipo de empleo por no encontrar otro a jornada completa. Los datos muestran que:

- Desde 2007 se identifica un **aumento de la jornada a tiempo parcial sobre la de tiempo completo**, en general, **hasta 2013 para posteriormente mantenerse**. Las y los jóvenes de entre 16 y 19 años tienen unas mayores tasas de empleo a jornada parcial, llegando incluso en ocasiones a representar más este tipo de jornada que la de a tiempo completo. En jóvenes de 20 a 24 años es algo inferior (entre el 18% 2007 T3 y el 41% en 2013 T2). Mientras que en el grupo de 25 a 29 años es también inferior (entre el 10% 2008 T3 y 24,5% T4) y más cercana a la de la población en general, aunque han aumentado en mayor medida en este periodo.
- Según los datos del **primer trimestre de 2022**, el 58,9% de las y los trabajadores de 16 a 19 años tenían jornadas a tiempo parcial, el 37,3% de trabajadores y trabajadoras de 20 a 25 años y el 18,4% entre 25 y 29 años (frente a una tasa total del 14% de trabajadores/as).

Gráfico 12. Porcentaje de ocupados/as con jornada a tiempo parcial

En los últimos 15 años ha aumentado la proporción de trabajadores y trabajadoras con jornadas a tiempo parcial, especialmente entre las y los más jóvenes



Elaboración propia a partir de datos INE-EPA trimestrales.

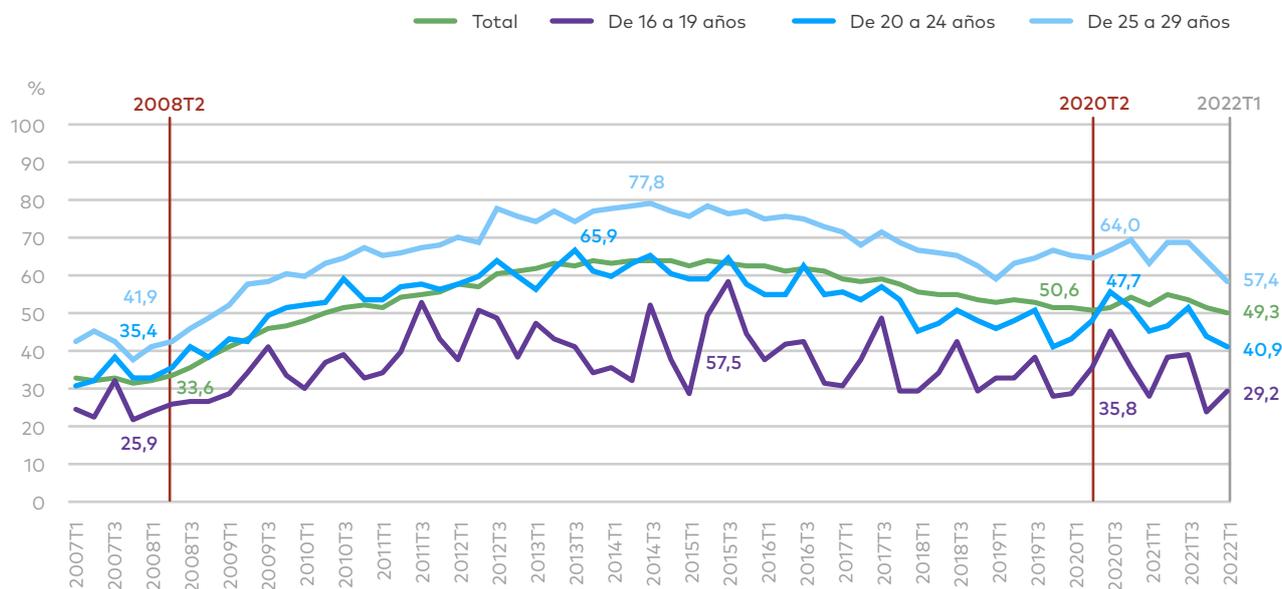
Si se atiende a si este tipo de jornada es una **condición laboral involuntaria**, no haber encontrado un trabajo a tiempo completo, se observa:

- **Entre un tercio y una cuarta parte** de estas y estos trabajadores se encuentra en esta situación. Aspecto que empezó a crecer con la crisis iniciada en 2008 y a descender a partir de 2014 – 2015.

28 Para información más detallada sobre las tasas de parcialidad por sexo en el periodo estudiado consultar el apartado 7.5 del Anexo.

Gráfico 13. Porcentaje de ocupados/as con jornada a tiempo parcial involuntaria

La involuntariedad de la jornada parcial ha crecido, siendo involuntaria para más de la mitad de jóvenes de 25 a 29 años con este tipo de jornada



Elaboración propia a partir de datos INE-EPA trimestrales.

- En este caso las y los **jóvenes de 16 a 19 años** son los que muestran una **menor tasa de involuntariedad** (aunque muy volátil por trimestre) situándose entre el 20 – 30% (a finales de la primera década de los 2.000), alcanzando y superando incluso al 50% de trabajadores/as con empleos a tiempo parcial entre 2011 y 2017, para situarse en entorno a un tercio en 2021-2022 (después de un repunte en el trimestre posterior al confinamiento).
- El **siguiente grupo que muestra menos disconformidad con su jornada parcial son jóvenes de 20 a 24 años**, con una tendencia muy similar al anterior grupo, pero menos volátil por trimestre, se ha situado entre el tercio y más del 60% (máximo alcanzado en 2013 -2014). También el trimestre posterior al confinamiento se observa un repunte de involuntariedad, y en 2022 (T1) el 41% de trabajadores/as a tiempo parcial de estas edades ocupaba este empleo por no encontrar uno a tiempo completo.
- Posteriormente se sitúan los datos generales de toda la población a jornada parcial, y el **grupo que más ocupa estos empleos a jornada parcial por no encontrar a tiempo completo son las y los jóvenes de 25 a 29 años**. Siguiendo las tendencias anteriores, estos porcentajes han oscilado entre el 37% (anterior a 2008) y el 77,8% (alcanzado en 2014 T3), lo que implica que es este grupo donde más ha llegado a crecer la parcialidad involuntaria. En este caso, no se observa un incremento tan alto después del confinamiento, y en 2022 (1T) se sitúa aún muy alto, el 57,4% de trabajadores a tiempo parcial (aun superando los niveles de población en jornada parcial no deseada en general).

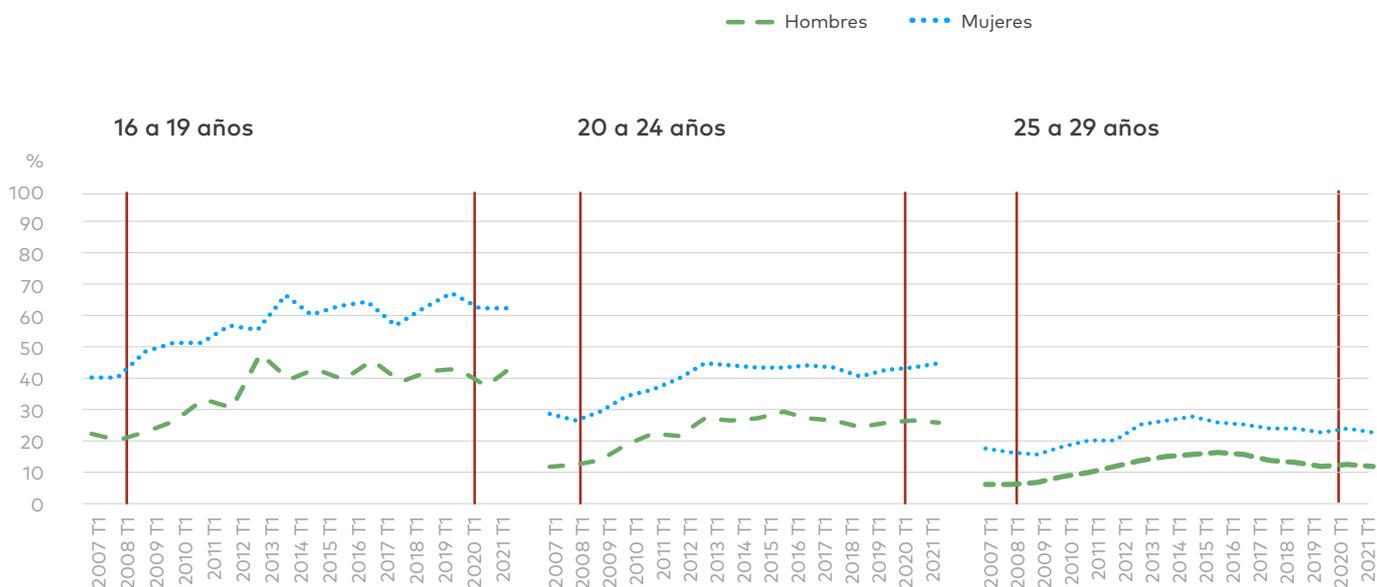
Respecto a las diferencias por **sexo, las mujeres, tradicionalmente, han tenido una mayor tasa de empleos a jornada parcial que los hombres**, tanto en población general como en jóvenes. Esta diferencia entre sexos ha llegado a alcanzar los 27 puntos porcentuales.

En población general, después de aumentar (2013 -2016) en ambos sexos entre 2013 – 2016, el resultado arroja que en la comparación del primer trimestre de 2021 respecto al de 2007, la tasa de tiempo parcial de los hombres habría aumentado (pasando del 4,5% al 6,5%), mientras que en mujeres habría disminuido muy ligeramente (del 23,3% al 22,7%).

En cambio, la evolución por sexo de este indicador no es el mismo entre las y los jóvenes. Para todos, **tanto en hombres como mujeres, las tasas de ocupados a tiempo parcial han aumentado de manera similar** (comparando 2022 -2007) aunque en el caso de jóvenes de 16 a 19 años la de ellas supera en 20 puntos (7 de cada 10 mujeres ocupadas) y entre 25 a 29 años los 13 puntos respecto a las de ellos. Entre jóvenes de 20 a 24 la tasa de jornadas a tiempo parcial ha aumentado más (respecto a 2007) entre las mujeres que entre los hombres, y en 2022 se diferencian en 22 puntos porcentuales, casi la mitad de ellas trabaja a tiempo parcial.

Gráfico 14. Porcentaje de ocupados/as con jornadas a tiempo parcial

Existe una brecha importante de género en relación a la jornada parcial

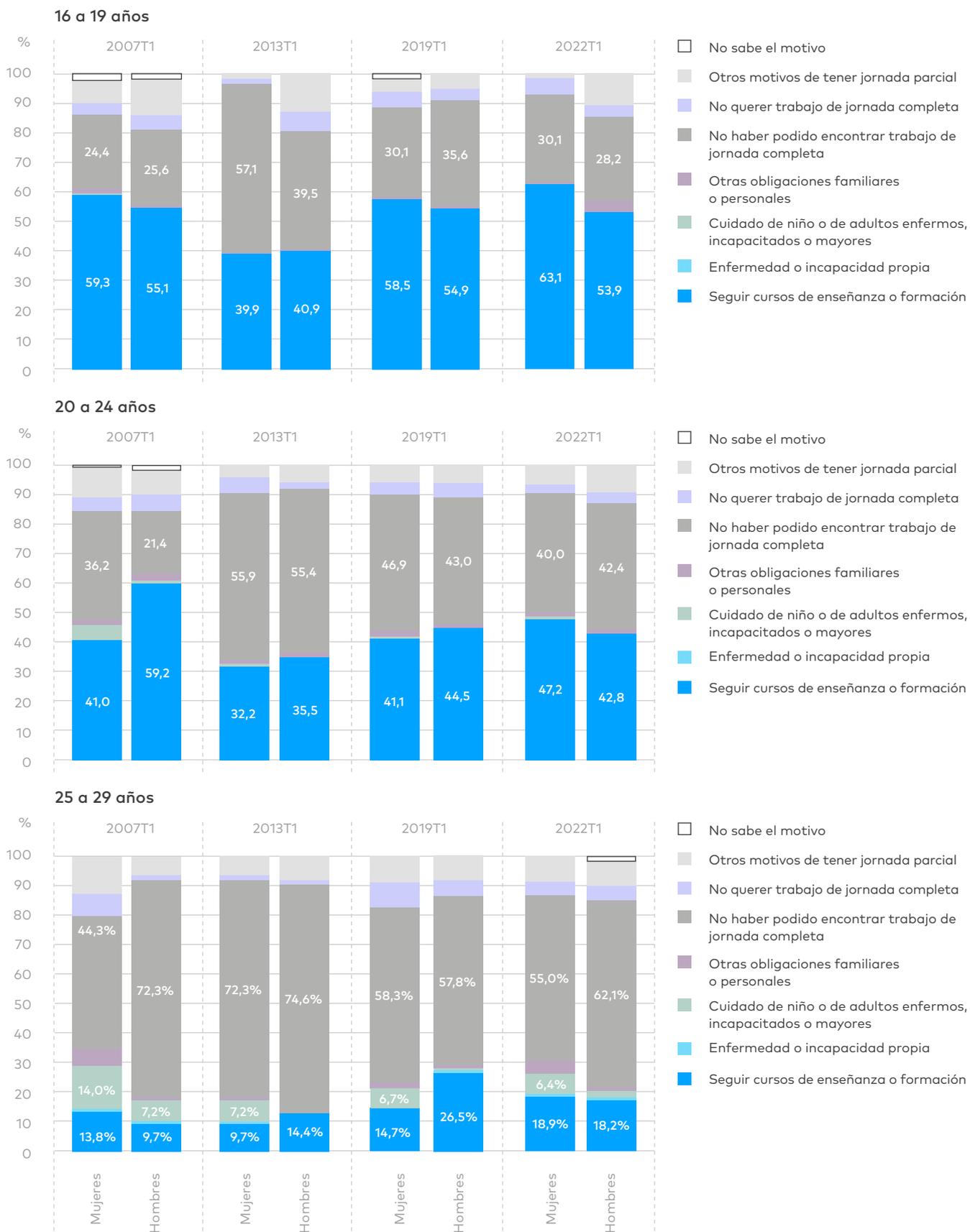


Sin embargo, lo relevante es **conocer si este tipo de jornada es la deseada** y, si lo es, los motivos que se argumentan para acceder a contratos de jornada parcial que podrían estar explicando unas diferencias tan grandes entre hombres y mujeres. Así:

- El ***no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo*** es uno de los principales motivos, común a todos los tramos de edad y por sexo.
- Entre jóvenes de 25 a 29 años es el principal motivo, tanto para hombres como para mujeres, como en los cuatro puntos temporales de comparación, aunque en momentos de una situación más favorable para el empleo, como 2007, es más importante para ellos.
 - Junto a continuar los estudios, el ***no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo***, se sitúa entre los principales motivos para jóvenes de 20 a 24 años, desde posiciones relativamente bajas (en torno a un tercio ellas y una cuarta parte ellos) en 2007, hasta ser el principal motivo para la mitad de ellas y ellos en 2013. En 2022 es el 42% para ellos y el 40% para ellas.
 - Para jóvenes entre 16 y 19 años ***no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo*** es el segundo motivo en importancia, con valores que rondan entre el 25% (antes de la crisis de 2008), llegar a alcanzar en 2013 a más de la mitad de las mujeres (más de 17 puntos de diferencia respecto a los hombres) y situarse cerca en torno al 30% en 2022 para ambos.
- Es necesario atender a **3 motivos** más. El ***poder continuar los estudios*** siempre ha sido **relevante entre los más jóvenes, especialmente para ellas**. Entre jóvenes de 20 a 24 años también ha sido un motivo de jornada a tiempo parcial importante (entre 30-60%), aunque generalmente más para ellos (con la excepción de 2022). Mientras que, entre jóvenes adultos, lo que parece observarse es que ha aumentado la importancia de seguir los estudios o cursos de enseñanza, tanto para ellas como para ellos, con unos datos muy similares en 2022 (en torno al 18,5%).

Gráfico 15. Motivos por los que se opta por una jornada parcial

Aunque varía en el tiempo, edad y sexo, los principales motivos de la jornada parcial es la involuntariedad y los estudios (para las y los más jóvenes). Entre las mujeres jóvenes con más edad va ganando relevancia los motivos relacionados con la conciliación familiar, algo que apenas se observa en los hombres



“ (...) la desigualdad de género que se produce en el entorno familiar, las estrategias familiares de promoción profesional, el salario, prioriza las oportunidades del hombre sobre la mujer, y eso luego se presenta como decisiones individuales de las mujeres en el mercado de trabajo (UCM-FCPS).

- Otro aspecto es el *tema de los cuidados*. Entre los motivos por los que los hombres que trabajan a jornada parcial no se encuentra el cuidado de niños/as, o adultos enfermos, incapacitados o mayores (con la excepción del año 2007 que es muy residual), algo que sí está presente entre las mujeres (con la excepción de jóvenes de 16 a 19 años). Esta tendencia confirma que la división sexual del trabajo de cuidados sigue siendo un problema importante entre la sociedad española como muestran numerosas investigaciones al respecto (Abril et al., 2015; Torns, 2008). Así, entre las jóvenes de 20 a 24 años este motivo ha perdido la importancia de 2007 (el 4,6% lo eligió), pero se mantiene constante en el resto de años de muestra. En mujeres trabajadoras a tiempo parcial de 25 a 29 años, también ha perdido importancia desde el 2007 (14%) para mantenerse estable en torno al 6-7% el resto de años. Aunque más genérico, *otras obligaciones familiares* también es un motivo de la jornada parcial más elegido por ellas que por ellos.
- Finalmente, aunque no por ello menos relevante porque es una de las medidas de preferencia en torno a las condiciones laborales, el *no querer un trabajado a jornada completa* se ha situado en torno al 4 -5% de mujeres y hombres de 16 a 19 años y de 24 a 25 años, y más variable, aunque siempre por debajo del 8%, en el caso de jóvenes entre 25 y 29 años, donde en mayor o menor medida es más elegido por ellas que por ellos.

Como vemos, los motivos alegados para optar por un contrato de jornada parcial de forma voluntaria se deben situar en el contexto sociocultural en el que vivimos y no analizarse como decisiones sin problemáticas asociadas. La división sexual del trabajo del modelo patriarcal continúa empujando a las mujeres a adoptar jornadas de tiempo parcial en mayor medida que a los hombres y las diferencias de clase tienen un impacto fundamental en las necesidades de combinar estudios y empleo tanto para hombres como para mujeres.

Los **salarios** es el tercer elemento a examinar entre las condiciones de la población joven. La principal idea a rescatar de su evolución reciente es que **la Gran Depresión afectó de manera alarmante a los ingresos por rentas de trabajo de las y los jóvenes y, lo que es más grave, esos niveles aún no se han recuperado**, por lo que la brecha entre población adulta y población joven se ha acrecentado.

Según un informe del Banco de España en el que se utiliza la renta mediana de los hogares por edad del cabeza de familia según tramos de edad, se identifica como esta cifra para menores de 35 años se situaba en 2018 entre los 20.000 y 25.000 euros, ligeramente por encima de la de 2014, pero aún por debajo de los casi 30.000 de 2007. En el resto de tramos de edad las cifras estaban más próximas o incluso ya habían superado a las de 2007. Estos datos hacen que se afirme que "el último ciclo expansivo no fue suficiente para recuperar los ingresos de los hogares jóvenes tras la crisis anterior, [añadiendo que] ni tampoco para reducir el fuerte aumento en la incertidumbre sobre sus rentas, y ahora la pandemia está impactando con especial intensidad a las rentas laborales de los jóvenes lo que está provocando un aumento del ya de por sí elevado porcentaje de jóvenes sin ingresos" (Arce, 2021: 8 - 11).

Mientras que otros autores/as, desde una perspectiva comparada europea y con el foco en las rentas medias, aportan las causas por las cuales se da esta **brecha intergeneracional**: "hay algunos rasgos sociodemográficos que diferencian también al grupo de renta media en España. En comparación con otros países, se trata de una población de mayor edad, con un menor nivel educativo, que en una proporción importante tiene que trabajar a tiempo completo para acceder a este nivel de renta, y lo hace, sobre todo, a través de ocupaciones medias, a diferencia de otros países, donde una parte importante de las clases medias tiene ocupaciones que pueden considerarse de mayor cualificación y mejor remuneradas. Estos rasgos sugieren importantes diferencias intergeneracionales en España, donde parece que las generaciones que se incorporaron en las dos últimas décadas al mercado laboral han tenido menos oportunidades, debido a un estancamiento generalizado de la productividad y la pérdida estructural de calidad en el empleo. En otros países, estas generaciones más jóvenes han tenido mejores oportunidades para acceder a las rentas medias" (Ayala y Cantó; 2021:14).

Según el INE (2021) **las diferencias salariales entre jóvenes y trabajadores de más edad vienen determinadas por las condiciones laborales**, algunas ya analizadas, jóvenes con una mayor proporción de contratos temporales y de jornadas a tiempo parcial, además de una menor antigüedad. Dada la dificultad para encontrar cifras recientes que, además de la edad, se desagreguen por diferentes aspectos que influyen en las retribuciones (en este caso para las y los asalariados) se toman los datos elaborados por el INE que refieren al total de la población asalariada en 2020 según las siguientes circunstancias:

→ Según **nivel de estudios** (del total de la población):

- Niveles bajos (hasta secundaria obligatoria): el 43,2% se encuentra en salarios mensuales intermedios (1.336-2.295 euros), el 43,3% en salarios bajos (menor a 1.336 euros) y el 8,6% en salarios altos (más de 2.295 euros).
- Niveles educativos intermedios (secundaria segunda etapa no obligatoria): 44,8% en salarios intermedios, 36,8% en salarios bajos y 18,4% en salarios altos.
- Niveles educativos superiores: el 48,5% en salarios altos, el 32,8% en salarios medios y el 18,6% en salarios bajos.

- Según **tipo de jornada**, el 87% de asalariados/as con jornadas parciales recibe salarios bajos (solo el 1,7% salarios altos), mientras que asalariados con jornadas completas se distribuyen en 45,1% salarios medios, 5% altos y 19,9% salarios bajos.
- Según **tipo de contrato**, el 43,9% de asalariados/as temporales recibe salarios bajos, el 41,4% medios y el 14,7% altos, que contrasta con las y los asalariados con contratos de duración indefinida donde el 39,5% recibe salarios medios, el 34,7% salarios altos y el 25,6% bajos.
- Mientras que, según **ramas de actividad**, los salarios más bajos se concentran en los sectores de Hostelería (el 68,1% de quienes se dedicaban a esta actividad) y en Actividades de los hogares (67,4%). En sectores como Actividades financieras y de seguros, Educación o Administración Pública y defensa hay una mayor proporción de asalariados en el tramo de cantidad superior (más de 60% de asalariados/as que se dedican a estas actividades).

Relacionando esta distribución de los salarios medios mensuales con los datos anteriormente vistos sobre temporalidad, jornada a tiempo parcial y sectores de actividad entre la población joven, **está claro el nexo de la relación entre condiciones estructurales más precarias de las y los jóvenes y unos salarios inferiores.**

Esta idea, la no recuperación de uno de los periodos más duros para la sociedad española en términos de economía y empleo, la distancia creciente entre población adulta y población joven, se apoya en los siguientes datos.

La **ganancia media anual** (encuesta anual de estructura salarial, INE, último dato de 2019)²⁹ es el primer indicador utilizado para aproximarse a los niveles de ingreso de las y los trabajadores jóvenes. **A partir de 2011 -2012 es claro el descenso para todos los tramos de edad** joven y en general, mucho más acentuado entre trabajadores/as de menos de 20 años (que, en 2011, respecto al año anterior, tienen una ganancia de un 20% menos), pero también de 20 a 24 (pérdida del 8,4%) y de 25 a 29 años (del -4%), mientras que para el total de la población solo llega a descender 0,8% en 2012 respecto a 2011. En 2014 se inicia una tendencia ligeramente ascendente (aún con variaciones negativas entre población joven) para después observar incrementos anuales generales, y más elevados en población joven (que llegan a superar el 9%, aunque en 2019 hay un descenso en jóvenes de 20 a 24 años).

No obstante, y **aunque en el total de la población se han recuperado y superado en 2019 los datos de 2008** (en más de 2.500 euros), **entre las y los jóvenes aún se sitúan por debajo** (860 euros menos para menos de 20 años, 650 para jóvenes entre 20 y 25 años) o ligeramente por encima (338 euros más en jóvenes de 25 a 29 años).

Como vemos, este indicador también muestra que la Gran Recesión ha perjudicado aún más a las y los jóvenes que al conjunto de la población, y que el periodo expansivo posterior no ha sido capaz de compensar el efecto de la crisis. Si se relacionan las ganancias medias por tramos de edad, respecto al de todas las edades, vemos que:

- En 2008, las ganancias de las y los trabajadores de menos de 20 años representaban el 46% de las ganancias medias totales, en trabajadores/as de 20 a 24 el 61% y entre 25 a 29 años el 80%.
- Esta relación empeoró especialmente en 2012, cuando pasaron a representar el 33% (un tercio del total) para menores de 20 años, el 50% y el 71% para jóvenes entre 20 y 24 años y 25 y 29 años respectivamente.
- En 2019, esas cifras apenas han variado desde los datos más negativos de la crisis: así, las ganancias de las personas menores a 20 años representan el 37%, de 20 a 24 años el 52% y de 25 a 29 años el 73% de las del total de la población trabajadora.

²⁹ Los datos de jóvenes menores de 20 años han de tomarse con cautela entre 2011 y 2017 al tener un menor número de observaciones muestrales (entre 100 y 500).

Gráfico 16. Ganancia media anual por persona trabajadora (en €)

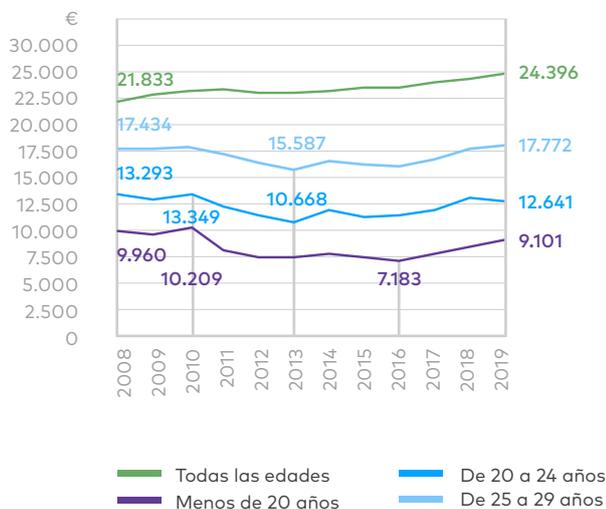
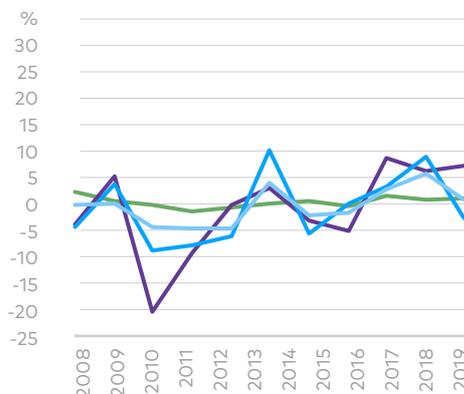


Gráfico 17. Variación anual de la ganancia media anual por persona trabajadora (en %)

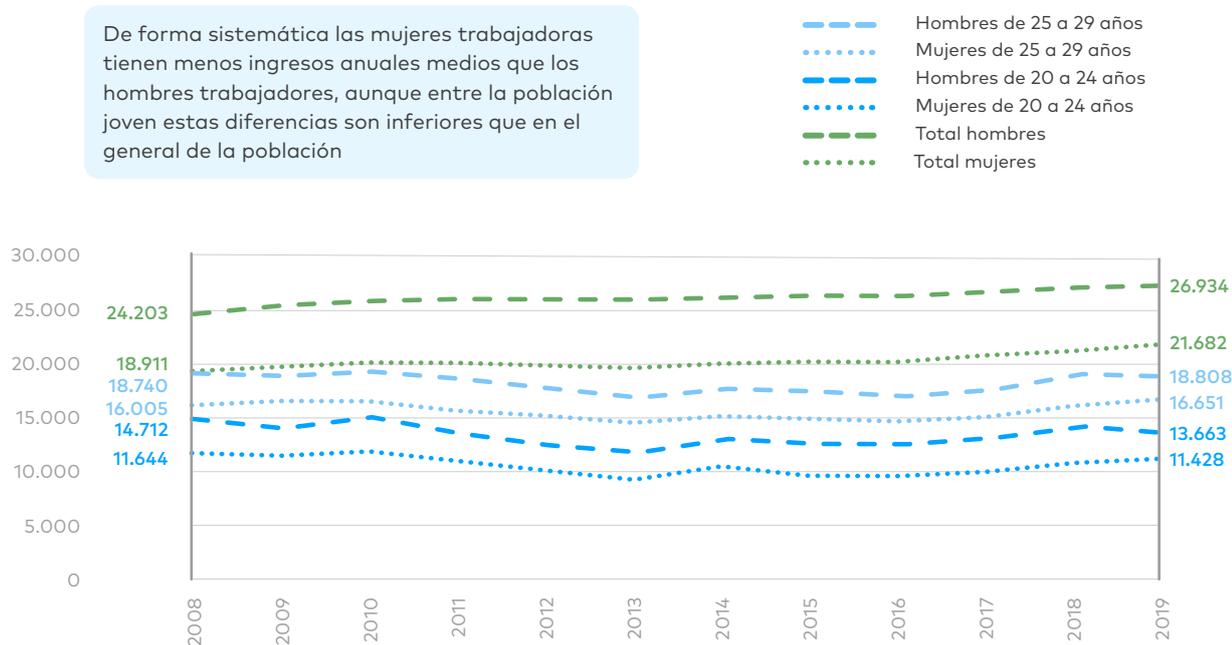


Elaboración propia a partir de datos INE-Encuesta anual de estructura salarial.

La brecha salarial de las y los jóvenes se ha agudizado en los últimos 15 años. Para el conjunto de la población joven antes de la pandemia no se habían recuperado los niveles previos del inicio de la crisis de 2008

Si se añade al análisis la variable de sexo, se identifica que **las ganancias medias anuales de las trabajadoras son sistemáticamente inferiores a las de los trabajadores**, esto no es una novedad. Sin embargo, **existen dos matices** en la evolución después de la crisis de 2008:

- Entre las y los jóvenes de 25 a 29 años las diferencias de salarios entre mujeres y hombres son menores que en la población general (en este periodo han estado representando entre el 84 y 88% de la ganancia de los hombres, mientras que en el total de la población y entre jóvenes de 20 a 24 años, han sido entre el 76 y 83%).
- Las mujeres jóvenes habrían perdido menos salario en este periodo anterior a la pandemia que los hombres. Comparando 2019 frente a 2009, las mujeres de 20 a 24 años ganaban 236 euros menos anuales, mientras que los hombres -1.050 euros. En el caso de 25 a 29 años, ellas habrían superado la cifra de 2008 en 645 euros y ellos en 68 euros. Mientras que en el total de la población las diferencias (positivas) son muy similares.

Gráfico 18. Ganancia media anual por persona trabajadora por sexo (en €)

Elaboración propia a partir de datos INE-Encuesta anual de estructura salarial.

Dado que los datos promedio pueden esconder una distribución homogénea o muy heterogénea (es decir, cifras extremas o cifras agrupadas) se recuperan algunos datos ofrecidos por el INE (2021) que muestran estos equilibrios. **Con datos de 2020 y centrándose en el colectivo de trabajadores/as asalariados:**

- El 61% de las y los jóvenes entre 16 y 24 años tenían un **salario mensual inferior a 1.336,6 euros**, esta proporción descendía para el grupo de población de 25 a 34 años al 37,2% y para el resto de tramos de edad representaba el 27% o menos.
- El 33,9% de jóvenes (16 – 24 años) recibía **salarios mensuales intermedios**, entre 1.336,6 euros y 2.295,2 euros, proporción que aumenta en torno al 42% de los grupos de 25 a 34 años y de 35 a 44 años, y entre el 39 y 35% para los grupos de 45 a 54 años y de 55 años o más. Es decir, proporciones más similares.
- Mientras que es en los **salarios más altos** (superior a 2.295,2 euros) donde hay una menor representación relativa de las y los jóvenes. El 5% de entre 16 a 24 años se encontraba en estos tramos salariales, frente al 20,7% de 25 a 34 años, 30,7% de 35 a 44 años, 34,3% de 45 a 54 años y el 40% de 55 o más años.

Con datos de 2019 de la OCDE se estima que los ingresos asociados al trabajo (en población general) de quienes poseen titulaciones de educación terciaria son un 45% más altos que quienes tienen titulaciones de la segunda etapa de educación secundaria, mientras que estas personas percibirían a su vez un 18% que quienes no llegaron a finalizar esa etapa (es decir, enseñanza secundaria obligatoria o inferior). (OECD, 2021 op cit. en MEyFP; 2021).

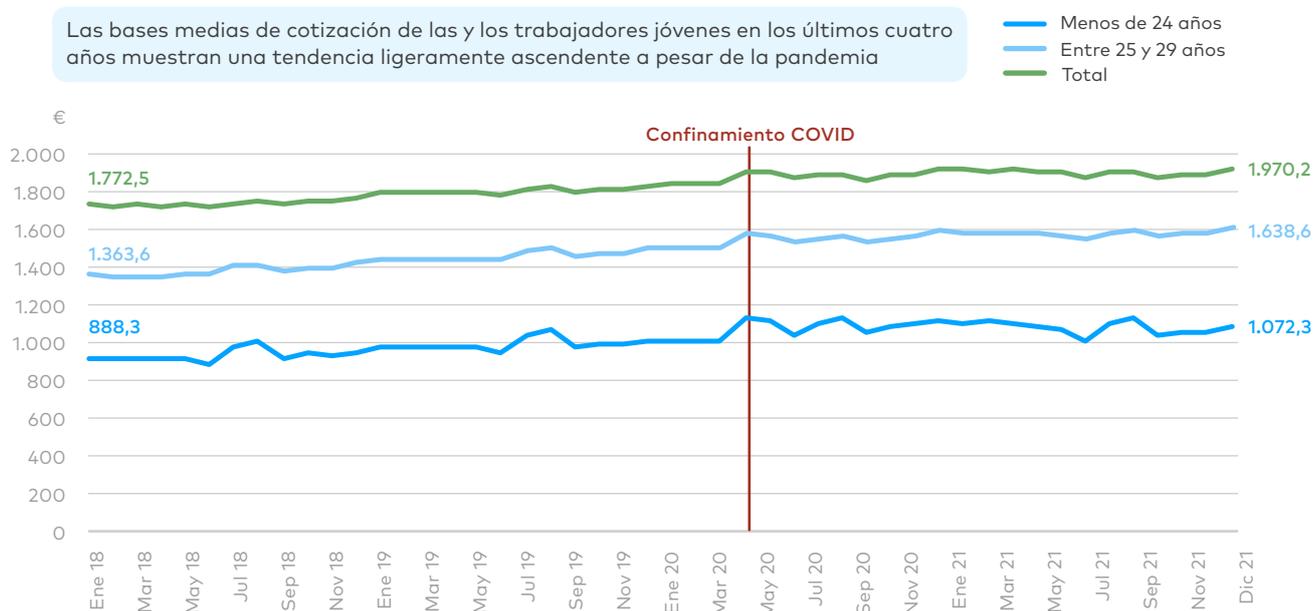
Las **bases medias de cotización** mensuales permiten una aproximación al efecto de la crisis originada por la pandemia en los salarios de las y los trabajadores jóvenes (mensuales entre 2018 y diciembre de 2021). Además de los repuntes derivados de la estacionalidad del trabajo, especialmente entre jóvenes (meses de julio y agosto), y del incremento de las bases medias en abril de 2020 (más pronunciado entre jóvenes), se destacan **dos ideas relevantes**:

La base de cotización es el salario bruto global mensual que recibe una persona trabajadora sujeta al Régimen General de la Seguridad Social.

- La primera es la **tendencia general a aumentar las bases de cotización entre 2018 hasta el confinamiento en marzo de 2020** (en este salto de incremento recordar el descenso de la ocupación, especialmente entre jóvenes, y cómo esas pérdidas del empleo se relacionan con contratos temporales y en sectores con unos niveles salariales inferiores). Posteriormente las medias de las bases salariales parecen estabilizarse como pauta general (aún con variaciones mensuales, especialmente entre las y los más jóvenes).
- La segunda es que la **cotización media de las y los jóvenes es bastante menor que la de la población general** (como se vio en el anterior indicador), pero esas diferencias han disminuido en estos 4 años. En enero de 2018 la base de menores de 24 años era prácticamente la mitad que la del total de la población, y la de jóvenes de 25 a 29 el 77%, mientras que en diciembre de 2021 representaban el 67% y el 83,6% respectivamente.

En conclusión, y aunque sea prematuro aventurarse, **los primeros datos indican que en 2021 las y los jóvenes trabajadores (y el resto de la población trabajadora) no parece haber sufrido reducciones drásticas en sus ingresos como consecuencia de la pandemia**. Ahora bien, es importante enfatizar que este análisis únicamente es válido para las personas que mantuvieron sus empleos o consiguieron acceder a un trabajo después del confinamiento y no para quienes perdieron su empleo, que no estarían representadas en las bases medias de cotización.

Gráfico 19. Bases de cotización mensual de las y los trabajadores/as (en €)

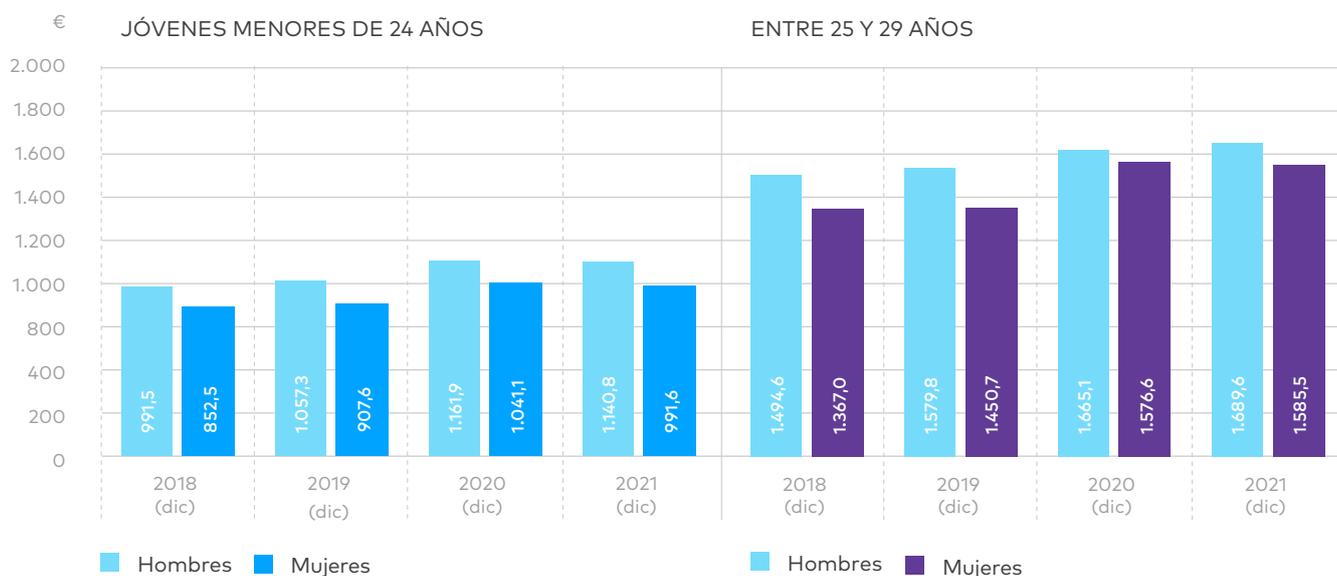


Elaboración propia a partir de MTES – Bases medias de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Si se analiza desde una **perspectiva de género**, se vuelven a observar como **los hombres tienen una base de cotización mayor que las mujeres**. Por otro lado, se identifica ese mismo crecimiento hasta 2020 (tomando datos comparables, en este caso los de diciembre), para en 2021 prácticamente estancarse. En el caso de jóvenes menores de 20 años reducirse entre 20 euros para hombres y 50 para mujeres y en el de jóvenes entre 25 y 29 años incremento de 24 euros hombres y 9 euros mujeres.

Gráfico 20. Base media de cotización por sexo (en €)

En 2021, respecto al año anterior, las bases de cotización media se mantienen relativamente similares, con datos un poco más negativos para las mujeres



Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social – Bases medias de cotización.

Para estudiar la relación entre salarios y brecha de género se ha de tener en cuenta una serie de variables que aquí no se pueden considerar. Si bien entre las razones de la desigualdad se encuentran las condiciones laborales, algunas ya examinadas como la mayor proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial, o en las ramas de actividad menos remuneradas (INE; 2021), existen elementos en los que hombres y mujeres (jóvenes) se diferencian en términos generales y que podrían estar contribuyendo de manera subyacente en estas brechas de salarios.

Sin pretender exhaustividad, sí merece la pena rescatar **algunas ideas de por qué se mantienen estas brechas en los salarios** jóvenes a pesar de, por ejemplo, los niveles de formación de las mujeres jóvenes en relación a los hombres³⁰. Torres (2021) reflexiona sobre la relación entre ocupaciones y género partiendo del hecho de que las tradicionalmente **ocupaciones masculinas perciben mejores salarios** y beneficios que las ocupaciones tradicionalmente femeninas. Esto le hace cuestionarse que: "tanto hombres como mujeres deberían tener fuertes incentivos —pecuniarios y no pecuniarios— para trabajar en ocupaciones dominadas por hombres. Entonces, ¿por qué las mujeres se fijan en ocupaciones típicamente femeninas?", para argumentar que

³⁰ Según datos del INE para indicadores clave de la Estrategia Europea, el abandono educativo temprano es sistemáticamente superior entre hombres que entre mujeres de 18 a 24 años (en 2020 8 puntos superior), mientras que el porcentaje de población de 30 a 34 años con educación superior es sistemáticamente superior en las mujeres (en 2020, 12,2 puntos superior).

“la predisposición a elegir ocupaciones típicas para el propio género se deriva de un sólido y generalizado esencialismo de género: la noción de que los hombres y las mujeres son innatamente diferentes (Ridgeway 2009)” (Torres en INJUVE; 2021: 102 -103). Prosigue con que toda la serie de presiones y lo que se podría denominar como **mandatos de género**, ellas son socializadas más frecuentemente en torno al trabajo doméstico y de cuidado y ellos para que “desarrollen una motivación mayor para progresar profesionalmente y ocupar puestos bien remunerados en ámbitos competitivos (típicamente masculinos)”. Además de que quienes se desvíen de estas pautas tradicionales se enfrenten a situaciones complicadas, “por ejemplo, las mujeres que trabajan en entornos masculinos tienen muchas dificultades para entrar a formar parte del “club de los chicos”, mientras que los hombres que se decantan por ocupaciones femeninas a menudo son cuestionados por su capacidad e incluso por su orientación sexual” (ídem). Para comprender este fenómeno es fundamental tener en cuenta el impacto los **estereotipos de género** en los procesos de socialización sobre la segregación de género en los itinerarios formativos y en el ámbito ocupacional (Aguado Bloise et al., 2018; Burgess, 1999). El hecho de no ajustarse a lo que una mujer “debería ser”, por violar el estereotipo de género, conlleva penalizaciones sociales (Heilman et al, 2004). El conocido como “techo de cristal”, la falta de reconocimiento y visibilidad, los estereotipos sexistas asociados a la capacidad científica y técnica o la existencia de experiencias de acoso y de discriminación claramente infra documentadas son algunas de estas penalizaciones. Todo esto tiene un impacto directo sobre la capacidad de organismos públicos y privados a la hora de diseñar estrategias de intervención eficaces para evitar el fenómeno y las consecuencias discriminantes que la segregación ocupacional y las desigualdades existentes en los itinerarios formativos tienen sobre las carreras profesionales de mujeres.

Otras fuentes afirman que si bien “las personas que han adquirido titulaciones de educación superior tienen mayores probabilidades de incrementar su salario con el paso del tiempo. Sin embargo, la brecha de género persiste independientemente de la edad, el nivel educativo, la orientación del programa o el campo de estudios” (OECD, 2021 op cit. en MEyFP; 2021:72). Torres menciona no solo la reproducción social de género, sino **también la de clase**, que sigue igualmente un patrón de reproducción que nace desde el momento en que las y los jóvenes se plantean su futuro profesional, “los jóvenes con menor nivel educativo, y los que han crecido en hogares de clase media o baja, son menos propensos a decantarse por ocupaciones de alto estatus que los hijos de clase alta. (Torres en INJUVE, 2021: 103).

La **sobrecualificación** es otro de los diagnósticos realizados al mercado de trabajo (juvenil) en España. Se trata de la situación de una o un trabajador que tiene un nivel de cualificación superior al que exige el puesto de trabajo que desempeña. Cabe esperar que entre las personas jóvenes la sobrecualificación sea de carácter transitorio, es decir, las y los jóvenes al finalizar sus estudios no cuentan con experiencia laboral y es más probable que acepten empleos para los que están sobrecualificados (Ramos, 2017). Sin embargo, en este fenómeno inciden otros factores como el mercado de trabajo y la coyuntura económica, la estructura productiva o los resultados del sistema educativo y la adquisición de competencias (CES; 2020), que pueden convertir una situación a priori coyuntural, en otra estructural.

Según diferentes fuentes y cálculos:

- Según estimaciones del Eurostat, la tasa de sobrecualificación para la población de 20 a 64 con educación universitaria es del 35,8%, algo inferior que los tres años anteriores (2019 36,6%, 2018 37,3%, y 2017 36,9%)³¹. A partir de estos datos y de esta definición del Eurostat, el CES (2020:119) estima que en 2017 la proporción de sobrecualificación de la población de 25 a 34 años era superior que la de la población general, del 37,8%.
- Otras cifras rebajan esa magnitud, pero incluyen más niveles de estudio. En 2021 la sobrecualificación de población entre 16 a 25 años se estima en el 33,4%, siendo algo inferior a la calculada para el total de la población, y manteniendo una ligera tendencia al alza (Observatorio de la Formación Profesional)³².
- Finalmente, mediante la correspondencia entre el nivel educativo de las y los trabajadores jóvenes contratados en 2020 y el requerimiento formativo teórico del puesto de trabajo al que acceden, se estima que el 57,9% de los contratos estarían emparejados, pero un 27,4% las y los trabajadores jóvenes estarían sobrecualificados (Observatorio de las Ocupaciones, 2021b: 90). Comparando con el total de la población, las cifras en menores de 30 años muestran una mayor incidencia (en el total de trabajadores/as esta relación es de 60,3% de casamiento y el 23,9% de sobrecualificación, habiendo aumentado respecto a 2019, cuando era del 18,9%) (Observatorio de las Ocupaciones, 2021c: 88).

Otro indicador pertinente a la hora de analizar la sobrecualificación es la **relación entre la jornada con el nivel de estudios finalizados**, para lo que se recurre al **indicador de ocupados subempleados**, es decir, trabajadores y trabajadoras que les gustaría trabajar más horas de las que efectivamente dedican.

Tabla 12.
Porcentaje de población sobrecualificada

La sobrecualificación, según diferentes estimaciones, tendría mayor incidencia en población joven, afectando a entre una cuarta parte y un tercio

	2014	2019	2020	2021
De 16 a 25 años	32,21%	31,27 %	32,63%	33,39%
De 16 a 64 años	30,27%	31,02%	31,00%	31,37%

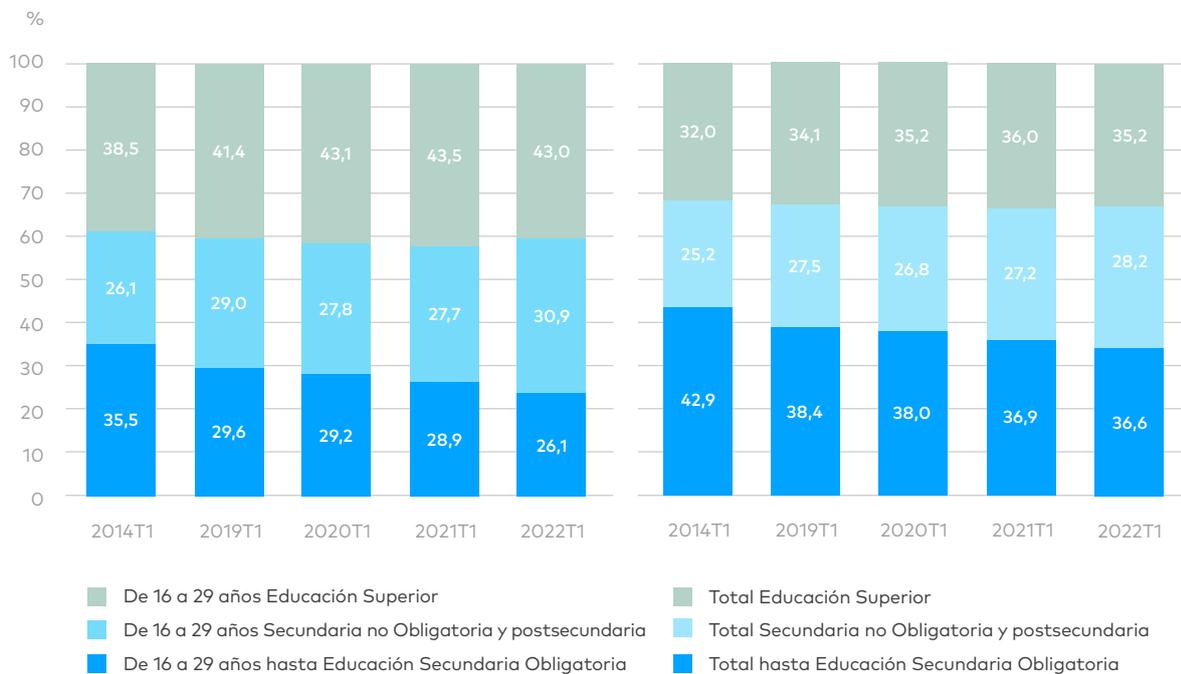
Datos extraídos del Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de INE-EPA.

31 Según estos cálculos, España es el país de la UE con mayor tasa de sobre cualificación, la media UE-27 en el periodo 2017-2020 es en torno al 20%. Fuente: Eurostat. Experimental statistics. *Over-qualification rate by economic activity for the period 2008 to 2020*.

32 Basado en datos del INE-EPA. Se excluyen del cálculo, para evitar distorsión, de personas sin estudios y con estudios primarios. La correspondencia entre nivel educativo y ocupación sigue la metodología desarrollada por la OIT.

Gráfico 21.
Distribución de población subempleada según nivel de estudios

En el grupo de personas que les gustaría trabajar más horas de lo que lo hacen hay una mayor presencia de jóvenes con estudios superiores. Esta proporción es superior a la del total de la población



Elaboración propia a partir de INE-EPA (trimestres).

Entre las y los jóvenes subempleados, más del 40% corresponde a jóvenes con educación superior (superior que en el caso de todas las edades que se sitúa en torno al 35% en los últimos años). Entre una cuarta parte y sin llegar a un tercio se sitúan las y los jóvenes con estudios medios (proporción más similar que a la de la población en general subempleada) y con estudios bajos (que representan menos que lo que lo hace este grupo de estudios en el total de la población subempleada de todas las edades).

El **trabajo por cuenta propia** puede ser considerado como un indicador del **emprendimiento**, que ha sido uno de los ejes presentes en las políticas y planes de empleo joven de las últimas décadas (como la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, 2013-2016, o el Plan de choque por el Empleo Joven, 2019-2021).

Como aproximación, el Observatorio del Emprendimiento en España, sin datos desagregados por edad, arroja que el motivo más elegido por las y los emprendedores (tanto recientes, como de proyectos consolidados) es *ganarme la vida porque el trabajo escasea* (algo inferior en 2019 respecto a 2020 y 2021, pero alcanzando en los dos últimos años a más del 70%, tanto en mujeres como en hombres). Este motivo, que denota más necesidad o falta de alternativas, que innovación o proyecto profesional, se sitúa generalmente bastante por encima de otras opciones como *crear riqueza o una renta muy alta, marcar una diferencia en el mundo o continuar una tradición familiar*³³ (2022: 41).

Aunque promovido, por tanto, como motor de empleo joven, lo cierto es que las tasas de salarización³⁴ entre la población joven son altas (en 2019 el 93% de trabajadores/as de 16 a 29 años, frente al 84% de todas las edades; CES, 2020:93). La evolución del trabajo autónomo desde la crisis iniciada en 2008 ha sido de un importante descenso hasta 2013 (pasando de representar el 13,9% del total de autónomos, al 8,8% en 2013 —datos anuales—). Para aumentar en 2014 y posteriormente iniciar un ligero descenso hasta 2018 (CES:2020:94).

En los últimos 4 años (tomando como eje de referencia en primer trimestre) del total de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, **en torno al 8% corresponde a jóvenes entre 16 y 30 años**. Durante 2020 el descenso proporcional de trabajadores/as autónomos/as fue superior que el del total de las edades. Sin embargo, en los dos siguientes años ha tenido una evolución positiva, lo que implica que en el primer trimestre de 2021 hay un 4,1% más de trabajadores/as autónomos jóvenes, mientras que en el total apenas han variado los niveles de 2019 (T1).

Por otro lado, el trabajo por cuenta propia tiene un **perfil mayoritariamente masculino**, aunque las mujeres autónomas jóvenes representan (entre el 38 y 39%) algo más sobre el total de jóvenes, que las mujeres en el total de trabajadores/as autónomos (35-36%).

Detrás del discurso del emprendimiento lo que se fomenta es el autoempleo joven (Suárez, 2018; Ortiz; 2017). Se argumenta cómo esta opción se convirtió "en un 'refugio' para muchos trabajadores vulnerables (a menudo jóvenes) que se ven abocados a una fingida autonomía —son falsos autónomos— ante la imposibilidad de ver reconocida por las empresas su condición asalariada" (Suárez; 2018: 155-156), además de las consecuencias de la individualización (frente a lo colectivo) en las garantías profesionales.

33 Estos datos en concretos se basan en una encuesta anual a población de 18 a 65 años (APS - *Adult Population Survey*) con una muestra de más de 31.000 personas. Por otro lado, los estudios GEM conceptualizan en TEA, población adulta involucrada en iniciativas emprendedoras en los últimos 3,5 años, y consolidadas, en iniciativas de más de 3,5 años.

34 Es decir, del total de personas ocupadas, el porcentaje de personas trabajadoras asalariadas, o trabajadoras por cuenta ajena.

Tabla 13. Trabajadores/as autónomos en alta en la seguridad social (MTES)

	2019 T1	2020 T1	2021 T1	2022 T1	2022-2019
De 16 a 30 años	162.344	157.857	167.616	169.058	
Variación		▼ -2,8%	▲ 6,2%	0,9%	▲ 4,1%
% Mujeres 16 a 30 años	38,7%	38,50%	39,0%	39,3%	
% jóvenes respecto al total	8,1%	8,0%	8,2%	8,4%	
Total	1.995.690	1.979.863	2.032.979	2.003.399	
Variación		-0,8%	▲ 2,7%	▼ -1,5%	0,4%
% Total mujeres	35,4%	35,60%	35,9%	36,2%	

Elaboración propia a partir de Datos estadísticos. Personas físicas trabajadoras por cuenta propia afiliadas a la Seguridad Social.

VULNERABILIDAD DE LA POBLACIÓN JOVEN: FACTORES ESTRUCTURALES Y CONTEXTO PANDEMIA



4

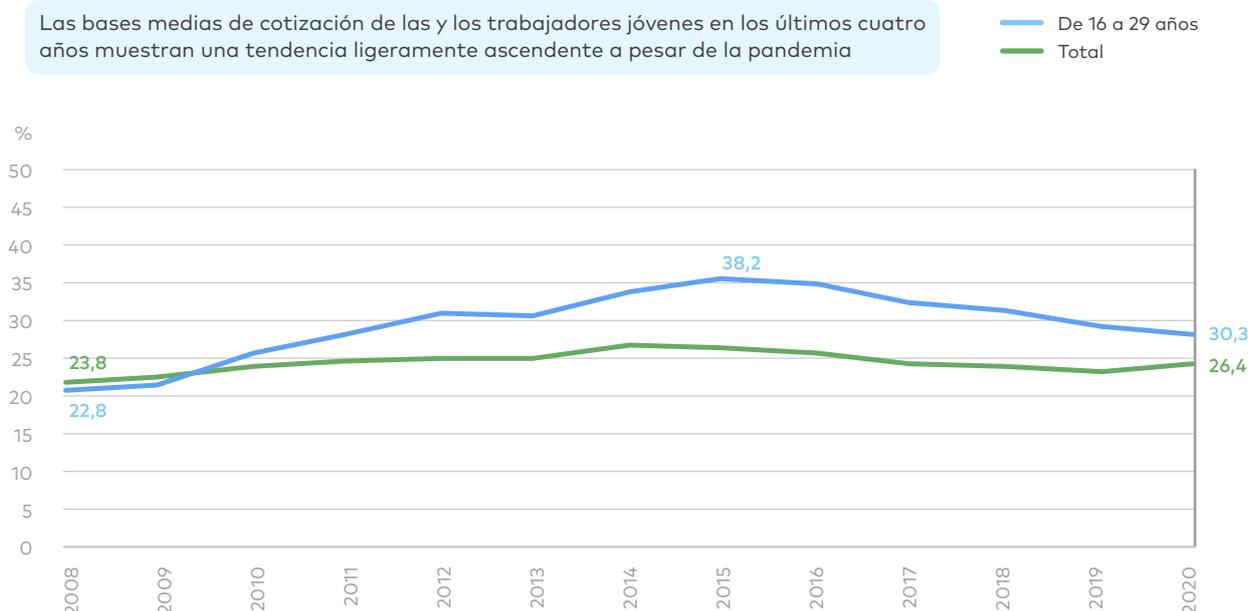
VULNERABILIDAD DE LA POBLACIÓN JOVEN: FACTORES ESTRUCTURALES Y CONTEXTO PANDEMIA

Una de las consecuencias de la Gran Recesión ha sido el aumento de la desigualdad socio-económica que no ha recuperado los niveles previos. Según un informe reciente de la Fundación La Caixa (2021) "en España, el efecto de las expansiones y recesiones económicas sobre la desigualdad no es simétrico. Salvo en la profunda y prolongada crisis de los años setenta del pasado siglo, en todos los periodos de contracción de la economía la desigualdad creció considerablemente. En las etapas expansivas, sin embargo, con la excepción de los años ochenta, la desigualdad disminuyó solo levemente. En los dos periodos citados como excepciones, la razón de ese comportamiento más moderado de la desigualdad se encuentra, sobre todo, en el aumento de la capacidad redistributiva del sistema de impuestos y prestaciones.

El papel de este sistema ha sido diferente en cada fase expansiva. (...) entre 2013 y 2019 su incidencia fue casi neutra (Ayala y Cantó; 2021:8). Para posteriormente añadir que "desde el inicio de la crisis de 2008 hasta el de la recuperación en 2014, todos los grupos de renta vieron caer sus ingresos, pero estas pérdidas fueron mayores para los grupos más pobres. La recuperación posterior hasta la pandemia permitió moderarlas, aunque el crecimiento se repartió de manera desigual, beneficiando más a los grupos de renta más alta" (Ayala y Cantó; 2021:9). Además añaden que lo significativo de la Gran Recesión, a diferencia de anteriores crisis económicas, es que "la pobreza se está cronificando, especialmente en los hogares más jóvenes y con menores dependientes", ante los déficits de la política social en España (concretamente las políticas familiares y en relación a las de otros países de la UE) y las situaciones de paro y pobreza persistentes, con consecuencias, por tanto, en la dependencia de rentas de progenitores, limitada movilidad social, especialmente para clases más bajas, y la reconstrucción de un pacto social (Ayala y Cantó; 2021).

Gráfico 22. Tasa de Riesgo de Pobreza o Exclusión Social (Indicador AROPE)

Las bases medias de cotización de las y los trabajadores jóvenes en los últimos cuatro años muestran una tendencia ligeramente ascendente a pesar de la pandemia



Elaboración propia a partir de INE – ECV.

La **tasa de riesgo de pobreza y exclusión social** ofrece una aproximación a estas tesis. Su comportamiento en general, y más entre la población joven, muestra unos resultados bastante desalentadores. En el periodo 2008-2020 se identifica una tendencia ascendente hasta 2014 (momento en el que casi 4 de cada 10 jóvenes estaba en riesgo de pobreza o exclusión social) para luego volver a descender y situarse en 2020³⁵ en una cuarta parte del total de la población. Lo que pone en evidencia esta evolución es la brecha generada en estos 13 años en la población joven de 16 a 29 años respecto al total. Si al inicio de la serie se registraban unas tasas similares e incluso algo mejores (22,8% jóvenes frente a 23,8% del total), en 2015-2016 la brecha asciende a una diferencia de más de 9 puntos porcentuales. Posteriormente esta diferencia ha ido disminuyendo para superar en 6,4 puntos en 2019 y en 3,9 puntos en 2020, año en el que las cifras de población joven mejoran ligeramente (desciende en 1,4) y aumentan ligeramente en el total (en un 1 punto). Como resultado, y evidencia en parte del **maltrato diferencial que los colectivos jóvenes sufren en su integración laboral**, las cifras en 2020 son del 30,3%, que implica 7,5 puntos más que en 2008, frente al incremento en este periodo de 2,6 puntos del total de la población.

Hablando de cohortes y de una perspectiva generacional, mas que de grupos de edad, Aumaitre y Galindo (2020) estudian a la generación nacida entre 1985-1995 afirmando ser la que tiene "el dudoso privilegio de ser la única en el último siglo que pasará por dos Grandes Recesiones en su periodo de formación e incorporación al mercado laboral" (pp 3). Las **características generacionales**, en España y en el sur de Europa, son algunas de las ya aquí tratadas: **menores tasas de empleo y niveles de ingresos que la generación precedente, y en consecuencia, menores tasas de emancipación, fertilidad o capacidad para aculumar riqueza, así como la percepción de una falta de igualdad de oportunidades. Según los autores, son necesarias políticas para cerrar las brechas generacionales de oportunidades** y prevenir futuras brechas dirigidas a un mercado no dualizado, garantizar la posibilidad de formar una familia, un sistema de protección social sostenible y un estado del bienestar orientado a igualar oportunidades.

En cuanto a la crisis económica y social derivada de la pandemia, existe un acuerdo en señalar su impacto en general y su impacto diferencial en los grupos que ya eran más vulnerables, entre quienes se incluyen a las y los jóvenes. Ante esto, medidas en la protección de los ingresos de las y los trabajadores y la destrucción de los empleos con los ERTes, ya comentados, o la aprobación y puesta en marcha del Ingreso Mínimo Vital³⁶, tienden a considerarse herramientas que han paliado algunos de los peores efectos potenciales de la crisis.

Focalizando en los impactos sociales de la pandemia de la Covid-19, la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español afirmaba que "existe una gran desigualdad en el reparto de las consecuencias de las dos crisis sucesivas y esto se verifica en todos los indicadores, tanto en términos de personas como de territorios (...). Con respecto a la crisis derivada de la covid-19, las cifras de privación material severa que se conocen son mucho más elevadas entre las niñas, niños y adolescentes, la población adulta joven [16 a 29 años], los

35 Este cálculo, uno de los tres indicadores, en concreto el de riesgo de pobreza, se basa en los niveles de renta que son los correspondientes al año anterior al de la recogida de datos, por lo tanto, el probable descenso de los ingresos debido a la situación provocada por la Covid -19 no está recogido en estas cifras.

36 Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital. Con algunas excepciones, la solicitud de esta prestación es a partir de los 23 años, por lo que no está tan claro el impacto que pueda tener directamente en la población joven como individuos. No se han encontrado estadísticas que desagreguen las y los perceptores según edad joven. También recordar que algunas Comunidades Autónomas disponen desde hace tiempo de las Rentas Mínimas de Inserción y, aunque resulta complicado, se estima que en torno al 3,5% de la población de 18 a 25 años es perceptora, en muchas CCAA se establece esa edad para poder ser beneficiario/a, mientras que la estimación para la población joven mayor de 25 años es del 20% (CES; 2020:153).

hogares con hijos, los hogares monoparentales, la población extranjera y, especialmente, entre la población pobre" (EAPN-ES; 2021: 6).

Mientras que el último Informe FOESSA, también coincide en señalar a la población joven: "se viene comprobando que **la pandemia ha impactado con mayor virulencia en la situación de aquellos sectores de la población que ya se encontraban en una posición de especial vulnerabilidad**. Sin duda, **entre estos sectores habría que incluir a la población joven**, en tanto las tasas de exclusión siguen siendo hoy en día más elevadas que las de otras cohortes mayores. Se ha podido constatar además que las tendencias, en un contexto generalizado muy negativo, han sido más perjudiciales si cabe para la juventud. El incremento de las tasas de exclusión ha sido tanto o más acusado en su caso, lo que ha consolidado la brecha intergeneracional que ya existía antes de la pandemia, especialmente con la población más mayor. Todo ello culmina en que la exclusión social en nuestro país sigue un claro gradiente etario que afecta a los individuos más jóvenes" (Ayalá, Laparra y Rodríguez; 2022: 325).

Según estos datos de FOESSA las tasas de exclusión social de las y los jóvenes (que definen como la población de 16 a 34 años) eran en 2018 del 22,1%, 4,4 puntos superior a la de la población de 35 a 64 años (17,7%), argumentando (y en coherencia con otras fuentes y datos ya presentados en este informe) que durante la recuperación económica no se logró igualar su situación respecto a la del resto de la población. En 2021 la tasa de exclusión de jóvenes se eleva al 28,3% (aumento de 6,2 puntos) y la de la población de 35 a 64 años al 23,6% (aumento menor, de 5,9 puntos respecto a 2018). Atendiendo a la exclusión social severa de la población joven de 16 a 34 años (15,1% en 2021) aumenta en 5,1 puntos respecto a 2018, y la de la población de 35 a 64 años (12,5%) aumenta en menor medida, en 4,2 puntos porcentuales.

Dentro de la población joven se encuentra que:

- En las **tasas de exclusión moderada**, el grupo de edad (tanto en la población joven, como para el resto de los grupos de edad) más afectado es el de 16 a 24 años (14,2%) con un incremento de 1,7 puntos respecto a 2018. Le siguen las y los jóvenes de 25 a 29 años (un 13,7% en 2021 sin variación respecto a 2018, situándose como el segundo grupo de edad con más incidencia). El grupo de edad de 30 a 34 habría aumentado en niveles similares a los de los más jóvenes (1,8 puntos, para situarse en 2021 en 11,8%).
- Las **tasas de exclusión severa** arrojan peores resultados para niñas, niños y adolescentes (menores de 16 años con el 21,5%), seguido, de nuevo por jóvenes de 16 a 24 años con un 16,2% y un incremento de 4,1 puntos respecto a 2018. El grupos de 25 a 29, con una menor tasa, 15,1%, ha tenido una peor evolución ascendiendo desde 2018 en 6,8 puntos (el grupo que más habría crecido) (Ayalá, Laparra y Rodríguez; 2022: 297).

Incorporar la **perspectiva de género** lleva a afirmar que ha habido un incremento desigual en 2021-2018 de las tasa de exclusión (moderada y severa) **creciendo en mayor medida entre las mujeres jóvenes que entre los varones**. El más señalado es la exclusión severa de las mujeres de 25 a 29 años con una incidencia del 16,6% en 2021 (aumento de 8,2 puntos), frente a la de varones cuya incidencia es menor, con el 13,4% (y un aumento en comparación con 2018 de 5,2 puntos).

Ahondando en las diferencias entre la población joven, el estudio FOESSA extrae las siguientes conclusiones:

- Entre las dimensiones de las que se compone el indicador de exclusión social, para las y los jóvenes las mayores dificultades experimentadas entre 2021-2018 destacan el empleo y la vivienda (que habría empeorado sus cifras y que incide entre el 28-33% en los grupos de 16 a 29 años); habría aumentado de forma moderada en otras como la salud (incidencias en torno al 17%), el consumo (tercera dimensión de incidencia, entre el 20-23%) y el conflicto social (baja incidencia, igual o inferior al 5%); y de forma baja en las dimensiones de aislamientos social (muy baja incidencia, inferior al 2%) y política (incidencia entre el 16-23%). Mientras que en la dimensión de educación habría mejorado ligeramente (y cuya incidencia como dimensión de la exclusión es de 5-7% en 2021) (ídem: 305).
- Los hogares sustentados por personas jóvenes experimentan mayores tasas de exclusión social y más dificultades para su mantenimiento.
- Según este análisis, las **características de la población joven que están en situación de exclusión social son**³⁷:
 - Mujeres (mayor proporción que hombres).
 - Niveles educativos medios bajos (inferiores a Bachillerato o con enseñanza secundaria obligatoria) o muy bajos (inferiores a la enseñanza secundaria obligatoria) que representan el 66% de las y los jóvenes de 16 a 34 años en situación de exclusión severa y el 50% de la moderada y que contrasta, por ejemplo, con el peso del 4,5% de jóvenes con estudios universitarios.
 - Según grupo étnico, el grupo español representa el 69,6% de la exclusión moderada, gitano el 1,3% y extranjero 29,1%, pero si se atiende al grupo de exclusión severa los dos grupos anteriores aumentan su representación: el grupo gitano (13,9%) y el extranjero (al 33,3%, mientras que el español pierde peso, el 52,7%).
 - Finalmente, quienes habitan en un barrio degradado representan el 16,5% del total de jóvenes en situación de exclusión moderada, pero esta cifra se eleva al 25,4% en el caso de exclusión severa.

Estudios de organismos internacionales realizados en los momentos más álgidos de la pandemia ponían el foco en los impactos que podría tener sobre la población joven. Se señala que la interrupción de la educación, la pérdida de ingresos del empleo o el desempleo, así como la pérdida de oportunidades laborales, junto a los impactos en la salud mental, tendrían consecuencias a largo plazo, muy vinculadas al ya mencionado **efecto cicatriz**, tanto en las futuras oportunidades de empleo como de vida. Si bien es cierto, que la magnitud de estos impactos y la incertidumbre se distribuiría de forma diferente según grupo social (mayor vulnerabilidad entre grupos de jóvenes en situación de exclusión) y dependería en buena parte del tiempo que llevase "volver a la normalidad" (Moxon, 2021; OIT, 2020).

³⁷ Estos datos no permiten establecer mediciones de probabilidad de riesgo de exclusión social, sino que toman a la población en exclusión social y la describen según sus características, y lógicamente, representa en parte la composición general de la población (muy evidente, por ejemplo, en el punto de grupo étnico).



La cuestión clave no es solamente dónde van a trabajar, sino cómo trabajan y eso lo que supone. Qué es lo que van a poder hacer con ese salario que van a recibir. La cuestión es que cuando hablas en términos de independencia de estos jóvenes, estos jóvenes no se pueden independizar porque los niveles salariales son tan bajos que no pueden tener unas condiciones de vida acordes a las necesidades vitales que tienen. (...) no solamente tenemos que ver qué entendemos por jóvenes. Nos dice la OIT que una persona mayor de 21 años no es joven, y aquí hablamos de 35 años (...) menores de 35 años todavía siguen siendo jóvenes porque no pueden hacer unas pautas vitales que sean acordes a su edad. De hecho, hablamos de la eternización de la adolescencia (...) Creo que hablar en términos cuantitativos es lo que está invisibilizando (...) lógicamente no es lo mismo (...) tener un contrato indefinido que temporal, reduce en cierta forma la incertidumbre. Pero en las familias que no llegan a fin de mes, estos jóvenes no saben, no pueden plantearse el desarrollo de su propia vida, buscarse una casa... (UCM-FE)

Desde la perspectiva de los proyectos de vida, se habla de la "eternización de la juventud". A pesar de que se lleva hablando de este "fenómeno" desde hace dos décadas, es muy probable que la pandemia no haya contribuido, al menos, a su mejora. "La prolongación, la incertidumbre y las dificultades del proceso de independización económica y de integración social de muchas personas jóvenes se han abierto paso y acentuado en las últimas décadas, configurándose un "síndrome del retraso" emancipatorio, que, junto con el fuerte impacto de coyunturas económicas de crisis, han acentuado las preocupaciones por la existencia de una "cuestión juvenil", que presentaría rasgos estructurales y un riesgo de cronificación" (CES; 2020: 12).

Cada vez más se retrasan hitos vitales tradicionales de la **transición a la edad adulta** que probablemente guardan mucha relación con la situación del empleo joven. Dentro de éstos se abordan 3 "hitos" que ayudan a visualizar la situación de precariedad en los proyectos vitales.



Lo que sabemos es que objetivamente es muy difícil que un joven tenga trabajo para toda la vida, el modelo que llamábamos anteriormente fordista, de incorporación a la empresa con bajas condiciones y construir una carrera profesional y entrar en un mercado de trabajo interno y de movilidad ascendente, vertical. Esto ha cambiado, el tejido productivo español mueve una movilidad horizontal en el que sabemos que la precariedad avanza en edad con los jóvenes. O sea, antes eras joven con 25 años, luego con 30, luego con 35. (...) Insistimos mucho en que sobre todo en España hablar de joven como un grupo, como un colectivo (...) esconde muchas diferencias sociales entre los jóvenes. Hay muchas más diferencias intra jóvenes, que entre jóvenes y mayores. (...) Las diferencias sociales entre jóvenes son muy importantes, y eso está vinculado también a un modelo productivo y reproductivo en España. El hecho de que una gran cantidad de jóvenes precarios van a estar toda la vida ocupando trabajos precarios, no van a tener la oportunidad de incorporarse a puestos de trabajo cualificados y que permitan buenos salarios, porque los procesos productivos están fragmentados, todos estos servicios externalizados de las empresas no permiten acumular experiencia (UCM-FCPS).

El primero es la **independencia de los ingresos familiares**. Este aspecto es esencial no ya solo para la emancipación residencial, sino como noción de autonomía, reafirmación de derechos y oportunidades de proyecto de vida. Ya se han visto los niveles de salario de las y los jóvenes, y como el tener un empleo no equivale siempre a tener unos ingresos suficientes. Los datos disponibles, aunque no exactamente comparables, muestran como en los últimos años la dependencia económica de las y los jóvenes, aún dependiendo del tramo de edad, ha crecido:

- Según los sondeos del INJUVE en 2008 y 2016, la relación de la dependencia económica crece en esos años. El porcentaje de jóvenes de 16 a 29 años que vivía de forma exclusiva de ingresos propios era del 21,4% (2008) y 19,1% (2016) (y proporciones que varían en 2016 desde el 2,1% de jóvenes de 15 a 19 años al 37,8% de 25 a 29). Entre ambos momentos, también desciende quienes vivían principalmente de sus ingresos con la ayuda de otras personas (del 28,9% al 16%). Mientras que la categoría de vivir exclusivamente de los ingresos de otra persona aumenta: del 34,6% en 2008 y el 46,7% en 2016 (en 2016, del 83,5% las y los más jóvenes, al 18% de 25 a 29 años) (Echaves en INJUVE; 2016: 197-199).
- Mientras que, según datos del CRS, en los momentos más duros de la pandemia, primavera de 2020, se estima que más de la mitad de jóvenes de 15 a 29 años (el 62,3%) dependía de la economía de su familia (suma de forma total —26%—, en su mayoría —21,6%— o en una parte importante —14,7%). Igualmente está muy mediado por la edad, aunque siguen siendo valores muy altos (de 15 a 19 años era del 82,3%, 64,6% jóvenes de 20 a 24 años y 42,4% jóvenes de 25 a 29 años). Mientras que el 18,8% afirmaba no depender económicamente de sus familias en absoluto (Sanmartín et al.; 2020: 28).

El segundo aspecto es la **emancipación residencial** de las y los jóvenes que es inferior a la de los países de nuestro entorno y también registra unos niveles inferiores en la actualidad en comparación con hace una década. Según datos del Índice Sintético de Desarrollo Comparado del CRS, a partir de indicadores del INE:

- El 6% de las y los jóvenes de 20 a 24 años estaba emancipado en 2020 (algo más elevado en mujeres, 8%, que en hombres 5%). Esta cifra ha descendido en la última década y es la mitad de la tasa de 2009 (12%, 16% para mujeres y 9% hombres).
- Se eleva al 37% de jóvenes de 25 a 29 que estaban emancipados/as en 2020 (de nuevo, ellas con el 45% superan a la de ellos, 29%). En los últimos años esta cifra se ha mantenido relativamente estable, pero es 7 puntos menor que la tasa de emancipación residencial de 2009.

Una encuesta realizada por el INJUVE en 2019 relaciona la emancipación con el acceso (y tipo de acceso) al mercado laboral. Por ejemplo, entre las razones para no marcharse del hogar de origen cerca del 75% de las y los jóvenes (entre 15 y 29 años) encuestados señaló el “no tener ingresos suficientes” y “no tener la estabilidad laboral suficiente”³⁸. Mientras que entre las razones alegadas para emanciparse se encuentra en primer lugar (con el 36,1% de las respuestas) el “quería independizarme y tenía los medios para hacerlo”³⁹ (Simón y Clavería en INJUVE; 2020).

Finalmente, la **maternidad**⁴⁰, que como ya se ha comentado se ve fuertemente afectada por condicionantes como la seguridad económica y laboral (Ballesteros et al., 2019). La edad media para el primer hijo ha aumentado de forma señalada, en 2020 se situaba en 31,22 años (en una década se ha incrementado en 1,4 años, al ser en 2010 de 29,82 años) (INE – Indicadores de fecundidad). Algunos datos recientes muestran que los motivos económicos o laborales son importantes a la hora de tomar la decisión de ser madres. El 14,36% de las mujeres entre 25 y 29 que no tenían hijos/as o no estaban embarazadas señalaban que el motivo más importante de este hecho eran “las razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral”, y el 14,3% “por razones económicas”, siendo el 2º y 3º motivo en importancia (detrás de “demasiado joven para tener hijos”, seleccionado por el 29,7%). Ambas razones relacionadas con las condiciones materiales son las más importantes para las mujeres de esas edades que son madres ante la cuestión de haber tenido menos hijos/as de los deseados (20,75% “por razones laborales...” y 19,65% “por razones económicas”) (INE, Encuesta de fecundidad 2018)⁴¹.

38 Bastante más elegidas que el resto de los motivos: “no tengo ingresos propios” (elegida por algo más del 50%), “prefiero vivir algo más de tiempo con mis padres” y “no he encontrado todavía la compañía para hacerlo”.

39 El resto de las opciones son menos elegidas, destaca con algo menos del 30% “me fui a estudiar fuera”, y con porcentajes del 15% o menos “otras razones”, “tuve que irme por trabajo”, “quería independizarme, aunque no tuviera los medios para hacerlo”.

40 Se opta por presentarlo como maternidad ante los cambios socio-culturales que incluyen en los modelos de familia cada vez más diversos.

41 Aunque esta ronda de 2018 de la encuesta de fertilidad incluye por primera vez a hombres, los datos disponibles agregados utilizan otra clasificación por edades, por lo que las comparaciones respecto a las mujeres no serían adecuadas.

Ahora bien, ¿cuáles son las percepciones de y en torno a la juventud y su vulnerabilidad? ¿cómo se vinculan respecto a su inserción laboral?

El primer aspecto son las **condiciones laborales deseadas** por las y los jóvenes. Existen ciertas posiciones que aseguran que la población joven *ya no aspira a tener un trabajo para toda la vida*. ¿Realidad o es que no hay otra alternativa?

“ (...) la juventud no solo como grupo social, sino como etapa, sino como momento, que sociológicamente interpretamos como de transformación de las determinaciones sociales en preferencias. La Juventud se presenta como una etapa, y en países de Estado Social, de educación pública, de igualdad de oportunidades, de elección de la carrera que uno quiere estudiar a partir del esfuerzo que uno ha hecho, como si fuera una especie de pasar a limpio el origen desigual social, de la herencia, del capital social, el capital cultural, el capital familiar, y fuera una especie de metamorfosis, en el que una tabula rasa todo el mundo tiene capacidad de decidir su futuro (UCM-FCPS).

Dentro de los discursos sobre las nuevas modalidades de empleo, la flexi-seguridad, etc. cabe preguntarse hasta qué punto es algo que las y los jóvenes desean o valoran. El Consejo Económico y Social (2020) rescata un estudio del CIS de 2016 en el que se atribuían diferentes aspectos a un puesto de trabajo⁴². La primera opción en importancia es, para todos los grupos incluido el más joven, la *seguridad en el empleo* elegido como (muy) importante por prácticamente la totalidad. Entre los siguientes aspectos valorados como (muy) importantes para las y los jóvenes de 18 a 24 años se situaban la *utilidad para la sociedad*, *un trabajo interesante*, *ayudar otras personas* y, en quinto lugar, la promoción profesional, seguido por un *salario alto* y *trabajar con independencia* (todos aspectos valorados por más del 80%). Jóvenes de 25 a 34 priorizan más que el *trabajo sea interesante* y *buenas las oportunidades para ascender* sobre la *utilidad para la sociedad*. Estas tendencias se observan también en investigaciones del CRS sobre el futuro de la empleabilidad juvenil (A. Sanmartín et al., 2018).

“ Ahora yo creo que no buscan empleo para toda la vida. Antes (...) entrabas a trabajar y era para toda la vida (...) entraban en un empleo y continuaban hasta que se jubilaran. Y ahora pues voy encontrando empleos para ir tirando. (...) Su objetivo profesional es uno, pero tienen que ir tirando (OIJ).

42 Pregunta (“De la siguiente lista de características, dígame cuál es el grado de importancia que atribuye Ud. a cada una de ellas en un puesto de trabajo”) a valorar de muy importante a nada importante, los resultados agrupan las opciones de muy importante e importante.

“ (...) un estudio que decía que la juventud se lanza a hacer oposiciones, y yo creo que eso muestra un poco que, si te dan un trabajo para toda la vida con buenas condiciones, pues no rechazamos. (...) hacen apología de este discurso, la gente, sobre todo joven, (...) pero lo que son los Recursos Humanos no están enfocados para lo que son el 70% de la población activa. Están enfocados a aquellos profesionales liberales que van cambiando de empleo, porque en cada empleo quizá cobran más de 50.000 euros. Pero en cambio una persona, y digo una mujer porque normalmente son las que están limpiando una oficina, es que le da igual limpiar Deloitte que limpiar el BBVA, porque las condiciones son las mismas (...), es lo de las promociones horizontales, al final me da igual quien me explote, si voy a cobrar lo mismo, y al contrario, si me quedo en la empresa voy a tener un plus de antigüedad que sean 50 euros al año (...). Yo creo que hay que huir mucho de generalizar el tema de yo lo que quiero es ir cambiado de empleo porque depende mucho (...) de la carrera profesional (CJE-CCOO).

Tabla 14. Importancia atribuida a diferentes aspectos de un puesto de trabajo

Seguridad, interés, utilidad social y promoción profesional son los aspectos más importantes de un puesto de trabajo para las y los jóvenes

	De 18 a 24 años		De 25 a 34 años		Total	
	Rank	% respuesta	Rank	% respuesta	Rank	% respuesta
Seguridad en el empleo	1º	98,3%	1º	97,4%	1º	97,5%
Que sea útil a la sociedad	2º	92,5%	2º	88,4%	2º	89,2%
Un trabajo interesante	3º	88,4%	3º	92,7%	3º	89,9%
Que permita ayudar a otros	4º	87,8%	4º	88,1%	4º	86,8%
Buenas oportunidades de ascender	5º	86,7%	5º	89,9%	5º	86,1%
Salario alto	6º	82,6%	6º	83,4%	6º	84,7%
Que permita trabajar con independencia	7º	80,2%	7º	81,9%	7º	81,4%
Que implique contacto	8º	68,7%	8º	66,3%	8º	71,7%
Que le permita decidir horarios y días	9º	58,3%	9º	62,4%	9º	67,4%

Elaboración propia a partir de CES (2020) CIS, Estudio 3155, Los ciudadanos y el Estado: orientaciones hacia el trabajo, 2016.

El segundo elemento es abordar **cómo se percibe la situación de la juventud**. En un estudio reciente del CIS (2021a) se planteó la siguiente cuestión ¿Cree Ud. que los/as jóvenes en la actualidad, en general, son ciudadanos/as de primera categoría igual que los padres y las personas mayores con los mismos derechos y oportunidades económicas, laborales, etc. o que son ciudadanos/as de segunda categoría con unas posiciones y oportunidades peores? Ante esto más de la mitad consideró que las y los jóvenes “son ciudadanos/as de segunda categoría” (un 68,2% de las y los

jóvenes de 18 a 24 años, el 66,9% de 25 a 34 años, y sin superar el resto de tramos de edad el 58%). Mientras que en torno a 2 de cada 10 afirmaron que son "ciudadanos/as de primera categoría" (21,6% de 16 a 24 años y un 23,9% de 25 a 34 años). Entre los motivos principales por los que respondieron que son ciudadanos/as de segunda categoría se encuentra, fundamentalmente, "la falta de oportunidades laborales, empleos estables y de calidad", seguido por "no se les brindan oportunidades". En otro informe del CRS (Kuric et al., 2020) se observa que la situación económica es el ámbito que menos satisfacción genera para la juventud: 2 de cada 10 jóvenes se sienten poco o nada satisfechos/as y solo un 37% muestra un nivel alto de satisfacción. En la misma línea, el salario, la precariedad y el paro son los principales problemas que preocupan a los y las jóvenes, 3 de cada 10 los destacan frente al resto. Aproximadamente la mitad considera que tendrá que trabajar en lo que sea en el futuro y que dependerá económicamente de su familia. Como vemos, un alto porcentaje de la juventud tiene una sensación de desprotección y de falta de capacidad de actuación y agencia para intervenir en su futuro.

Respecto a la **percepción de la respuesta de las administraciones**, en el informe del CIS (2021a) se observa que el 82% de las y los encuestados considera que las "administraciones públicas no hacen lo suficiente para apoyar y ayudar a las y los jóvenes", subiendo al 83,3% de jóvenes de 18 a 24 años y al 85,9% de 25 a 34 años. Entre estas personas, consideran que las dos principales medidas que deberían poner en marcha para apoyar a las y los jóvenes se encuentran: "ofrecer más ayudas para encontrar empleo" (elegida por el 47% jóvenes de 18 a 24 años, y por el 33,6% de 25 a 34 años) y "mejorar las condiciones laborales, situación de los/as becarios/as, etc." (el 40,2% de 18 a 24 años y el 58,3% de 25 a 34 años). Otras de las opciones más elegidas por estos dos grupos de edad son "aumentar las ayudas al alquiler de vivienda" (31,8% y 27,8%, respectivamente), "dar más ayudas para los estudios" (29,5% y 13,7%) y "dar más ayudas a los/as jóvenes emprendedores" (22,6% y 26%). También resulta preocupante, como muestra el informe del CRS, que una de las mayores preocupaciones de los y las jóvenes es la "falta de confianza que se deposita en los y las jóvenes" por parte de la sociedad, problema que afecta a un 22,2% situándose como el tercero en importancia después de los vinculados a la situación laboral y económica. A su vez, un 12,9% afirma que el "desinterés de los políticos por los y las jóvenes" es un problema importante que les afecta personalmente (Kuric et al., 2020).

Todos estos datos pueden interpretarse como que, más allá de las cifras e indicadores sobre la vulnerabilidad de la población joven que se han tratado anteriormente, existe una percepción generalizada de que se encuentran como colectivo en una peor situación comparativa y esto es en buena parte debido a su situación con y en el mercado laboral y la falta de políticas públicas dirigidas a este colectivo, en concreto aquellas relacionadas, precisamente, con el mundo del trabajo.

El tercer y último elemento son las **percepciones en las proyecciones a futuro y movilidad social**. La crisis iniciada en 2008 ha dejado una fractura aún visible, se ha tratado a los largo de este informe como sus consecuencias sobre la población joven fueron comparativamente peores y como en los años de recuperación que le siguió también el desempeño de los indicadores avanzó en menor medida o no de forma suficiente para cerrar las brechas. Todo lo cual, afecta a la movilidad social y al cuestionamiento de la eficacia de la meritocracia. "Los efectos de la crisis financiera y económica iniciada a finales de 2007 y principios de 2008 (la que se ha dado en llamar "Gran Recesión"), y fundamentalmente la destrucción de empleo que afectó más intensamente a las personas jóvenes, acrecentaron la convicción de haberse frenado el llamado "ascensor social" (en alusión a la mejora continuada en las condiciones de vida de las sucesivas generaciones) y profundizaron las perspectivas de una movilidad social descendente que condenaría a las actuales generaciones de jóvenes a vivir peor que sus padres" (CES; 2020: 11).

Tratando las percepciones, en un estudio realizado por el CRS sobre la opinión de las y los jóvenes hacia el mundo del empleo cuando la situación era aún bastante desfavorable (Megías et al.; 2016), se aportaba que solo el 16,3% de las y los jóvenes (16 a 29 años) creía que sus oportunidades de empleo serían mejores que las que tuvieron sus padres, el 33,9% iguales y casi la mitad, el 45,5% ,que serían peores. Si bien la situación laboral y el nivel educativo influían en esta opinión, la clase social auto-percibida era la variable que más diferencias determinaba: un 57% de clase baja respondió que peor, y un 42% de la clase alta que mejor. A su vez, la previsión de la evolución de los problemas del país en los próximos años tiende al pesimismo: 2 de cada 5 jóvenes considera que la situación será peor en tres años, porcentaje que prácticamente se ha duplicado desde 2017. Además, más de 3 de cada 10 ven muy o bastante probable que tengan que recortar gastos básicos como la alimentación y que estén en peor estado anímico (Kuric et al., 2020).

Aunque no son preguntas comparables, estudios recientes del CIS (2021a, 2021b) planteaban una serie de preguntas sobre la situación de las nuevas generaciones respecto a las de sus progenitores, una referida a antes de la pandemia y otra después en la actualidad (campo realizado en junio-julio 2021) y en otro estudio unos meses después (noviembre de 2021). Aunque parece clara la influencia de la pandemia en las opiniones, que se identifica claramente en la valoración antes de la pademia/actualmente con la pademia (con la fuga de las respuestas que consideraban que mejor), lo cierto es que en todo momento la percepción mayoritaria es que las nuevas generaciones vivirán peor que la de sus progenitores, algo superior en las edades de 25 a 34 años, pero también constante entre las y los más jóvenes y en el total de la población. No obstante esta posición mayoritaria, entre una cuarta parte y una tercera parte de los grupos de jóvenes y en el total son optimistas afirmando que vivirán mejor (excluyendo la segunda pregunta donde no son más del 11%).

Tabla 15. Actitud de la juventud sobre cómo vivirán las nuevas generaciones en relación a las de sus padres

Antes y durante la pandemia, se cree que las nuevas generaciones vivirán peor que las de sus progenitores

		De 18 a 24 años	De 25 a 34 años	Total
Antes de la pandemia, ¿creía Ud. que las nuevas generaciones iban a vivir mejor, peor o igual que sus padres en general?	Mejor	23,5%	21,2%	28,9%
	Igual	21,1%	18,2%	19,3%
	Peor	53,7%	58,3%	48,9%
	N.S. / N.C.	1,7%	2,3%	2,9%
Y actualmente con la pandemia, ¿cree Ud. que las nuevas generaciones van a vivir mejor, peor o igual que sus padres en general?	Mejor	11,0%	5,8%	8,5%
	Igual	16,5%	12,4%	14,1%
	Peor	71,7%	80,2%	73,2%
	N.S. / N.C.	0,8%	1,6%	4,2%
	(N)	(167)	(252)	(2.064)
¿Cree Ud. que las nuevas generaciones vivirán mejor, peor o igual de lo que se ha vivido hasta ahora?	Mejor	32,2%	22,4%	24,4%
	Igual	15,2%	19,5%	16,9%
	Peor	50,8%	56,0%	53,0%
	N.S. / N.C.	1,6%	2,1%	3,7%
	(N)	(218)	(332)	(2.691)

Lo cierto es que, como se ha venido plasmando, la juventud en nuestro país ya se encontraba en una situación comparativamente peor en relación evolución-diferencia intergeneracional, aunque es cierto en los años inmediatamente anteriores a la crisis motivada por la pandemia esas brechas parecían estar reduciéndose. Diferenciar hasta qué punto esa situación de vulnerabilidad responde a una condiciones estructurales (mantenidas durante el tiempo) o responde a factores coyuntuales (generados por la pandemia), resulta un tanto complicado. Lo que sí se podría afirmar es que la crisis de la pandemia Covid-19 ha venido a exacerbar esos ejes de vulnerabilidad en población joven ante los que queda por ver cuál es su magnitud y si se mantienen en el largo plazo.

FUTURO DEL EMPLEO JUVENIL



5

FUTURO DEL EMPLEO JUVENIL

En este último capítulo se rescatan algunos de los debates actuales sobre el empleo juvenil que, aunque en gran parte aluden al presente, ayuden a vislumbrar las tendencias y dinámicas que en el medio o largo plazo influyan en el empleo juvenil.

El primer tema es el **escenario que ha dejado la pandemia de la Covid-19 en términos de empleo joven y la respuesta en forma de políticas públicas que se ha ofrecido desde las Administraciones públicas**. En este debate⁴³, parece inevitable trazar **comparaciones con la crisis surgida a partir de 2008**.



La crisis de 2008 fue una crisis en “U”, frente a una en “V” que ha habido en Covid. (...) la de U es una bajada de repente en el empleo, que la recuperación tiene una base muy larga, que tarda en recuperarse, y poco a poco se ha ido recuperando. La de Covid ha sido en V, ha sido una bajada importante y una recuperación rápida. (...) de hecho vemos que los niveles de creación de empleo, de contratación y de paro, a finales de 2021 serán muy parecidos a los de 2019 (AEAM).

La diferencia de 2008 a cómo se ha respondido a la crisis del Covid es bastante distinta, sobre todo que en 2008 hubo muchos más EREs, la respuesta fue despedir a gran parte de la masa salarial (...). En cambio, ahora ha sido parcialmente distinto, ha habido más ERTE que EREs, y de esos ERTE el 90% de trabajadores y trabajadoras que estaba en ERTE han vuelto a la empresa. (...) Y eso tiene una parte buena y una parte mala. La parte buena es que luego gran parte ha vuelto a su puesto de trabajo, la parte mala que también es innegable es que cuando estás en un ERTE cobras menos. Lo que sí es verdad es que tienes un sustento en un momento en el que la juventud tiene menos tasa de cobertura por desempleo, porque tiene menos experiencia y desarrollo en el mundo laboral. (...) Esa recuperación en V (...) hay una causa que son los Fondos de Recuperación, Transformación y Resiliencia que son una inyección de adrenalina (...) para recuperarse de un bajón. Yo creo que sin eso no tendríamos los datos que tenemos ahora (CJE – CCOO).

Hay similitudes en cuanto a la dimensión estructural del tejido productivo, del mercado de trabajo, del tipo de empleo que se oferta. Y hay diferencias en cuanto a la naturaleza de la crisis y en cuanto a las políticas públicas de empleo (...). En la crisis de 2007 el impacto es terrible, tremendo, yo creo que ha sido uno de los mayores impactos sobre el empleo juvenil (...) Sobre todo en un mercado de trabajo muy polarizado, muy segmentado, donde la precariedad y la temporalidad se centra en la juventud y en determinados colectivos o grupos sociales juveniles (...). Y cómo esas políticas públicas de ajuste, de activación, más bien se destinan a un intento de activar, de incentivar, de retirar ayudas sociales, disminuir las tasas de cobertura, y se producen por primera vez en España fenómenos como la migración (...). En el caso de esta crisis, es una crisis por motivos no económicos (...), la crisis reciente es excepcional y también las políticas, yo no sé si por las condiciones de la crisis o por otros motivos, han sido diferentes, esto de los ERTE, la Reforma Laboral... Hay un intento de resolver un poco la crisis del empleo de otra manera. Queda por ver si en términos de la base estructural, de tejido productivo, se ponen en marcha políticas que sigan a medio o largo plazo otra dinámica. (UCM – FCPS)

43 Para este primer tema se reconstruye el debate mantenido en la mesa redonda entre expertos/as del ámbito del empleo y la juventud organizado por el CRS (abril, 2022).

Existe consenso en considerar la diferente naturaleza de ambos episodios, crisis financiera-económica frente a una crisis “no motivada por la economía”; diferente comportamiento de los principales indicadores de empleo, abruptos descensos (por ejemplo, de los niveles de creación de empleo y tasa de empleo) para, en el primer caso, mantenerse en el tiempo antes de iniciar la recuperación, mientras que con la crisis motivada por la Covid-19 se inicia la recuperación de forma más rápida. Sin embargo, en ambos escenarios se comparte una base estructural común caracterizada por el tejido productivo del país, así como por un mercado laboral segmentado, al que ya se ha hecho referencia con anterioridad, que sitúa a la juventud en general, y en términos comparativos con el resto, en el segmento de la precariedad.

Diferencias también que se sitúan en las respuestas, incluso en la lectura y la concepción de los problemas de empleo, desde la Administración pública. Por un lado, como respuesta a la anterior crisis, existe cierto acuerdo en ubicar sus focos de respuesta en la incentivación del empleo y en disminuir las tasas de cobertura social. Se llega a afirmar incluso el “efecto culpabilizador” que subyacía en las respuestas a la crisis de 2008 focalizadas en políticas de activación, discursos del desempleo voluntario y del emprendimiento, en un contexto definido por unas altas tasas de desempleo, especialmente joven como se ha visto en el primer capítulo.



(...) creo que sí es cierto que ha habido un cambio de perspectiva, de análisis, de gramática a la hora de leer la crisis de 2007 y la crisis actual. La crisis de 2007 ya venía desde el año 2002, las primeras reformas, eran que una parte del desempleo, hablamos en términos keynesianos, era un desempleo voluntario que se llamaba. En muchos discursos aparecía la problemática de que los subsidios, la protección, era lo que, de alguna manera, para algunas perspectivas, creaba desempleo porque no incentivaba a la gente a trabajar. Las políticas (...) de esa época, las de activación (...), había una especie de sensación de culpabilización del desempleado que no hacía lo suficiente para encontrar empleo. Yo creo que eso en los últimos tiempos sí que ha cambiado, que dar recursos para incentivar, en aquella época el famoso discurso del emprendimiento que ya ha calado, de la empleabilidad, de activarse (...) de que siempre había algo más que hacer (...). El efecto culpabilización, que generaba en los jóvenes que, en una situación estructural de desempleo, pues siempre hay alguien que se queda fuera, obviamente mejorar las competencias a nivel individual te permite ascender en la llamada cola del mercado, pero otro sale (UCM – FCPS).

Decir que ya estamos saliendo es mucho decir. Porque la incertidumbre es muy grande, sobre todo en lo relativo a la gente joven. (...) ha habido iniciativas de la administración pública que son muy interesantes (...) pensadas también para la población joven, que pueden tener cambios cualitativos y cuantitativos muy importantes. Pero en la pandemia estamos todavía en esa incertidumbre de qué va a pasar, y muchos jóvenes todavía no ven un marco en el que acercarse y salir. La precariedad es constante, no son ya los niveles de empleo, es lo que conlleva la incertidumbre en términos de precarización, de sub-empleo (UCM-FE).

Sí que es verdad que la juventud en estos últimos meses (...) puede tener más estabilidad laboral, en cuanto al tipo de contrato que es indefinido. Y creo que hay cuestiones de la Reforma Laboral, como que se penaliza los procesos de menos de 30 días temporales, también ayuda mucho a que cada vez se alarguen más los contratos. Pero también habrá que analizar, porque parece ser que los indefinidos se van a hacer más cortos, y va a haber más rotación en los indefinidos. Algo que no es malo a mi modo de ver, sino que, si una empresa que quiere un contrato indefinido pero que sea más corto, pues que pague la indemnización que es más que la que había antes con obra y servicio. Lo que sí me preocupa mucho es que la juventud no nos recuperamos de los niveles de sueldo que había en 2007 (...). Y ya no solo la calidad del empleo, sino la cultura de la temporalidad que aún tenemos que esperar para ver cómo evoluciona, y ya no solo eso, sino en general las condiciones que tenemos son mucho peores a otros niveles, cuestiones como las vacaciones, calidad de estar en la empresa, de las que había antes de la crisis de 2008 (CJE – CCOO).

En cambio, y aun con las debidas cautelas, la valoración de la visión actual tiende a ser más positiva en tanto se dirige a modificar la regulación desde una perspectiva de los problemas estructurales del mercado de trabajo. Como respuesta a la crisis motivada por la Covid-19 se rescatan iniciativas puestas en marcha como los ERTes (frente a los ERE), la Reforma Laboral de 2022, los Fondos de Recuperación, Transformación y Resiliencia y otras iniciativas como el Ingreso Mínimo Vital.

Sobre los ERTes Covid, según la evidencia empírica comparada, se determina que se identifica el "papel determinante del mercado frente a la escasa eficacia de la regulación; pero sin duda, hay medidas concretas capaces de amortiguar los efectos negativos de los ciclos económicos. Por ejemplo, una medida de política laboral donde se nota un efecto en contra del ciclo, ha sido la aplicación de los ERTes en la etapa de la COVID-19. No obstante, como adelantamos, la valoración final de esta medida habrá de realizarse en el medio plazo, debido a que también existe la posibilidad de que una parte de los actuales ERTes acaben transformados en EREs" (Alonso et al.; 2022).

Los efectos de las respuestas a la crisis de 2008 se sitúan en una mayor destrucción de puestos de trabajo con los ERE y otros fenómenos como la migración de la población joven. Los efectos de las respuestas actuales se valoran por su impacto en la mitigación de los efectos más inmediatos, como, por ejemplo, los ERTE mitigando la falta de ingresos, especialmente en la población joven con peores tasas de protección por desempleo, en los peores momentos, o los primeros datos sobre la contratación indefinida que se dirige hacia esa "cultura de la temporalidad" en el empleo que tanto ha afectado a la población joven.



Si el mercado de trabajo no puede absorber tanto a la gente que se forma como a la que no, al final se pervierte [sobre el Programa de Garantía Juvenil en España] y esperamos una cosa que no puede ocurrir, que es que nos solucione los problemas de empleo. Al final, muchas veces a mi modo de ver son parches, por ejemplo, los programas estos de estar contratado por la administración pública, que hace tiempo que se llevan en Garantía Juvenil y en el Plan de Choque. Yo creo que son positivos porque te dan un primer empleo como más estable, que te puede aportar ciertas condiciones dignas. Pero al final es como un oasis dentro del mercado laboral que luego te expulsa otra vez y vuelves a la hostelería, el comercio. Yo creo que, como país, se hace poco la reflexión de qué modelo queremos (...). Tenemos que pararnos a pensar y no tanto gestionar la miseria de la actualidad. Para mí, estas políticas del día a día, como vamos a dar 500 millones a Garantía Juvenil, pues es positivo, y ayudan a gente... yo creo que habría que orientar a la gente que tiene menos orientación, menos formación y realidades más complicadas. Pero al final también tienes la paradoja de que también tienes una gente (...) con una buena formación, que tampoco tienen empleo... yo creo que tenemos que mirar más hacia el futuro. (CJE – CCOO).

Las políticas de empleo (...) analizaría a dos niveles. Uno más inaccesible, más estructural y ya si focalizas en empleo, pues ya pierdes de vista la reivindicación de que debe ser una política integral, de intervenir en el tejido productivo, en el mercado de trabajo. Tradicionalmente debido, yo creo, al corto plazo de los ciclos electorales se ha focalizado (...) en “el problema del empleo, la formación”. Y uno de los males endémicos del mercado de trabajo español, sobre todo de los jóvenes, es la sobre cualificación. Lo único que hace la mayor formación, que no digo que sea negativa, pero si solo es más formación, pues es abaratar los costes laborales de la gente cualificada, porque hay mucha más oferta, todo esto del ejército de reserva (...). Es difícil plantear políticas integrales, con participación de los trabajadores, con pacto de estado a medio o largo plazo... pero eso sería una línea (...) Paradoja (...) individualmente la formación te ayuda a mejorar personalmente tus expectativas profesionales, tu empleabilidad (...), estructuralmente sabemos que eso no genera más empleo (...). En la época de los ajustes, todas estas fórmulas de contratación que se arbitaban para permitir la entrada al mercado laboral de jóvenes, contratos de formación, subvención a la contratación, los técnicos de empleos sabían que el conseguir un empleo para uno de estos jóvenes suponía la salida de un joven que había gestionado hace 6 meses. (...) deberíamos distinguir entre estratos sociales para identificar problemas. Hay muchos jóvenes que no tienen ningún problema (...), los que llamamos los ganadores de la flexibilización, que son trabajadores cualificados, estos que se adscriben a la famosa flexiseguridad (UCM – FCPS).

El futuro no solo va a ser de ámbito tecnológico, que va a ser muy importante (...). Pero no nos olvidemos que el manzano va a tener que seguir cultivándose para tener manzanas (...) O fontanería, o albañilería (...). A nivel educativo, de formación (...) tenemos que dar valor a todas aquellas profesiones que se denostaron (OIJM).

Sin embargo, se plantean dudas acerca del **alcance que las actuales respuestas** pueden tener en términos estructurales, y en ocasiones, se alude a los importantes niveles de incertidumbre que limitarían la capacidad para afirmar que la situación motivada por la Covid-19 se ha dejado atrás o, incluso, si las respuestas aportadas, o las próximas, serán capaces de actuar en los problemas estructurales: tejido productivo, "cultura de la temporalidad", condiciones de empleo y niveles de ingreso de las personas jóvenes suficientes para poder desarrollar sus proyectos de vida.

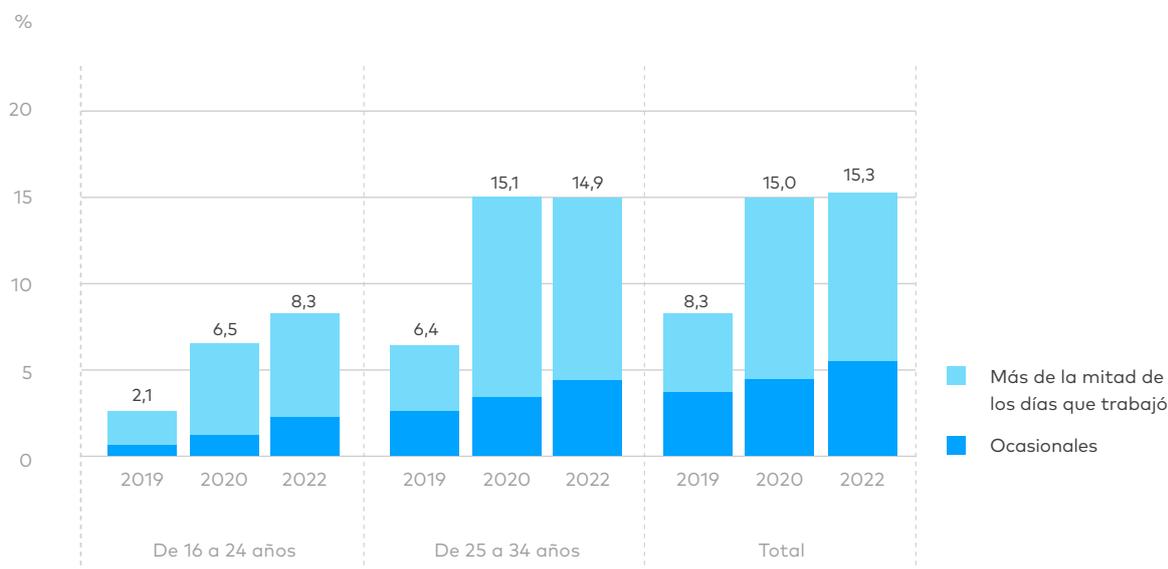
En este punto existen algunos disensos, o al menos, **diferentes perspectivas**. Por un lado, el aumento de la capacidad que agentes de empleo van a poder ofrecer a la población en general, y a la juventud en particular (derivado del aumento de fondos y nuevas iniciativas). Nuevos programas que van a permitir una orientación laboral más personalizada, con un seguimiento más estrecho con las personas y jóvenes en búsqueda activa de empleo. Donde el valor se sitúa en esa capacidad de aumento para proveer un acompañamiento personalizado y continuado para la inserción laboral que se valora como más efectivo respecto al que actualmente se ofrece.

Por otro lado, se enfatiza, de nuevo, más en la necesidad de unos cambios estructurales, entre ellos en el productivo, que sean capaces de generar ocupaciones con mayores perspectivas y oportunidades de desarrollo, de más calidad y que cubran necesidades productivas. Todo ello se plantea ante un diagnóstico que resalta los diferentes perfiles de la población joven (formación, pero también clase y capital social), el efecto reemplazo del mercado laboral y la sobre-cualificación de parte de las y los jóvenes, frente a políticas públicas que se apoyen (casi) exclusivamente en la formación y en los "oasis" de oportunidad y estabilidad (de ciertas fórmulas de contratación) en medio de un mercado laboral que solo parece ofrecer empleos a jóvenes en servicios y hostelería, o la necesidad de adecuar la formación para responder a necesidades productivas (actuales o que se prevén) junto al reclamo de revalorizar ciertas profesiones básicas para las que ya comienza a existir indicios de falta de cobertura (como agricultura u oficios clásicos).

Bajo este debate podría situarse la idea, no solo de repensar el modelo productivo del país que impacte en la creación de empleo (sectores con valor agregado e innovación), del que se reconoce la complejidad y dificultad. Sino también en la necesidad de que las políticas activas de empleo, y en especial las destinadas a la población joven, se diseñen teniendo en cuenta que no hay un colectivo joven, sino que esta categoría está atravesada por múltiples brechas que desembocan en necesidades y problemas muy diferentes para los que deberían existir diferentes respuestas adaptadas. Podría interpretarse que, ante las diversas realidades, ante los aprendizajes de la pasada década en materia de políticas de empleo joven, como la Garantía Juvenil, ante la constatación de que los recursos son escasos (aunque hayan crecido los fondos), la eficiencia de estas políticas de empleo se sitúa en focalizar en las necesidades y dificultades de aquellas y aquellos jóvenes en peor situación comparativa, más vulnerables.

A lo largo de este informe se han abordado algunos cambios recientes en la regulación laboral que, de forma incipiente, están mostrando un cambio en las fórmulas de contratación y probablemente tendrán un impacto en las formas de integración laboral de las y los jóvenes. Más allá de esto, y como aproximación a las tendencias del futuro cercano del empleo juvenil, se abordan dos "**nuevas**" **formas de trabajo** que, según su evolución reciente probablemente adquirirán más importancia en los próximos años. La primera es el teletrabajo después de la experiencia de la pandemia y el confinamiento, y la segunda son aquellos empleos generados al calor de las plataformas y aplicaciones digitales.

Gráfico 23. Porcentaje de ocupación que trabajan en su domicilio



Elaboración propia a partir de INE-EPA (media cuatrimestres del año).

El **teletrabajo** jugó un papel fundamental durante el confinamiento y primeros meses de la pandemia en la continuidad del empleo. Si bien es cierto que las posibilidades (entonces y ahora) dependen enormemente de los sectores y tipo de ocupaciones, este periodo ha marcado una suerte de experimento ante unos niveles de teletrabajo en España inferiores a los de los países del entorno.

Los datos muestran cómo ha aumentado la proporción de trabajadores/as que desempeñan su actividad laboral desde sus hogares, especialmente más de la mitad del tiempo. Esto se observa en población general, pero también entre la población joven (que es el grupo con menor propensión al teletrabajo, junto a mayores de 55 años, ONTSI, 2021), y no solo en 2020, sino que parece mantenerse en 2021 (incluso con un incremento entre personas de 16 a 24 años).

En este escenario son tres los aspectos fundamentales: la viabilidad del teletrabajo, los beneficios y efectos perjudiciales y hasta qué punto es deseable, desde la perspectiva joven, la extensión de las fórmulas del teletrabajo.

Se estima que en torno a un tercio de los empleos en España tienen capacidad para desarrollarse mediante el teletrabajo y que, entre esos empleos, el potencial para trabajar desde el domicilio es superior para las mujeres y aumenta con la edad y el nivel educativo (Sostero et al, 2020 cit. En Molina et al; 2021; Bras y Schaefer; 2020).

Los beneficios del teletrabajo se sitúan en la promoción de unas condiciones de trabajo más flexibles, las oportunidades de conciliar vida laboral y familiar, e incluso una mejora de la calidad de vida relacionada con la ubicación de la vivienda y los trayectos hogar-trabajo (y derivado, la reducción del impacto medioambiental). Mientras que entre los inconvenientes se alude a los problemas de desconexión (y a la reivindicación del derecho de desconexión), en relación al género se advierte de los riesgos a la sobrecarga por parte de mujeres que teletrabajan, derivados de la aun ausente corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y los cuidados;

falta de control del desempeño laboral como una de las resistencias de los empleadores; o el aislamiento de las y los trabajadores y un mayor riesgo en las relaciones de empleo (dificultades de organización colectiva y sindical), entre otros (Molina et al, 2021; Bras y Schaefer, 2020).

Ahora bien, ¿cómo valoran las y los jóvenes esta nueva forma de trabajar? Según los datos disponibles que se refieren al periodo de confinamiento, lo más valorado (tanto por mujeres como por hombres) fue el número de horas trabajadas, su nivel de productividad y la flexibilidad para organizar su tiempo. Mientras que el efecto negativo fue precisamente la falta de desconexión. Por lo tanto, los aspectos que hacen deseable el teletrabajo para las y los jóvenes son la flexibilidad y la conciliación (Torres, M. en INJUVE; 2020: 92). A su vez, otra investigación del CRS indica que de los y las jóvenes que trabajaban cuando se inició el confinamiento un 58% accedió al modelo de teletrabajo, siendo más frecuente entre grupos de estudios superiores, clases media-alta y alta y residentes en grandes ciudades. Casi la mitad de personas encuestadas han experimentado algunas dificultades con el teletrabajo, principalmente derivadas de la falta de espacio, los problemas de conexión o la imposibilidad de realizar determinadas tareas a distancia, a pesar de ello, casi 8 de cada 10 jóvenes que han teletrabajado destacan que han podido cumplir todos o casi todos sus objetivos laborales (Sanmartin et al., 2020).

Las **plataformas y aplicaciones digitales de trabajo** son una forma de organización del trabajo relativamente reciente, que tienen como novedad no tanto la conexión y organización de trabajadores/as que realizan pequeñas tareas o partes de una producción, sino el uso de las herramientas tecnológicas y digitales para coordinar los procesos productivos (Berg, et al. cit. En CES, 2020). Son varios los ejemplos conocidos, como aquellas (in situ) de reparto, transporte privado y, en menor medida, de trabajo doméstico, y las plataformas online, por ejemplo, para actividades profesionales (para programación, traducción, etc.).

Las plataformas digitales de trabajo son definidas como “infraestructuras tecnológicas que, actuando como intermediarias, permiten la interacción de dos o más personas para la prestación de servicios a través de aplicaciones informáticas a cambio de un precio (...). Se trata de un modelo de negocio singular basado en cuatro elementos diferenciales: División del trabajo en tareas de corta duración e independientes entre sí. Tareas para cubrir la demanda en tiempo real que en otras circunstancias se harían en el marco de una relación laboral con una sola empresa. Contratación de los trabajadores a demanda y por una corta duración. Empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en todo el proceso” (Gómez y Hospido; 2022: 3).

Esta forma de trabajo atípica global ha recibido atención creciente en los últimos años. Se estima, a pesar de los pocos datos al respecto y su dificultad de recabarlos, que aún el trabajo a través de estas plataformas es limitado (menos del 5% de la mano de obra mundial), sí existe consenso en su expansión en los próximos años. “Incluso en los países europeos más ricos, que suelen tener un alto porcentaje de trabajadores asalariados, la prevalencia de nuevas formas de trabajo —a menudo formas menos seguras de empleo entre los jóvenes— ha aumentado rápidamente en los últimos años, sin duda a partir de una base muy pequeña, como consecuencia de la expansión de la economía de plataformas” (OIT;2020:3). En 2021⁴⁴ España se dotó de una normativa para regular estos empleos ante el debate (y reivindicaciones) sobre si la conexión entre las y los trabajadores y las plataformas es una relación laboral o es trabajo autónomo.

44 Real Decreto – ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

Entre los **aspectos negativos**, según la literatura, se encuentra la adopción de este tipo de empleos de forma más involuntaria (de carácter "flexible" por no poder encontrar otros de características más estables); traslación al trabajador/a de "un riesgo propiamente empresarial, que se traduce en mayores fluctuaciones en sus ingresos" (Gómez y Hospido; 2022: 4) referido a la protección social (desde situaciones excepcionales como la ocasionada por la Covid-19, a las bajas); garantías mínimas para las y los prestadores de servicios, es decir, "la regularidad, previsibilidad y suficiencia de trabajo y de ingresos (salario mínimo), la protección de la seguridad y la salud en el trabajo (formación preventiva, descansos), y el acceso a un nivel suficiente de protección social (protección por desempleo, incapacidad, generación de derechos de pensión, etc.)" (CES; 2020). Centrado en las plataformas digitales de reparto, un estudio de la UGT (2019: 17) estimaba que las y los trabajadores en el régimen laboral de estas plataformas habían recibido unos ingresos brutos medianos anuales de 10.800 euros, pero si se hubieran encontrado en el régimen de la Seguridad Social por cuenta ajena esta retribución se habría situado, según diferentes criterios, entre los 12.925 y los 17.229 euros.

Entre los **aspectos positivos** de estas formas de trabajo se sitúan la flexibilidad para aquellas personas que la desean como complemento a la estructura de las relaciones laborales más tradicionales (Gómez y Hospido; 2022), mayor accesibilidad al empleo de colectivos con dificultades de empleabilidad (como, precisamente, personas jóvenes y paradas de larga duración), incentivación de la actividad en ciertos territorios, así como la innovación empresarial y capacidad generadora de nuevas actividades económicas y de empleos (CES; 2020). Un debate interesante es si estas nuevas formas de negocio digitales tendrán como impacto la ampliación del número de trabajos disponibles o, en cambio, tenderán a desplazar las relaciones de trabajo convencionales arriesgando los derechos laborales y de protección social (CES, 2020: 160; Ranz et al.; 2019).

Todo esto resulta especialmente relevante desde la perspectiva del empleo joven, sus oportunidades de integración laboral y sus condiciones de trabajo. A pesar de la limitación de datos, desde fuentes de la OIT en 2015 y 2017, se destaca la prevalencia de estos empleos para las y los jóvenes, en tanto las medias de edad son bajas, o a la inversa, la proporción de estas formas de empleo es mayor entre jóvenes que en el resto de edades (CES; 2020).

Otros datos⁴⁵ (Gómez y Hospido; 2022) en 2017 apuntan a que en España un 2,6% de la población en edad de trabajar desempeñaban su trabajo principal a través de plataformas⁴⁶, y si se le suma a quienes también lo hacían, pero no como su actividad principal, aumenta al 12,2% (la cifra más alta de los países europeos participantes en el estudio, seguida por Reino Unido y Portugal). En 2018 esa relación aumentó al 18,5% (principalmente debido a trabajo no principal). Según los perfiles no esporádicos en España, para 2018⁴⁷:

⁴⁵ Proyecto de investigación COLLEM, COLLaborative Economy and EMPloyment, de la Comisión Europea basado en una encuesta online a personas entre 16 y 74 años, en 2017 en 14 Estados de la UE y en 2018 a 16 Estados, con más de 30.000 participantes en cada ronda.

⁴⁶ COLLEM divide: trabajadores/as de plataformas principales: 1. dedican más de 20 horas a la semana y reciben más del 25% de sus ingresos totales, o 10 horas semanales y más del 50% de sus ingresos del trabajo en las plataformas. 2. Trabajadores/as de plataformas secundarios: más de 20 horas semanales y reciben menos del 25% de sus ingresos o entre 10 y 19 horas y reciben de las plataformas el 25 – 50%, o menos de 10 horas t reciben más del 50%. 3. Trabajadores/as de plataformas marginales, quienes trabajan menos de 10 horas a la semana y reciben de estas plataformas menos del 25% del total de sus ingresos.

⁴⁷ Recordar que, aunque sean las plataformas de reparto y transporte las más conocidas y que ha motivado más investigación y atención de la opinión pública, existe un vasto abanico de otras opciones como la situación de las mujeres en las plataformas digitales de cuidados y trabajo a domicilio o las plataformas de trabajo online para profesionales, especialmente, vinculados al mundo digital (Digital Future Society; 2020).

- Son mayoría hombres (las mujeres representan el 40,4%).
- La población de 16 a 25 años representa el 18,1% del total de las personas dedicadas, y la población de 26 a 35 años el 39,3% (personas entre 36 y 45 años son el 22,8% y después desciende para los siguientes tramos de edad a menos del 10% sobre el total).
- Por nivel educativo, el 53,3% tiene estudios superiores, el 21,8% medios y el 24,3% bajos. Es decir, hay una sobrerrepresentación de trabajadores/as de estudios altos.

 Hay un tema que es muy estructural que sobrepasa (...) y poco podemos hacer ahí. Las nuevas tecnologías (...) han cambiado el mercado de trabajo y lo han cambiado mucho. Las previsiones a futuro, a 10 o 20 años o 30, no vamos a reconocer nada de lo que hay ahora (...) Los jóvenes de ahora no sabéis en lo que vais a trabajar porque aún no se han creado esas ocupaciones, todavía no existen (...) (AEAM).

En temas de futuro, los cambios en la formación, la tecnología... como que parece todo como muy inaccesible, como muy determinista. Los cambios tecnológicos muchas veces se toman como algo que es inmanejable, algo determinado y a lo que hay que adaptarse, lo que denominamos como determinismo tecnológico. La tecnología sigue su curso en los laboratorios de ingeniería industrial, inventan máquinas, y la formación debe adaptarse. Es muy difícil entrar en ese mantra o intervenir en esa lógica (...) el coche eléctrico, el cambio climático, la descarbonización...; con investigación pues vemos que en unos países se hace de una manera u otra, que las tecnologías están aplicando las mismas multinacionales de robotización, baterías, son diferentes. Que hay opciones tecnológicas, que hay tecnologías que potencian los conocimientos, la experiencia, el saber hacer de la gente, y hay otras que están destinadas a sustituir, que suponen pérdida de calidad, abaratamiento, pero que son opciones tecnológicas diferentes. Ahí entramos de nuevo en las políticas industriales, en la capacidad que tenemos para intervenir, a través de subvenciones, potenciar empresas que aplican unas tecnologías u otras, y yo creo que falta ese vínculo entre la investigación y las políticas públicas para intervenir en ese aspecto. Porque eso en las universidades lo estamos notando, ese “no vas a saber en qué vas a trabajar, los conocimientos que estás adquiriendo hoy no te van a servir (...)”, obsolescencia de los saberes, pues desincentiva mucho a la gente (UCM – FCPS).

El tercer y último tema a tratar son las **nuevas ocupaciones y la formación y competencias profesionales** que el mercado laboral demanda en la actualidad o se proyecta que demande en los próximos años.

A la hora de proyectar las “ocupaciones del futuro”, es evidente que hay que incluir la **variable tecnológica** que abre nuevos sectores de actividad, al tiempo que impregna a todo el resto. Resulta relativamente sencillo (y catastrofista) la idea de que *los robots nos dejarán sin empleo*. La realidad es mucho más compleja, diferentes sectores, ocupaciones, tareas... Profundizando,

donde sí parece existir evidencia es que las ocupaciones sustentadas en tareas repetitivas, ya sean cualificadas o no, puedan llegar a ser desplazadas y sustituidas por la automatización. Mientras que “las ocupaciones basadas en tareas manuales no repetitivas (poco cualificadas) y las basadas en tareas cognitivas basadas en reconocer patrones (cualificadas) son más difícilmente sustituibles, a la vez que son complementarias de los avances tecnológicos que permiten un mejor y más rápido tratamiento de la información” (Malo, 2018: 151). No obstante, el impacto de la tecnología y, en concreto, la automatización en el empleo está repleta de matices y de perspectivas a la hora de aterrizar su magnitud.

Si bien es cierto que resulta sumamente complicado imaginar cuál será el tipo de empleo más demandado dentro de 20 años, por los cambios tan rápidos de las tecnologías de la información y comunicación, no es menos cierto que como seres humanos, como sociedad, existe capacidad para modelar y definir los cauces de acción. Es decir, huir del “determinismo tecnológico” (curso de acción predefinido por las propias tecnologías) que incluso se afirma puede ser contraproducente, en tanto aumenta las incertidumbres y desmotiva la formación y preparación de las personas jóvenes que se encuentran inmersas en un proceso de inversión actual (estudios) de los que, obviamente, tienen que esperar un retorno (empleo futuro).

A conclusiones similares llega la OIT al afirmar que “los avances tecnológicos de la «cuarta revolución industrial» conllevan tanto oportunidades como retos para los y las jóvenes en el mercado de trabajo. Paradójicamente, a pesar de ser los primeros en adoptar con entusiasmo las nuevas tecnologías, las personas jóvenes también suelen preocuparse por la posibilidad de que sus empleos sean sustituidos por robots y por la inteligencia artificial. En los países tanto desarrollados como en desarrollo preocupa en general que dichas tecnologías no conduzcan a la creación de empleos nuevos y mejor remunerados” (OIT, 2020:3). Al tiempo que también se afirma que, al menos en la actualidad y a nivel global, “las tareas que comprenden las diversas ocupaciones están cambiando y haciendo un uso más intensivo de la tecnología, en lugar de estar sustituyéndose los empleos” (OIT, 2020: 4).

Lo que sí resulta más factible es abordar qué formación y qué competencias son las demandadas por el mercado laboral en el corto, medio plazo. Los retos no solo de la digitalización o la robotización, sino también el envejecimiento de la población, están ya produciendo cambios en la demanda del mercado laboral. “El mundo del trabajo está cambiando para dar respuesta al progreso tecnológico, la globalización y a las poblaciones que envejecen. Además, los nuevos modelos organizativos empresariales y las preferencias cambiantes de los trabajadores contribuyen al surgimiento de nuevas formas de trabajo. A pesar de la sensación generalizada de ansiedad sobre la destrucción potencial de puestos de trabajo a causa de los cambios tecnológicos y la globalización, parece poco probable que haya un descenso abrupto del empleo en general. Si bien es cierto que algunos puestos y tareas están desapareciendo, hay otros que están surgiendo y el empleo crece” (OCDE; 2019:1).

Por otro lado, y centrado en el panorama general de la Unión Europea, se exponen una serie de fenómenos que modularán el mercado de trabajo. Se menciona, entre otros aspectos, el posible escenario de escasez de trabajadores/as cualificados una vez que se recupere la economía tras el Covid-19 y a pesar del crecimiento de la automatización, así como que la generación de nuevos puestos de trabajo requerirá de unas competencias y habilidades más sofisticadas que son escasas en la actualidad (Smit et al.; 2020).

Una de las principales consultoras globales, McKinsey&Company desarrolla un modelo de predicción hasta 2030 de los sectores económicos con mayor potencial de creación de empleo

en Europa. Según esta fuente los principales sectores son: la salud humana y el trabajo social (que podrían agregar 4,5 millones de empleos), los servicios profesionales, científicos y técnicos (sumarían 2,6 millones de empleos) y educación (2 millones). Según este modelo, estos tres sectores de actividad representarían el 70% del crecimiento potencial en el empleo en los próximos 10 años. Otros sectores con potencial positivo, aunque al partir en la actualidad de un menor número de empleos, se prevén con menor capacidad de creación en términos absolutos, son el sector de la información y comunicación y las artes y el entretenimiento (Smit et al.; 2020).

Las **ocupaciones** emergentes en España⁴⁸, según el Foro Económico Mundial (2020:108), se vinculan principalmente con la tecnología, en las cinco primeras posiciones se encuentran: Especialistas de internet de las cosas, Análisis y ciencia de datos, Especialistas en Big Data, Especialistas en inteligencia artificial y aprendizaje automático y Especialistas en transformación digital. Aunque en el "top 10" también se encuentran otras no vinculados de forma directa a las tecnologías como gestores de proyectos y trabajadores/as de fábricas y ensamblaje. Claramente las expectativas profesionales de los y las jóvenes también están experimentando transformaciones. En el último informe sobre ocio digital del CRS se observa que 1 de cada 10 jóvenes está actualmente intentando dedicarse profesionalmente a la creación de contenido y 1 de cada 3 declara que le gustaría seguir este tipo de trayectoria (Calderón-Gómez & Gómez-Miguel, 2022).

Una perspectiva diferente, y a más corto plazo al estar vinculada a la evolución reciente y no tanto a las proyecciones, la ofrece el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal. Tomando como referencia el último informe disponible, marzo 2022, las ocupaciones más demandadas⁴⁹ son: Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas, Personal de limpieza de oficinas, hoteles y similares y Empleados/as administrativos con tareas de atención al público y sin atención al público.

El Mapa del Empleo de la Fundación Telefónica (consultado en mayo de 2022) recoge las profesiones más demandadas a partir del número de ofertas de empleo publicadas. Entre las profesiones digitales destacan: Desarrollador/a de software (casi 12.000 ofertas), Profesional técnico TIC, Digital Project manager, Administrador/a de sistemas y Consultor/a TIC (entre 6.000 y 5.000 ofertas). Mientras que entre las profesiones no digitales (que duplican y triplican a las anteriores) destacan: Comercial, Trabajador/a de ocupaciones elementales (ambas entre 30 y 40.000 ofertas), Oficiales y operarios/as, Profesional financiero o administrativo, Director/a en distintos ámbitos y Profesional de la salud (entre 11 mil y 28.000 ofertas publicadas).

El Observatorio de las Ocupaciones (2021) por su parte, llama la atención sobre dos aspectos proyectivos de relevancia para el empleo joven en España:

48 Los resultados se basan en la encuesta *Future of Jobs* dirigida a grandes empresas del mundo sobre los cambios en el trabajo a través de la solicitud de las previsiones de transformación de sus empresas a 4-5 años. El 65% de la muestra corresponde a empresas multinacionales y el 35% empresas de los países más grandes en tamaño o ingresos. Las industrias representadas son: Servicios Profesionales; Fabricación; Comunicaciones Digitales y Tecnologías de la Información; Servicios financieros; Consumidor; Minería y Metales; Educación; Gobierno y Sector Público; Salud y Asistencia Sanitaria; Automotor; Agricultura, Alimentos y Bebidas; Transporte y almacenamiento; Servicios y Tecnologías Energéticas; Petróleo y Gas y Manufactura Avanzada.

49 Se toman los datos de marzo 2022, aunque puedan estar muy mediados por la estacionalidad del empleo, ya que los informes de 2021, al compararse con 2020, podrían estar reflejando de manera excesiva la "vuelta a la normalidad" tras la pandemia, ya que se basan en el número de contrataciones. Estas ocupaciones descritas cumplen los siguientes criterios: mayor tasa positiva en la contratación respecto del mismo mes de 2021, número de contratos que superan el 0,5% del total estatal y ocupaciones definidas por el OMSMT en su Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2021 como ocupaciones con mejor situación en el mercado de trabajo.

- El primero es la necesidad de reposición de trabajadores/as próximos a la jubilación. Entre los sectores destacan⁵⁰: Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, Agricultura, ganadería, caza y servicios asociados, Servicios a edificios y actividades de jardinería, Administración Pública y defensa y Actividades sanitarias (pp. 134).
- Y el segundo es la tendencia de la evolución tecnológica que puede generar, o estaría empezando a generar, una falta de profesionales con perfiles CTIM/STEM⁵¹ en el sentido de la creación de empleos que la digitalización requiere.

La previsión de que estas ocupaciones relacionadas con el ámbito STEM aumenten es debido a la propia revolución digital y la sociedad del conocimiento, así como a la demanda de competencias vinculadas a la resolución de problemas, los datos y análisis cuantitativos (CES, 2020). Todo lo cual ha provocado que instituciones (públicas, privadas y del tercer sector) estén promoviendo y promocionando que las y los jóvenes se decanten por estos ámbitos formativos, así como en superar las brechas de género que existen tanto en la educación STEM como en el ámbito laboral relacionado.

Entre las **habilidades y competencias demandadas**, o que se proyectan, desde el mercado laboral se destacan tres ámbitos: tecnologías, idiomas y competencias transversales.

Las competencias relacionadas con las tecnologías son tanto una de las demandas (presentes y futuras) en el propio sector como para el conjunto de actividades económicas y productivas. Derivado del proceso de digitalización y el uso de las tecnologías en prácticamente todos los sectores, se reclama que todas y todos los trabajadores, no exclusivamente las y los jóvenes, han de adquirir este tipo de competencias para la transición hacia una economía ecológica y digital (Observatorio de las Ocupaciones; 2022). Un fenómeno que se da a nivel global ya en la actualidad: "los datos de encuestas realizadas en varios países desarrollados indican que los empleadores están tratando actualmente de cubrir más puestos de trabajo de categoría inicial en los sectores de la atención de salud y la asistencia social que en el sector de la tecnología de la información. Sin embargo, incluso para estas y otras funciones no técnicas, como los servicios de atención al cliente y las ventas, se espera que los solicitantes de empleo tengan conocimientos informáticos y conocimientos sólidos de *software* de oficina" (OIT; 2020:4).

Mientras que entre las y los profesionales dedicados a las tecnologías se menciona la necesidad de mejorar competencias en lenguajes de programación; certificaciones; movilidad; ciberseguridad; Business Intelligence; Data Management; Inteligencia Artificial aplicada; Robótica; Gestión de datos masivos y Blockchain (Observatorio de las Ocupaciones; 2022). En un estudio realizado por el CRS en 2018, que incorporó la mirada de responsables de recursos humanos de grandes empresas en España, se señalaban los perfiles del entorno digital como el Big Data, Blockchain o programación como las competencias más difíciles para cubrir (Sanmartín et al.; 2018).

50 Ciertas actividades económicas en las que existe un mayor número de personas afiliadas a la seguridad social mayor de 60 años y en las que son previsibles nuevas contrataciones de reposición. Los sectores que se mencionan son porque cumplen estos dos criterios: superan el 10% de afiliados mayores de 60 años sobre el total y existen más de 50.000 afiliados/as mayores de esa edad.

51 Disciplinas relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.



Al igual que la formación técnica, alguna especialidad, empieza a coger tanta importancia como eso las soft-skills, es decir, las competencias blandas. Y en un futuro tendrán tanta importancia como las técnicas, eso es lo que se cuenta, luego ya eso se verá. (...) la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad de comunicación, la capacidad de tolerancia a la frustración, que eso lo van a tener que aprender mucho los jóvenes, al cambio... Una serie de competencias de las que se hablan concretamente y ¿por qué? Pues porque el mercado laboral va a ser muy cambiante, (...) la idea esa de progreso que había antes de que tú de mayor vas a ser esto y aquí te vas a jubilar (...) eso está ya desapareciendo (...). Las perspectivas que hay es que el mercado laboral va a ser muy cambiante y las tecnologías van a transformar los modos de trabajo (...) el aprendizaje va a tener que ser constante (...) Por eso estas soft-skills son muy importantes, para adaptarnos al cambio, para cambiar de forma de trabajar, de tecnología (...) Armados de todo ese tipo de actitudes para poder acometer ese futuro laboral que nos espera (AEAM).

Lo que sí parece claro es que más allá de las titulaciones, para enfrentar esa incertidumbre y facilitar la integración laboral, ganan relevancia aquellas competencias y habilidades transversales que se han denominado soft-skills. "A este respecto, parece existir un consenso sobre las competencias que serán necesarias: inteligencia emocional, trabajo en equipo, gestión de personas, pensamiento crítico, resolución de problemas complejos, creatividad, capacidad de aprender rápidamente, capacidad de negociación, orientación de servicio, y capacidad de juicio y toma de decisiones. La consecución de todas ellas aumentará la polivalencia, flexibilidad, versatilidad y capacidad de adaptación de los y las jóvenes ante la velocidad de estas transformaciones. Desde el sistema educativo, la adquisición de muchas de estas competencias está incluida formalmente en el currículo, si bien no existe una evaluación sobre el grado de consecución de las mismas.

Estas competencias son básicas para la empleabilidad y bastante valoradas en los entornos laborales, por lo que la adquisición de las mismas debería reforzarse a lo largo de toda la vida profesional de cada persona, a través de la formación para el empleo" (CES; 2020:111).

El Observatorio de las Ocupaciones (2021: 139) menciona la necesidad de mejorar las competencias de gestión de equipos y personas, idiomas (de cara especialmente a la internacionalización de las empresas y como resultado de la globalización), y como competencias transversales requeridas en diferentes sectores las habilidades comerciales y con la atención y fidelización de clientes (Observatorio de las ocupaciones; 2021: 139).

Mientras que desde las grandes empresas (según el estudio mencionado Sanmartín et al.; 2018), las habilidades y actitudes más valoradas entre la población joven son la proactividad, las cualidades personales como la comunicación y el liderazgo, y en menor medida, los idiomas y el manejo de las TIC.

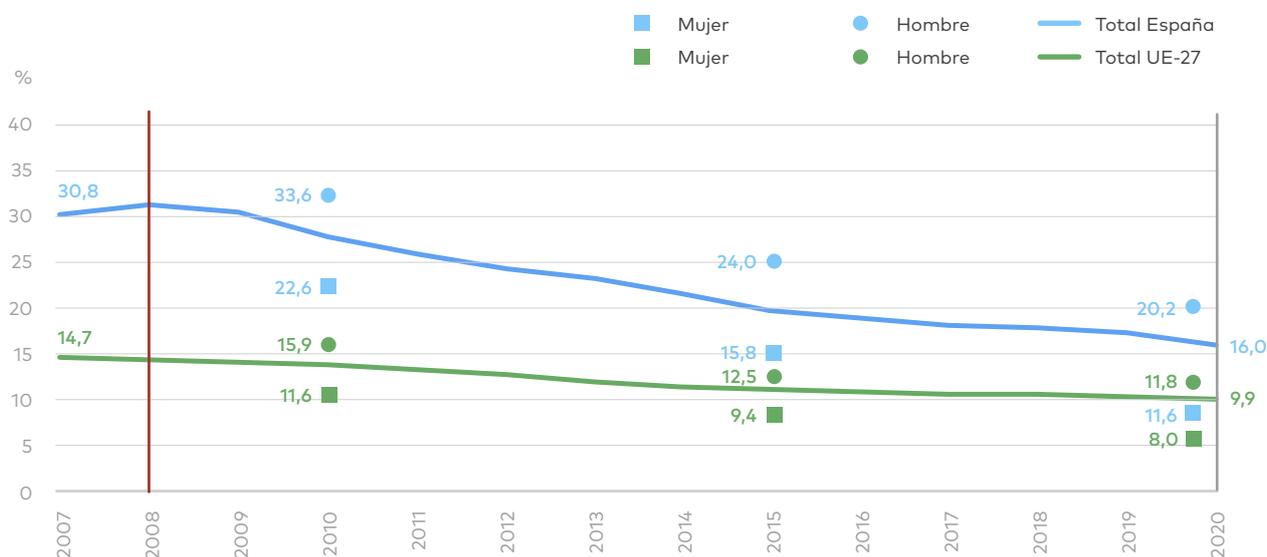
También desde la perspectiva de las empresas, el Foro Económico Mundial (2020: 108) recoge que las habilidades emergentes (es decir, las identificadas como de alta demanda en las organizaciones) son: 1. Pensamiento analítico e innovación 2. Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje 3. Pensamiento crítico y análisis 4. Creatividad, originalidad e iniciativa 5. Resolución de problemas complejos 6. Uso, seguimiento y control de la tecnología 7. Resiliencia, tolerancia al

estrés y flexibilidad, 8. Liderazgo e influencia social, 9. Diseño y programación de tecnología y 10. Inteligencia emocional.

Finalmente, se encuentra la **formación formal**. Una de las características de las y los jóvenes en cuanto a lo que la educación se refiere, es la polarización persistente, es decir, una proporción importante de jóvenes con estudios básicos (hasta la enseñanza secundaria obligatoria) y otra con estudios superiores-universitarios, dejando los niveles intermedios (secundaria obligatoria de segunda etapa, Formación Profesional, etc.) con una menor importancia relativa (especialmente comparado con otros países y la media de la UE).

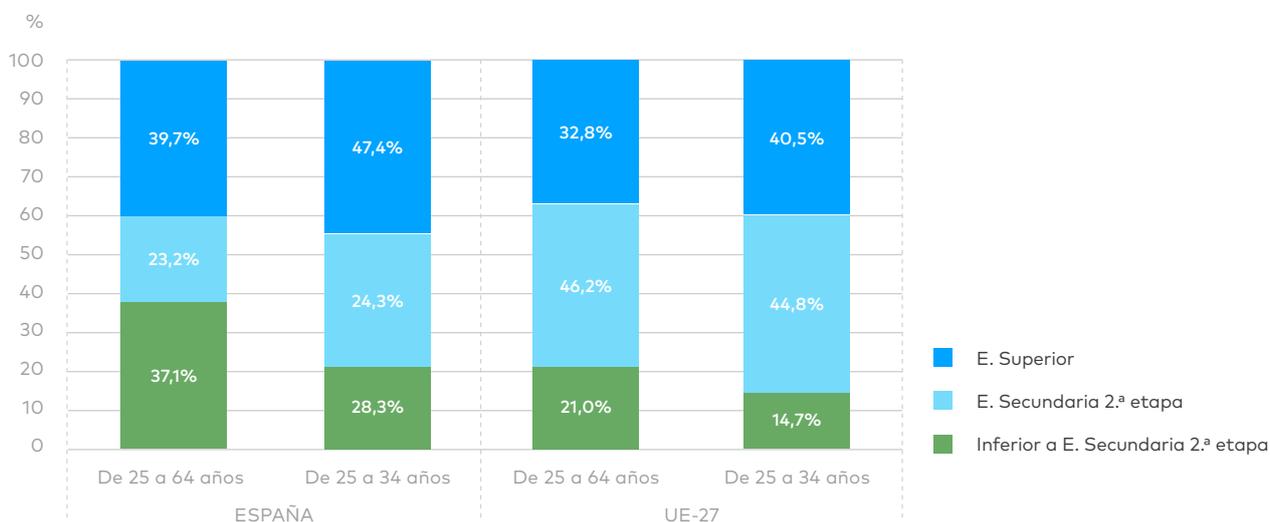
Gráfico 24. Porcentaje de abandono educativo temprano por sexo

Se reduce el número de jóvenes que abandona de forma temprana sus estudios, pero aún se encuentra en cifras muy altas



Elaboración propia a partir de INE – EPA.

Gráfico 25. Porcentaje de población según nivel educativo finalizado



Elaboración propia a partir de estadísticas de la Educación del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Uno de los grandes retos⁵² de nuestro país es reducir las tasas de abandono educativo temprano, es decir, aquellas y aquellos jóvenes de 16 a 24 años que no finalizan, o no continúan estudiando después de la ESO. Esta circunstancia tiene sus implicaciones a nivel económico, obstáculo para el crecimiento económico y el empleo, pero también profundiza en la desigualdad y la pobreza. De hecho, se estima que quienes proceden de hogares con ingresos más reducidos tienen una tasa de abandono educativo temprano 7 veces superior respecto a aquellos alumnos/as de hogares con ingresos más altos (Estrategia Nacional de prevención y lucha contra la pobreza y la exclusión social 2019-2023, cit. en CES; 2020). Así mismo, además de hombres, se observa una mayor incidencia en jóvenes de nacionalidad extranjera y algunos grupos étnicos (CES, 2020:48).

En 2020 la tasa de abandono educativo temprano era del 16% de la población de entre 16 y 24 años. A pesar del importante descenso en los últimos 14 años (se elevaba al 30,8% en 2007) aún está lejos de alcanzar los objetivos marcados y de la media de la UE (9,9%). Esta disminución ha sido más señalada entre los hombres que tenían unas cuotas más elevadas que las mujeres, y han contribuido a cerrar las diferencias que aún son notables (ellos alcanzan el 20% superando en 8,6 puntos la de las mujeres).

La otra prioridad por la que se viene reclamando es la necesidad de reformar y promocionar la Formación Profesional⁵³. Desde el curso 2008-2009 el número de alumnos/as (mayoría hombres, aunque se ha ido equilibrando) en la Formación Profesional de Grado medio y Superior aumentaron su matrícula, para estancarse o aumentar de forma menos acusada desde el curso 2012-2013 (Subdirección General de Estadística y Estudios del MEyFP). Mientras que en los estudios universitarios, el número de nuevos ingresos de estudiantes se ha mantenido estable en los últimos años (curso 2015-2016 hasta 2019-2020) algo por encima de las 200.000 personas, y con más mujeres que hombres (MEyFP, Sistema Integrado de Información Universitaria).

Respecto a su proyección inmediata hacia el empleo, en el estudio de 2020 de Infoempleo y Adecco se afirmaba que, por primera vez en sus ofertas de trabajo, se demandaban más las titulaciones de formación profesional que las de universidad. Añadían que las titulaciones de FP más demandadas (hay que tener en cuenta el contexto de pandemia) eran las relacionadas con las áreas de Administración y Gestión, Electricidad y Electrónica, Instalación y Mantenimiento, Fabricación Mecánica, Informática y Comunicaciones y Comercio y Marketing (Infoempleo-Adecco; 2021:167). Mientras que entre las titulaciones universitarias se encuentran: Administración y Dirección de Empresas; Enfermería; Medicina y Biomedicina; Ingeniería Industrial; Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos; Administración de Empresas y Derecho; Ingeniería Informática; Comercio y Marketing; Educación y Pedagogía (Infoempleo-Adecco; 2021: 159).

52 El objetivo de la Unión Europea en su Estrategia 2020 (2012) era reducir las tasas de abandono escolar a menos del 10% y aumentar hasta al menos el 40% la tasa de titulados de la enseñanza superior. Desde ese momento se pusieron en marcha diferentes iniciativas como Plan para la disminución del abandono temprano de la educación y la formación del Programa Nacional de Reformas de España 2022 o el más reciente Plan para la Reducción del Abandono Educativo Temprano 2014-2020.

53 En los últimos dos años se han producido cambios legislativos en el sistema educativo, primero con la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación que, entre otros aspectos implica en el sistema de Formación Profesional más pasarelas – itinerarios entre tipos de estudios, la opción de iniciación desde 4º de la ESO o nuevas modalidades como los cursos de especialización. Y segundo, recientemente se ha aprobado una nueva regulación de la FP, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional que, entre otras, pretende alcanzar el nivel adecuado de cualificación de la población activa en relación con las necesidades del mercado laboral (con una atención especial hacia un modelo productivo y empleos relacionados con la digitalización y la transición ecológica), aumentar el número de jóvenes que optan por la Formación Profesional e incrementar la formación de las personas trabajadoras para su recualificación permanente.

De la educación formal y su relación con el mercado laboral y la proyección, destacar algunas ideas:

- El 25% del nuevo alumnado en educación terciaria se inscribe en ámbitos STEM en 2020 (por debajo de la UE-22 que es del 28,2%) (MEyFP; 2021: 37). Es decir, su importancia en las demandas laborales y las necesidades de competencias, tiene un menor peso del que cabría esperar, aunque ha ido mejorando (CES, 2020) y de hecho en 2019 es el ámbito de estudio que concentra un mayor porcentaje, seguido por Ciencias empresariales, administración y derecho (20%) y Salud y Bienestar (15%). Sin embargo, persiste una importante brecha de género en la elección de este tipo de estudios STEM, brechas de las que ya se ha hablado en este informe, así como su impacto en el mercado de trabajo, aunque varía según los campos: en ciencias naturales, matemáticas y estadística se estaría cerca de la paridad, en ingeniería, producción industrial y construcción no llegan a representar el 25% de nuevo alumnado y la proporción en tecnologías de la información y la comunicación es incluso menor (MEyFP; 2021).
- Estas brechas de género, obviamente, no solo se expresan en los ámbitos STEM, sino que la segmentación sexista de los ámbitos de estudios se extiende. Por ejemplo, ellas se encuentran en mayor proporción en las carreras de educación, humanidades, idiomas o artes, ámbitos asociados a menores salarios (MEyFP; 2021:74).
- El CES (2020) identifica otras problemáticas que tienen y tendrán incidencia en la inserción laboral de las y los jóvenes: distancia entre los tipos y oferta formativa (plazas, disponibilidad) respecto a las necesidades (competenciales y de cualificación) del mercado laboral, pero también respecto a las expectativas profesionales y personales del alumnado; garantizar la adquisición y desarrollo de competencias y habilidades relacionadas con la empleabilidad y que les serán de utilidad cuando tengan que enfrentarse al mercado laboral.

Ante todos estos desafíos del empleo joven, un mercado y unas estructuras productivas cambiantes, la complejidad creciente del mundo de trabajo, etc. unido a la incertidumbre de muchas y muchos de los jóvenes que se enfrentan a la elección de sus estudios y continuidad educativa que determinará en buena medida sus capacidades para desarrollar sus proyectos de vida, sin obviar las múltiples brechas y condicionamientos sociales de los que parten y que se han venido analizando, parece esencial que cuenten con una orientación profesional adecuada y eficaz capaz de ayudarles a desplegar su potencial, maximicen su inversión y el esfuerzo de su etapa formativa, al tiempo que contribuya a crear sociedades más justas (CEDEFOP et al.; 2019).

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

Abril, P., Amigot, P., Botía-Morillas, C., Domínguez-Folgueras, M., González, M. J., Jurado-Guerrero, T., Lapuerta, I., Martín-García, T., Monferrer, J., & Seiz, M. (2015). Ideales igualitarios y planes tradicionales: Análisis de parejas primerizas en España. *Revista Espanola de Investigaciones Sociologicas*, 150, 3–22. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.150.3>

Aguado-Bloise, E. (2019). Mujeres y hombres frente al desempleo. El caso español en la primera crisis del siglo XXI. Tirant Humanidades. *Quaderns Feministes*.

Aguado-Bloise, E., Ballesteros Doncel, E., Fernández Casado, A. B., García Mingo, E., Ibáñez Pascual, M., Kuric Kardelis, S., Maira Vidal, M. del M., & Narocki, C. (2018). Segregación Ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina (E. Aguado Bloise & E. Ballesteros Doncel (eds.)). Tirant Humanidades.

Alonso, L.C.; Díaz, F.; González, M.O. (2022) *Nivel educativo, temporalidad y regulación del empleo en España para el período 2002-2020. Especial referencia a las diferencias entre mujeres y hombres*. En *Revista de Estudios Empresariales, Segunda Época*. Nº 1, pp. 23-44.

Alonso, L. E. (1999). Trabajo y ciudadanía: estudios sobre la crisis de la sociedad salarial. Trotta: Fundación 1o de Mayo.

Arce, Óscar (2021) *La crisis del Covid-19 y su impacto sobre as condiciones económicas de las generaciones jóvenes*. En *Crisis y recuperación económica*, APIE/ORFIN/Universidad de Alcalá.

Arrazola, M.; Galán, S.; Hevia, J. (2018) *Desempleo juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos*. *Papeles de Economía Española*, nº 156. Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes.

Aumaitre, A.; Galindo, J. (2020) *La generación de la doble crisis. Inseguridad económica y actitudes políticas en el Sur de Europa*. ESADA y Fiedrich Naumann Foundation.

Ayala, L; Cantó, O. (2021) *Radiografía de medio siglo de desigualdad en España. Características y factores que explican que España sea uno de los países más desiguales de Europa*. Colección *Desigualdad y pacto social* nº 1. Observatorio Social de la Fundación "la Caixa".

Ayalá, L.; Laparra, M.; Rodríguez, G. (coord.) (2022) *Evolución de la Cohesión Social y Consecuencias de la Covid-19 en España*. Fundación FOESSA.

Ballesteros, J. C., Sanmartín, A., Tudela, P., & Rubio, A. (2019). Maternidades juveniles. Informe sintético de resultados. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad. <http://doi.org/10.5281/zenodo.3540571>

Beck, U. (1998). La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad. Paidós Básica.

Bentolila, S. y Jasen, M. (2012) *La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación*. Apuntes FEDEA, Laboral, nº 14.

Bloksgaard, L. (2011). Masculinities, femininities and work - The horizontal gender segregation in the danish labour market. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(2), 5–21. <https://doi.org/10.19154/njwls.v1i2.2342>

Brás, A; Schaefer, L. (2020) *La Covid -19 da un empujón al teletrabajo*. Economía española Focus. CaixaBank Research.

Bridges, W. P. (2013). Rethinking Gender Segregation and Gender Inequality: Measures and Meanings. *Demography*, 40(3), 543–568. <http://www.jstor.org/stable/1515159>

Burgess, D. J. (1999). Who Women Are , Who Women Should Be : Descriptive and Prescriptive Gender Stereotyping in Sex Discrimination Descriptive and Prescriptive Gender Stereotyping. *Psychology Public Policy and Law*, 5(3), 665–692. <https://doi.org/10.1037/1076-8971.5.3.665>

CaixaBank Dualiza. Observatorio de la Formación Profesional. Consultado el 17 de mayo de 2022. <https://www.observatoriofp.com/datos-interactivos/indicadores/poblacion-ocupada-sobrecualificada-percent>

Calderón-Gómez, D., & Gómez-Miguel, A. (2022). Consumir, crear, jugar. Panorámica del ocio digital de la juventud. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fundación FAD Juventud. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6338126>

Calderón, J. A., & Calle, P. L. (2010). Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. *Sociología Del Trabajo*, 68, 3–26.

Calle, P. L. (2016). Autoexplotación al volante: los camioneros autónomos españoles. *La Nouvelle Revue Du Travail*, 8. <https://doi.org/10.4000/nrt.2726>

Calle, P. L., & Castillo, J. J. (2004). Los hijos de las reformas laborales. Trabajo, formación y vivienda de los jóvenes en la Comunidad de Madrid. UGT-Madrid.

Castillo, J. J. (1998). Nuevos modelos productivos: la organización del trabajo del futuro en España. In *A la Búsqueda del Trabajo Perdido* (pp. 21–84). Tecnos.

Castillo, J. J., & Calle, P. L. (2018). La juventud entre categoría social y coartada ideológica. *Sociología Del Lavoro*, 149, 22–38. <https://doi.org/10.3280/SL2018-149003>

Castillo, J. J., Vidriales, R. C., Aristegui, D. G., García, C. G., & Fernández, R. L. (2013). Qué hacemos con el trabajo. Akal.

Cavia, B., & Martínez, M. (2013). La construcción de lo precario: la investigación sobre la precariedad en la literatura sociológica española y algunas aportaciones sobre sus derivas. In B. Tejerina, B. Cavia, S. Fortino, & J. Á. Calderón (Eds.), *Crisis y Precariedad Vital*. Tirant lo Blanc.

CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training), CE (Comisión Europea), European Training Foundation (ETF), OCDE, OIT, UNESCO (2019) *Investing in Career Guidance*.

Combet, B., & Oesch, D. (2019). The Gender Wage Gap Opens Long before Motherhood. Panel Evidence on Early Careers in Switzerland. *European Sociological Review*, 35(3), 332–345. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz009>

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) (2021a) *Resultados del Estudio N° 3329. Infancia y Juventud ante la pandemia de la Covid-19*. Consultado en línea: <https://www.analisis.cis.es/cisdb.jsp>

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) (2021b) *Resultados del Estudio N° 3343. Encuesta sobre tendencias sociales (I)*. Consultado en línea: <https://www.analisis.cis.es/cisdb.jsp>

Conde Gutiérrez del Álamo, F., Cebrián López, I., Escudero Rodríguez, R., Molero Marañón, M., Moreno Raymundo, G., Nieto Rojas, P., & Rodríguez San Julián, E. (2016). Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad. <https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.3663607>

Conde-Ruiz, J.I.; García, M; Puch, L.A. y Ruiz, J. (2020) *La afiliación a la Seguridad Social durante la crisis de la Covid-19: situación en abril y previsiones para mayo*. En Apuntes 2020/10. FEDEA.

Comisiones Obreras e Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante (2021) *La precariedad laboral en España: una doble perspectiva*. CCOO, Madrid.

Cuesta, D. H. (2018). El mercado laboral de los titulados en España. El fenómeno de la sobrecualificación. In *Investigación y prácticas sociológicas: escenarios para la transformación social* (pp. 35–48). Universidad Nacional de Educación a Distancia y Asociación Madrileña de Sociología.

Digital Future Society (2020) *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*. Programa de Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, Red.es y Mobile World Capital Barcelona.

EAPN-ES (Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español) (2021) *El Estado de la Pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2020*. 11º Informe. Resumen ejecutivo.

Ellingsæter, A. L. (2013). Scandinavian welfare states and gender (de) segregation: Recent trends and processes. *Economic and Industrial Democracy*, 34(3), 501–518. <https://doi.org/10.1177/0143831X13491616>

Fernández-Rodríguez, C. ., & Serrano-Pascual, A. (coords. (2014). *El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo*. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Foro Económico Mundial (2020) *The Future of Jobs Report*. Consultado el 19 de mayo de 2022: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

Fundación Telefónica. Mapa del Empleo. Programa de Formación Digital Conecta Empleo. Consultado el 19 de mayo de 2022: <https://mapadeempleo.fundaciontelefonica.com/>

Gómez; M.; Hospido, L. (2022) *El reto de la medición de trabajo en plataforma digitales*. Artículos analíticos. Boletín económico 1/2022. Banco de España.

Hegewisch, A., Liepmann, H., Hayes, J., & Hartmann, H. (2010). Separate and Not Equal? Gender Segregation in the Labor Market and the Gender Wage Gap. In Briefing Paper: Vol. IWPR C377. <http://www.iwpr.org/publications/pubs/separate-and-not-equal-gender-segregation-in-the-labor-market-and-the-gender-wage-gap>

Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 416.

Infoempleo y Adecco Group (2021) *Oferta y Demanda de Empleo en España 2020*. Madrid.

Instituto de la Juventud y Consejo de la Juventud de España (2020) *Juventud en riesgo: análisis de las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España. Informe de urgencia/2*, junio, julio 2020.

Instituto de la Juventud (2021) *Informe Juventud en España 2020*. Madrid.

Instituto de la Juventud (2016) *Informe Juventud en España 2016*. Madrid.

Instituto Nacional de Estadística –INE– (2021) *Encuesta de Población Activa (EPA) Segundo trimestre 2020*. Nota de prensa 28 de julio de 2020.

Instituto Nacional de Estadística –INE– (2020) *Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA). Año 2020*. Nota de prensa 30 de noviembre de 2021.

Kuric, S., Sanmartín, A., Ballesteros, J. C., & Calderón, D. (2020). Jóvenes en pleno desarrollo y en plena pandemia. Cómo hacen frente a la emergencia sanitaria. Fad: Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4290170>

Lahera, J. (2011) *La reforma de la Ley 3/2012 en la contratación laboral y despido*.

López Díaz, E., & Santos del Cerro, J. (2015). Discriminación de género en el mercado laboral español y políticas de regulación públicas. *Revista de Evaluación de Programas y Políticas Públicas*, 1(5), 63. <https://doi.org/10.5944/reppp.5.2015.15130>

López Navas, C. (coord.), Alemany, E., Canal, P., Gil-Calvo, E., Marí-Klose, P., Luken, V. de M., Sanmartín, A., & Tudela, P. (2019). Informe I: Índice Sintético de Desarrollo Juvenil Comparado (2009-2017). España en Europa. Catarata, Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, FAD.

Malo, M.A. (2018) *Nuevas formas de empleo: del trabajo atípico a las plataformas digitales*. Papeles de economía española, nº 156, "Los problemas del trabajo y las reformas pendientes".

Megías, E., Cebrián López, I., Chuliá Rodrigo, E., Gil Calvo, E., Elzo Imaz, J., Feixa Pàmpols, C., Simón Cosano, P., Subirats Humet, J., & Lasén Díaz, A. (2021). Índice Sintético de Desarrollo Juvenil Comparado (ISDJC) 2021. Los datos en perspectiva. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5769875>

Megías, I.; Ballesteros, J.C. (2016) *Jóvenes y empleo, desde su propia mirada*. Madrid. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad.

Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEyFP) (2021) *Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2021*. Informe Español. Madrid.

Molina, O.; Godino, A.; Molina, A. (2021) *El control del teletrabajo en tiempos de Covid-19*. Anuario IET de trabajo y relaciones laborales, vol 7, pp. 57-70.

Moreno-Mínguez, A., López Peláez, A., & Segado Sánchez-Cabezudo, S. (2012). La transición de los jóvenes a la vida adulta. Crisis económica y emancipación tardía. *Obra Social "la Caixa". Colección Estudios Sociales. Núm.34.* https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Boletin_ECOS/27/transicion_jovenes_vida_adulta.pdf

Moruno, J. (2015). *La Fábrica del Emprendedor. Trabajo y política en la Empresa-Mundo.* Akal.

Moxon, D., Bacalso, C, and Şerban, A (2021), *Beyond the pandemic: The impact of COVID-19 on young people in Europe.* Brussels. European Youth Forum.

Observatorio del Emprendimiento de España (2022): *Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2021-2022.* Ed. Universidad de Cantabria.

Observatorio de las Ocupaciones (2022) *Ocupaciones con Tendencia Positiva en la Contratación.* Marzo 2022. Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Observatorio de las Ocupaciones (2021a) *Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2021.* Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Observatorio de las Ocupaciones (2021b) *Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes. Estatal. Datos 2020.* Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Observatorio de las Ocupaciones (2021c) *Informe del Mercado de Trabajo. Estatal. Datos 2020.* Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

OCDE (2019) *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019. El futuro del trabajo.* Resumen en español.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2020) *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020. La tecnología y el futuro de los empleos.* Resumen Ejecutivo.

Ortiz, P. (2018) *La construcción del discurso político en España. Realidad e ideología.* Papers 2018 103/2, pp. 229-253.

Polavieja, J. G. (2003). *Estables y Precarios: Desregulación Laboral y Estratificación Social en España.* Centro de Investigaciones Sociológicas.

Prieto, C. (2009). *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica.* Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Puerto, S., Gardiner, D., Bausch, J., Danish, M., Moitra, E., & Yan, X. (2020). *Los jóvenes y la COVID-19: efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_753054.pdf

Pueyo, J., Montero, S., Matínez-Celorrio, X., Valle, J. A., Ascanio, J. H., Iglesias, E. S., Santamaría-López, E., Artegui-Alcaide, I., & Simón, A. I. (2021). *Vidas low cost. Ser joven entre dos crisis.* Catarata; Fundación 1º de mayo.

Ranz, R; Roselló, J.D.; Gutiérrez, E.; Corral, A.M.; Vargas, M.T.; Guerra, A. (2019) *El trabajo en las plataformas digitales de reparto.* Estudios, nº 1, Servicio de Estudios de la Confederación de UGT.

Riesco-Sanz, A. (2020). *Nuevas formas de empleo y transformaciones en el trabajo.* Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. De La Gran Recesión a La Pandemia, 7, 71-78. <https://doi.org/https://doi.org/10.5565/rev/aiet.94>

Rodríguez, E., & Ballesteros, J. C. (2013). Crisis y contrato social. Los jóvenes en la sociedad del futuro (F. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud (ed.).

Sánchez Sanz, M., & Megías, I. (2016). Jóvenes y empleo: Principales indicadores.

Sanmartín, A., Ballesteros, J. C. J. C. J. C., Calderón, D., Kuric, S., Sanmartín, A., Ballesteros, J. C. J. C. J. C., Calderón, D., & Kuric, S. (2020). De puertas adentro y pantallas para afuera. Jóvenes en confinamiento. Fad: Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4054836>

Sanmartín, A., Rubio, A., Tudela, P., Cebrián, I., & Megías, E. (2018). Jóvenes y empleo. Escenarios de futuro. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3637992>

Sanmartín, Anna, Ballesteros, J. C., Calderón, D., & Kuric, S. (2020). De puertas adentro y pantallas afuera. Jóvenes en confinamiento. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4054836>

Serrano-Pascual, A., & Fernández-Rodríguez, C. (2018). De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial de trabajador. Cuadernos de Relaciones Laborales, 36(2), 207–224. <https://doi.org/https://doi.org/10.5209/CRLA.60694>

Serrano, L.; Soler, A.; Pascual, F. (2020) *Vulnerabilidad a corto plazo del empleo ante el coronavirus: España y la Comunitat Valenciana*. IvieLAB. Generalitat Valenciana. <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/04/09.Covid19IvieExpress.Vulnerabilidad-a-corto-plazo-del-empleo-al-coronavirus-España-y-la-CV.pdf>

Sevilla; J.; Santa Cruz, B. y Ortega, D. (2021) *Brecha entre jóvenes y mayores*. Colección Brechas sociales. Observatorio Social de la Fundación "la Caixa".

Sanmartín, A.; Ballesteros, J.C.; Calderón, D.; Kuric, S. (2020) *De puertas adentro y de pantallas afuera. Jóvenes en confinamiento*. Madrid. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad.

Sanmartín, A.; Rubio, A.; Tudela, P.; Cebrián, I.; Megías, E. (2018) Jóvenes y empleo. Escenarios de futuro. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad.

Smit, S.; Tacker, T.; Lund, S.; Manyika, J.; Thiel, L. (2020). *The future of work in Europe. Automation, workforce transitions, and the shifting geography of employment*. Discussion paper. McKinsey Global Institute.

Suárez Corujo, B. (2017) *Autoempleo (y emprendimiento) juvenil: ¿ahuyentar a los jóvenes de los derechos y garantías laborales?* Cuadernos de Relaciones Laborales 35(1) 2017: 151-164. Ediciones Complutense.

Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales, 0(15), 53. <https://doi.org/10.5944/empiria.15.2008.1199>

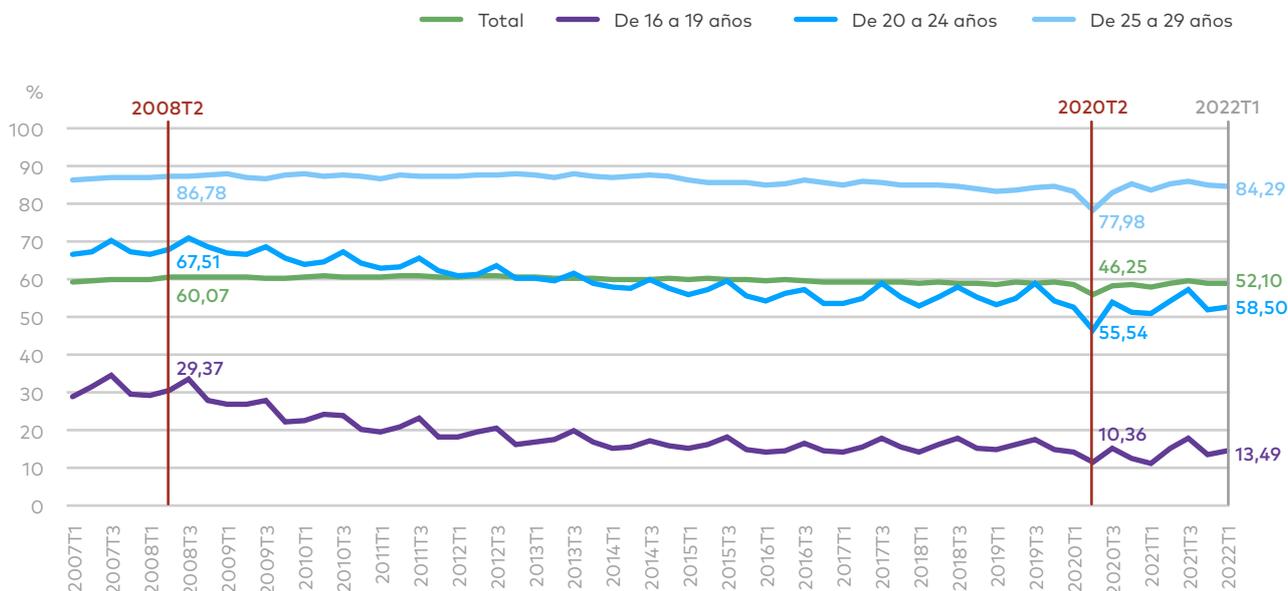
Tudela, P., Sanmartín, A., Rubio, A., & Ballesteros, J. (2020). Barómetro general 2019: autonomía económica y emancipación. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3600993>

ANEXO: OTROS GRÁFICOS



7.1 TASA DE ACTIVIDAD

Gráfico 1. Tasas de Actividad (INE-EPA)

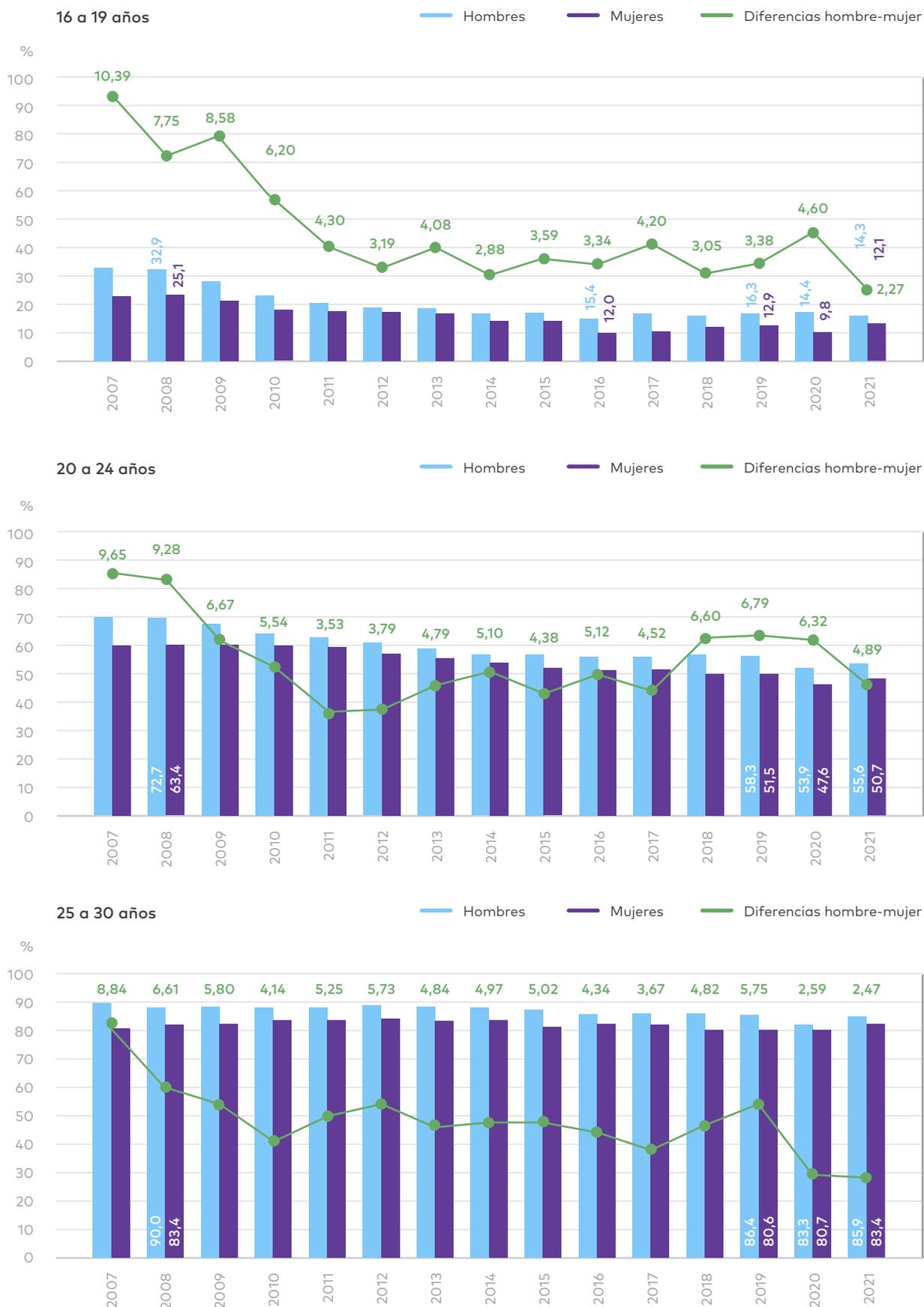


Elaboración propia a partir de datos INE-EPA – datos trimestrales.

Tabla 1. Tasas de Actividad por sexo (INE, EPA)

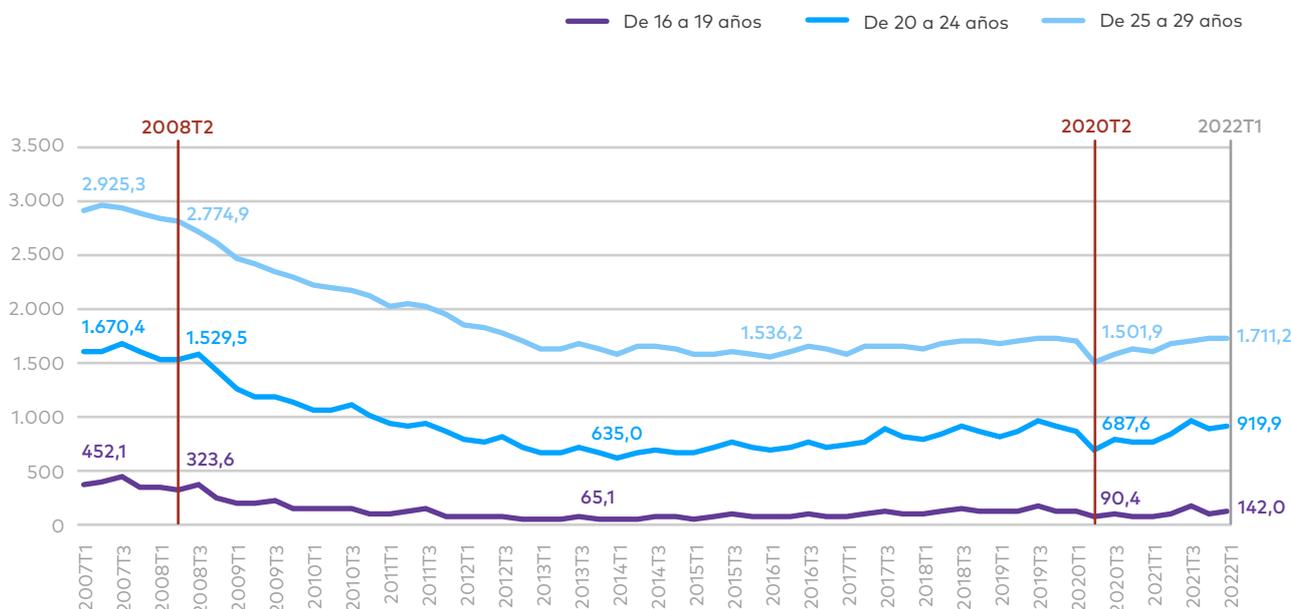
		2007	2013	2019	2020	2021	2021-2019	2021-2007
De 16 a 19 años	Hombres	34,9%	18,6%	16,3%	14,4%	14,3%		
	Variación		▼ -16,4 pp	▼ -2,3 pp	▼ -1,9 pp	-0,1 pp	▼ -2,0 pp	▼ -20,6 pp
	Mujeres	24,5%	14,5%	12,9%	9,8%	12,1%		
	Variación		▼ -10,0 pp	▼ -1,6 pp	▼ -3,2 pp	▲ 2,3 pp	-0,9 pp	▼ -12,5 pp
	Dif.H - M	10,4 pp	4,1 pp	3,4 pp	4,6 pp	2,3 pp		
De 20 a 24 años	Hombres	72,2%	62,1%	58,3%	53,9%	55,6%		
	Variación		▼ -10,1 pp	▼ -3,9 pp	▼ -4,4 pp	▲ 1,7 pp	▼ -2,7 pp	▼ -16,6 pp
	Mujeres	62,6%	57,3%	51,5%	47,6%	50,7%		
	Variación		▼ -5,2 pp	▼ -5,9 pp	▼ -3,9 pp	▲ 3,1 pp	-0,8 pp	▼ -11,8 pp
	Dif.H - M	9,6 pp	4,8 pp	6,8 pp	6,3 pp	4,9 pp		
De 25 a 29 años	Hombres	90,6%	89,5%	86,4%	83,3%	85,9%		
	Variación		▼ -1,1 pp	▼ -3,1 pp	▼ -3,1 pp	▲ 2,5 pp	-0,5 pp	▼ -4,7 pp
	Mujeres	81,7%	84,6%	80,6%	80,7%	83,4%		
	Variación		▲ 2,9 pp	▼ -4,0 pp	0,1 pp	▲ 2,7 pp	▲ 2,8 pp	▲ 1,6 pp
	Dif.H - M	8,8 pp	4,8 pp	5,8 pp	2,6 pp	2,5 pp		

Gráfico 2. Tasa de Actividad de hombres y mujeres y diferencias porcentuales



7.2 TASAS DE OCUPACIÓN Y EMPLEO

Gráfico 3. Número de Ocupados (en miles de personas). INE-EPA



Elaboración propia a partir de datos INE-EPA – media de los cuatro cuatrimestres del año.

Tabla 2. Número de personas ocupadas (en miles de personas) por sexo. INE-EPA

		2007	2013	2019	2020	2021	2021-2019	2021-2007
De 16 a 19 años	Hombres	254,9	45,6	90,1	71,0	71,7		
	Variación		▼ -82,1%	▲ 97,6%	▼ -21,2%	▲ 1,0%	▼ -20,4%	▼ -71,9%
	Mujeres	142,5	28,8	60,3	35,3	54,7		
	Variación		▼ -79,8%	▲ 109,4%	▼ -41,5%	▲ 55,0%	▼ -9,3%	▼ -61,6%
	% M	35,9%	38,7%	40,1%	33,2%	43,3%		
De 20 a 24 años	Hombres	908,7	355,6	491,2	427,2	470,6		
	Variación		▼ -60,9%	▲ 38,1%	▼ -13,0%	▲ 10,2%	▼ -4,2%	▼ -48,2%
	Mujeres	707,6	333,3	397,0	350,3	398,4		
	Variación		▼ -52,9%	▲ 19,1%	▼ -11,8%	▲ 13,7%	▲ 0,4%	▼ -43,7%
	% M	43,8%	48,4%	44,7%	45,1%	45,8%		
De 25 a 29 años	Hombres	1.590,2	821,0	887,0	825,0	853,3		
	Variación		▼ -48,4%	▲ 8,0%	▼ -7,0%	▲ 3,4%	▼ -3,8%	▼ -46,3%
	Mujeres	1.304,9	807,0	814,8	769,5	807,4		
	Variación		▼ -38,2%	▲ 1,0%	▼ -5,6%	▲ 4,9%	▼ -0,9%	▼ -38,1%
	% M	45,1%	49,6%	47,9%	48,3%	48,6%		

Gráfico 6. Número de personas ocupadas (en miles de personas) y diferencias porcentuales

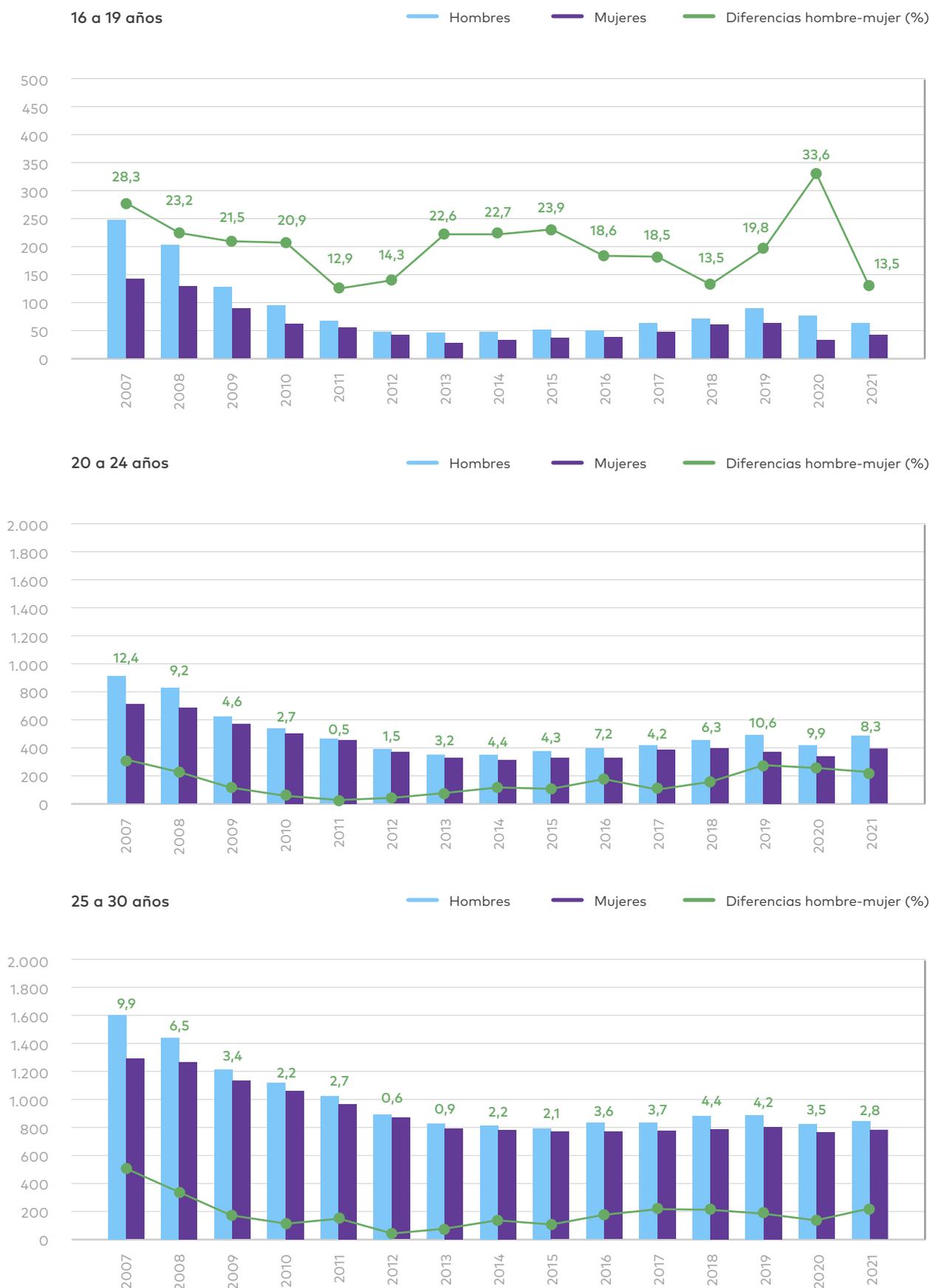
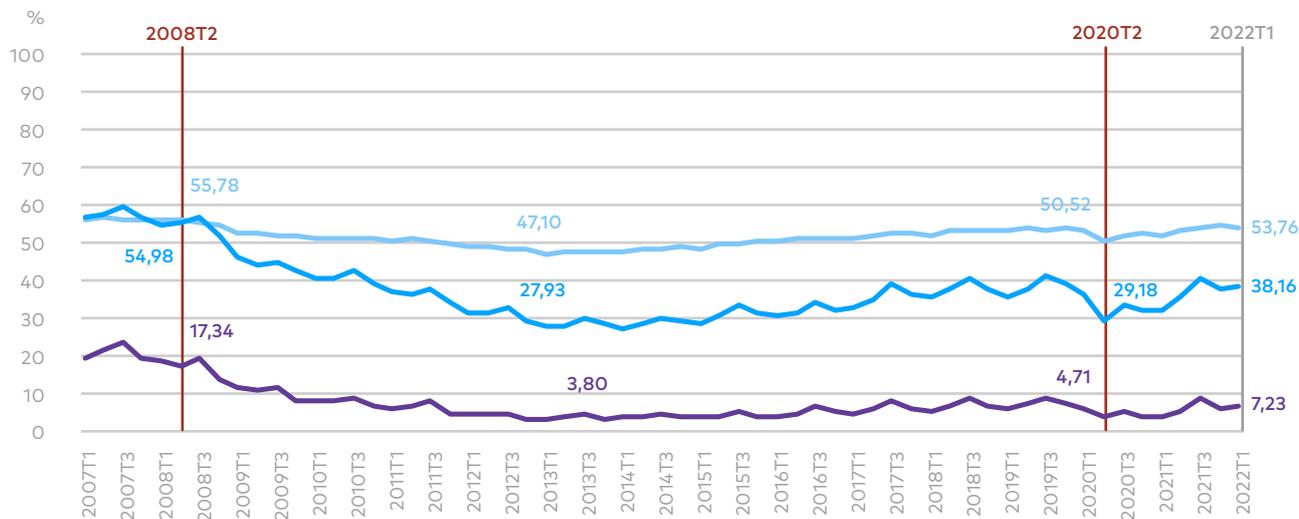


Gráfico 7. Tasa de Empleo (INE-EPA)

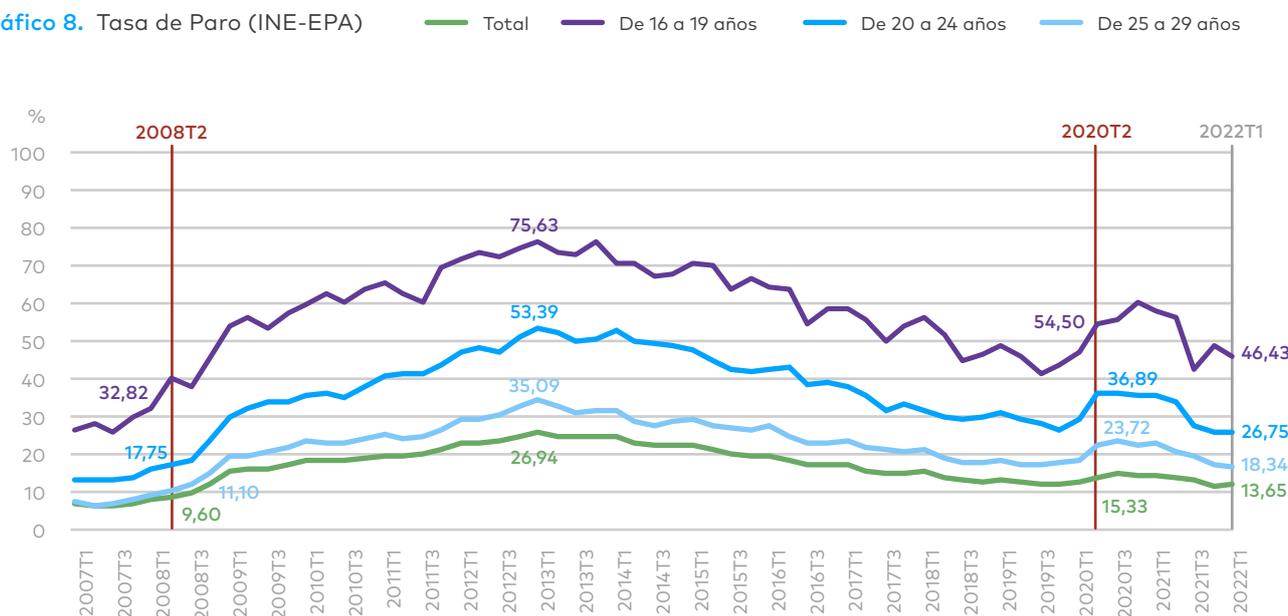
De 16 a 19 años De 20 a 24 años De 25 y más años



Elaboración propia a partir de datos INE-EPA.

7.3 TASA DE PARO

Gráfico 8. Tasa de Paro (INE-EPA)

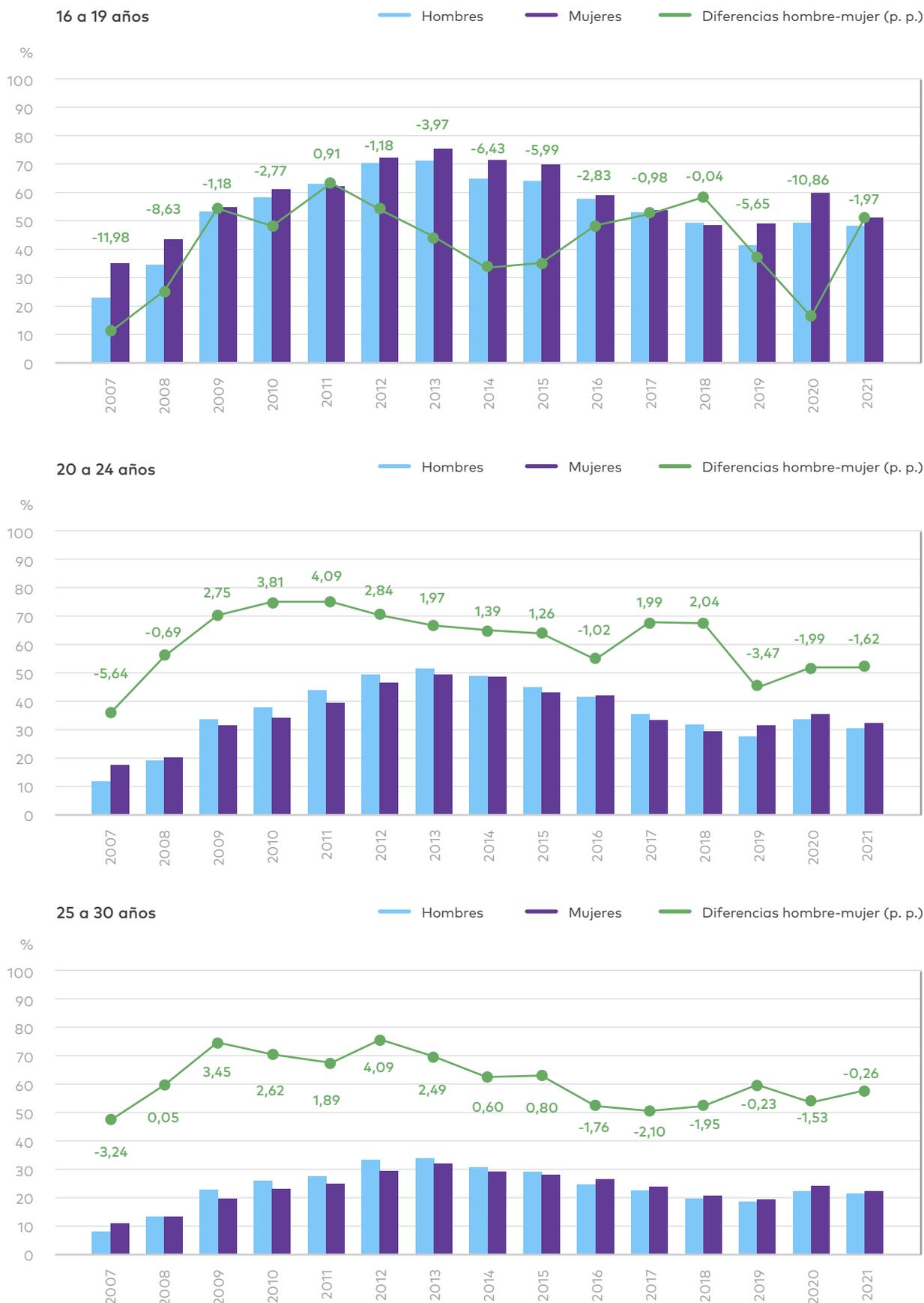


Elaboración propia a partir de datos INE-EPA.

Tabla 3. Tasa de Paro por sexo (INE-EPA)

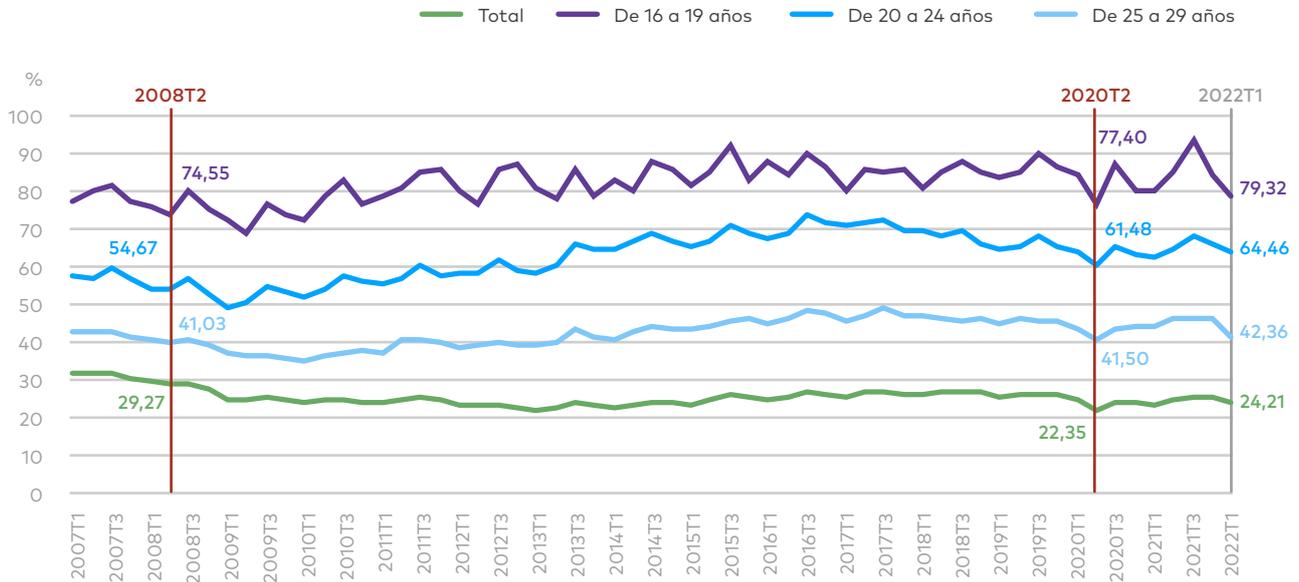
		2007	2013	2019	2020	2021	2021-2019	2021-2007
De 16 a 19 años	Hombres	23,94%	72,29%	42,82%	50,11%	49,96%		
	Variación (pp)		▲ 48,35	▼ -29,47	▲ 7,29	▼ -0,15	▲ 7,1	▲ 26,02
	Mujeres	35,92%	76,26%	48,47%	60,97%	51,93%		
	Variación (pp)		▲ 40,34	▼ -27,79	▲ 12,50	▼ -9,04	▲ 3,5	▲ 16,01
	Diferencia H-M (pp)	-12,0	-4,0	-5,7	-10,9	-2,0		
De 20 a 24 años	Hombres	12,41%	52,71%	28,18%	34,23%	30,8%		
	Variación (pp)		▲ 40,30	▼ -24,53	▲ 6,05	▼ -3,43	▲ 2,6	▲ 18,39
	Mujeres	18,05	50,74%	31,65%	36,22	32,42%		
	Variación (pp)		▲ 32,69	▼ -19,09	▲ 4,57	▼ -3,80	▲ 0,8	▲ 14,37
	Diferencia H-M (pp)	-5,6	2,0	-3,5	-2,0	-1,6		
De 25 a 29 años	Hombres	7,47%	34,48%	18,87%	22,16%	21,22%		
	Variación (pp)		▲ 27,01	▼ -15,61	▲ 3,29	▼ -0,94	▲ 2,4	▲ 13,75
	Mujeres	10,71%	31,99%	19,1%	23,69%	21,48%		
	Variación (pp)		▲ 21,28	▼ -12,89	▲ 4,59	▼ -2,21	▲ 2,4	▲ 10,77
	Diferencia H-M (pp)	-3,2	2,5	-0,2	-1,5	-0,3		
Total	Hombres	6,41%	25,6%	12,45%	13,87%	13,05%		
	Variación (pp)		▲ 19,19	▼ -13,15	▲ 1,42	▼ -0,82	▲ 0,6	▲ 6,64
	Mujeres	10,7%	26,67%	15,99%	17,43%	16,71%		
	Variación (pp)		▲ 15,97	▼ -10,68	▲ 1,44	▼ -0,72	▲ 0,7	▲ 6,01
	Diferencia H-M (pp)	-4,3	-1,1	-3,5	-3,6	-3,7		

Gráfico 9. Tasa de Paro de mujeres y hombres ocupados y diferencias porcentuales



7.4 TEMPORALIDAD

Gráfico 10. Porcentaje de asalariados/as temporales

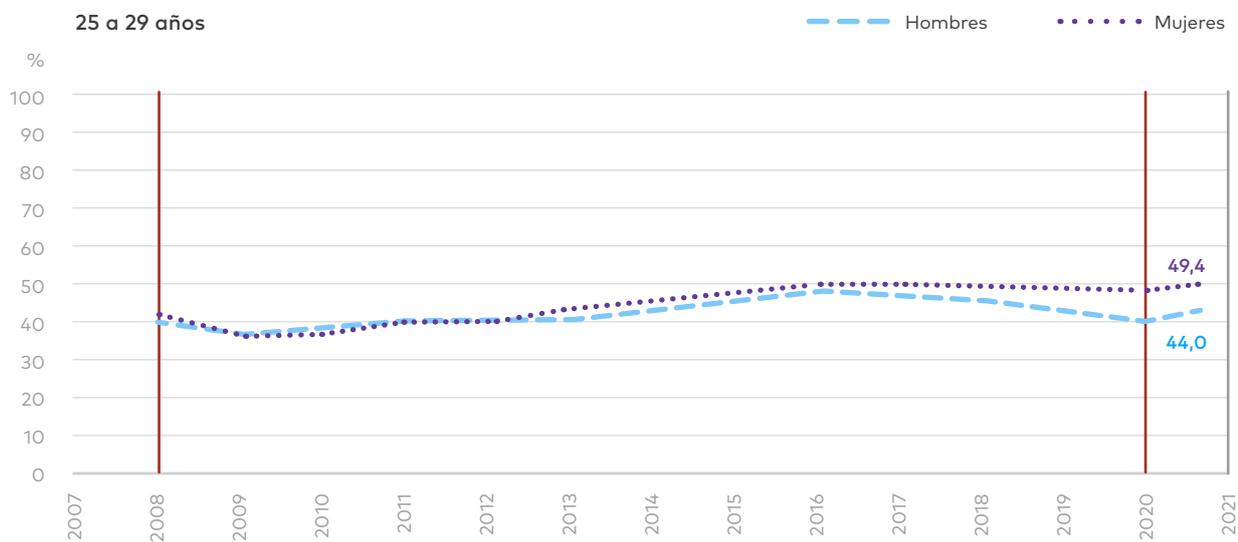
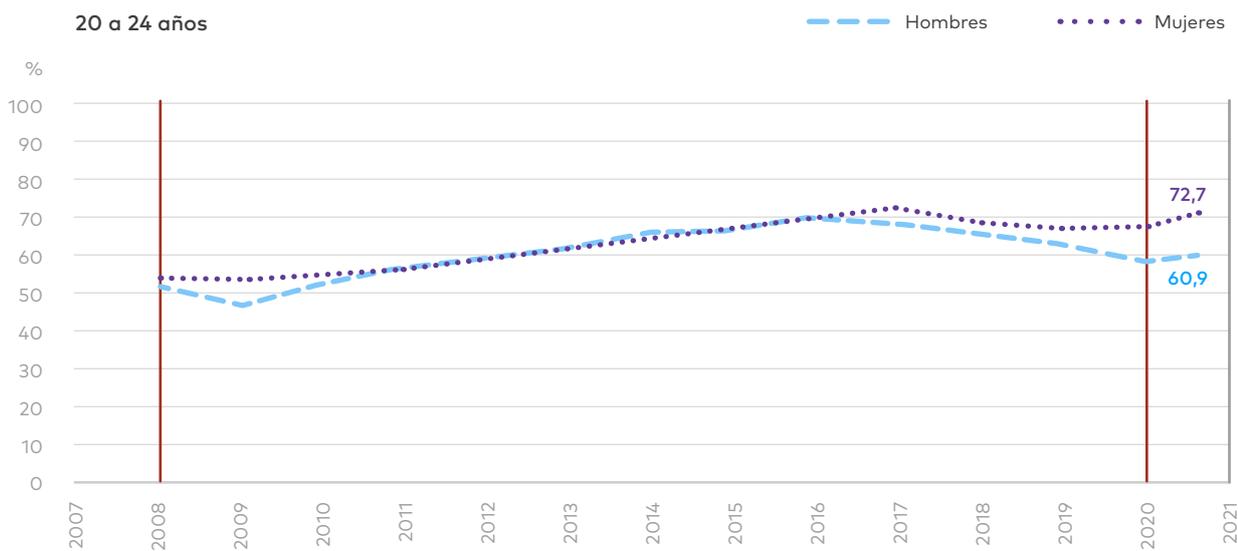
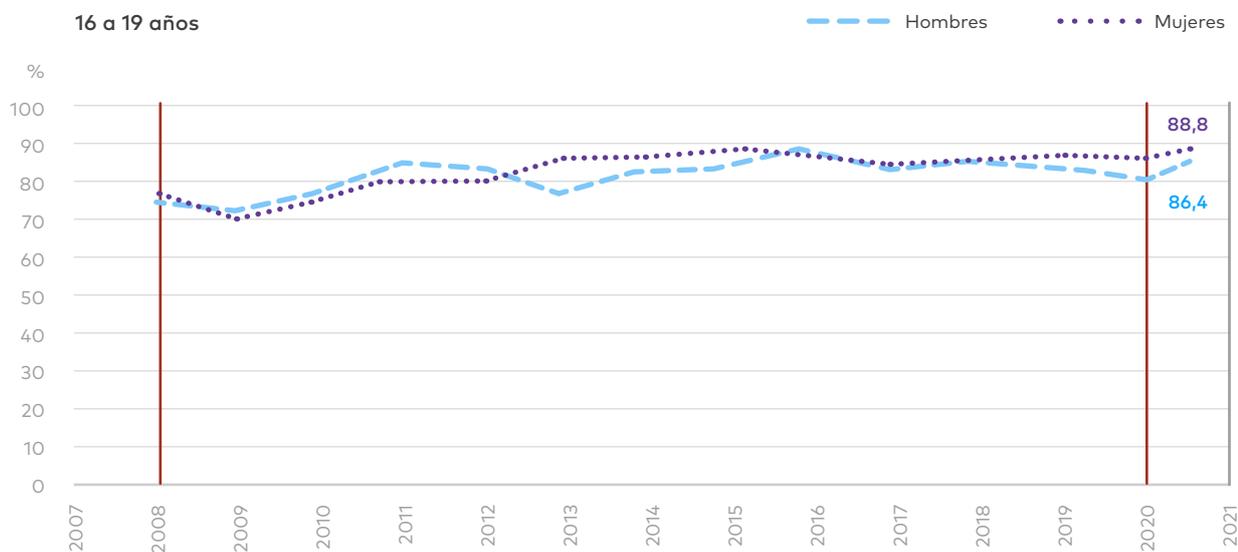


Elaboración propia a partir de datos INE - EPA.

Tabla 4. Tasas de temporalidad entre personas asalariadas, según sexo (INE-EPA – media trimestres)

		2008	2013	2019	2020	2021	2021-2019	2021-2007
De 16 a 19 años	Hombres	76,7%	78,2%	85,5%	81,8%	86,4%		
	Variación (pp)		▲ 1,5 pp	▲ 7,3 pp	▼ -3,7 pp	▲ 4,6 pp	0,9 pp	▲ 9,6 pp
	Mujeres	77,7%	86,3%	88,5%	85,8%	88,8%		
	Variación (pp)		▲ 8,6 pp	▲ 2,1 pp	▼ -2,7 pp	▲ 3,1 pp	0,4 pp	▲ 11,1 pp
	Diferencia H-M (pp)	-1,02 pp	-8,14 pp	-2,95 pp	-3,97 pp	-2,48 pp		
De 20 a 24 años	Hombres	54,4%	63,1%	65,4%	61,2%	60,9%		
	Variación (pp)		▲ 8,8 pp	▲ 2,2 pp	▼ -4,2 pp	-0,3 pp	▼ -4,5 pp	▲ 6,5 pp
	Mujeres	56,4%	63,1%	68,1%	67,5%	72,7%		
	Variación (pp)		▲ 6,7 pp	▲ 5,0 pp	-0,6 pp	▲ 5,2 pp	▲ 4,6 pp	▲ 16,3 pp
	Diferencia H-M (pp)	-2,04 pp	0,02 pp	-2,77 pp	-6,38 pp	-11,83 pp		
De 25 a 29 años	Hombres	40,5%	41,1%	44,7%	40,9%	44,0%		
	Variación (pp)		0,6 pp	▲ 3,6 pp	▼ -3,8 pp	▲ 3,1 pp	-0,7 pp	▲ 3,5 pp
	Mujeres	41,8%	43,2%	48,8%	47,0%	49,4%		
	Variación (pp)		▲ 1,5 pp	▲ 5,6 pp	▼ -1,8 pp	▲ 2,4 pp	0,6 pp	▲ 7,6 pp
	Diferencia H-M (pp)	-1,26 pp	-2,15 pp	-4,08 pp	-6,02 pp	-5,38 pp		
Total	Hombres	27,4%	22,2%	25,4%	22,6%	22,8%		
	Variación (pp)		▼ -5,2 pp	▲ 3,2 pp	▼ -2,8 pp	0,2 pp	▼ -2,5 pp	▼ -4,6 pp
	Mujeres	31,2%	24,1%	27,2%	25,7%	27,5%		
	Variación (pp)		▼ -7,1 pp	▲ 3,1 pp	▼ -1,6 pp	▲ 1,8 pp	0,3 pp	▼ -3,7 pp
	Diferencia H-M (pp)	-3,81 pp	-1,94 pp	-1,82 pp	-3,04 pp	-4,62 pp		

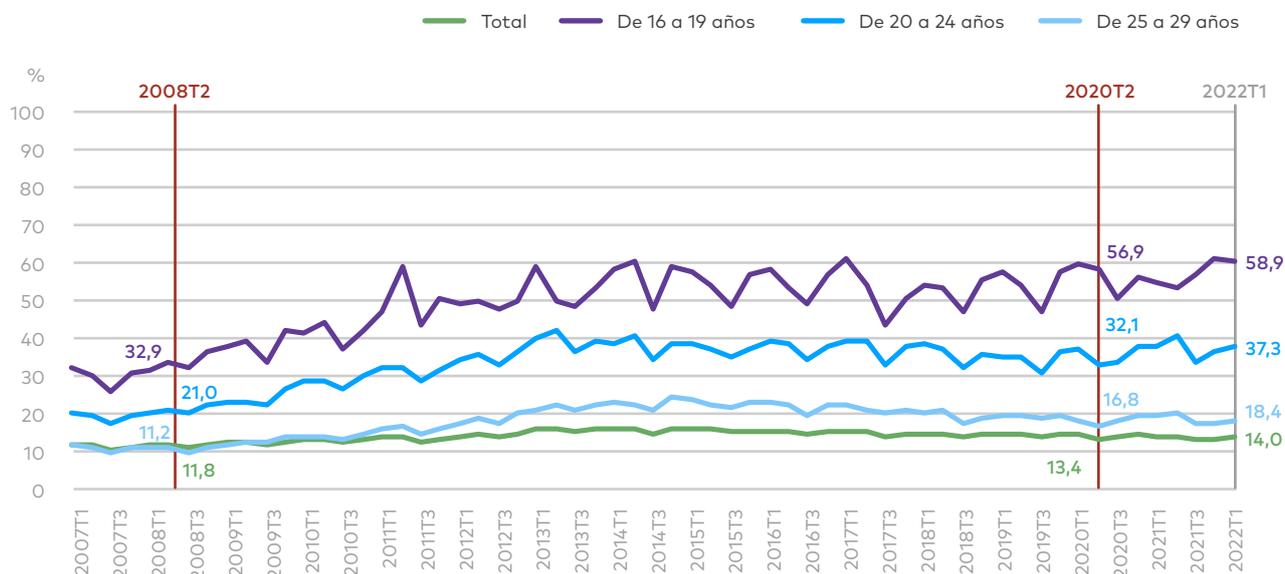
Gráfico 11. Tasas de temporalidad entre personas asalariadas según sexo (INE-EPA – media trimestre)



Elaboración propia a partir de datos INE – EPA (anual media de los trimestres del año).

7.5 PARCIALIDAD

Gráfico 12. Porcentaje de ocupados/as con jornada a tiempo parcial

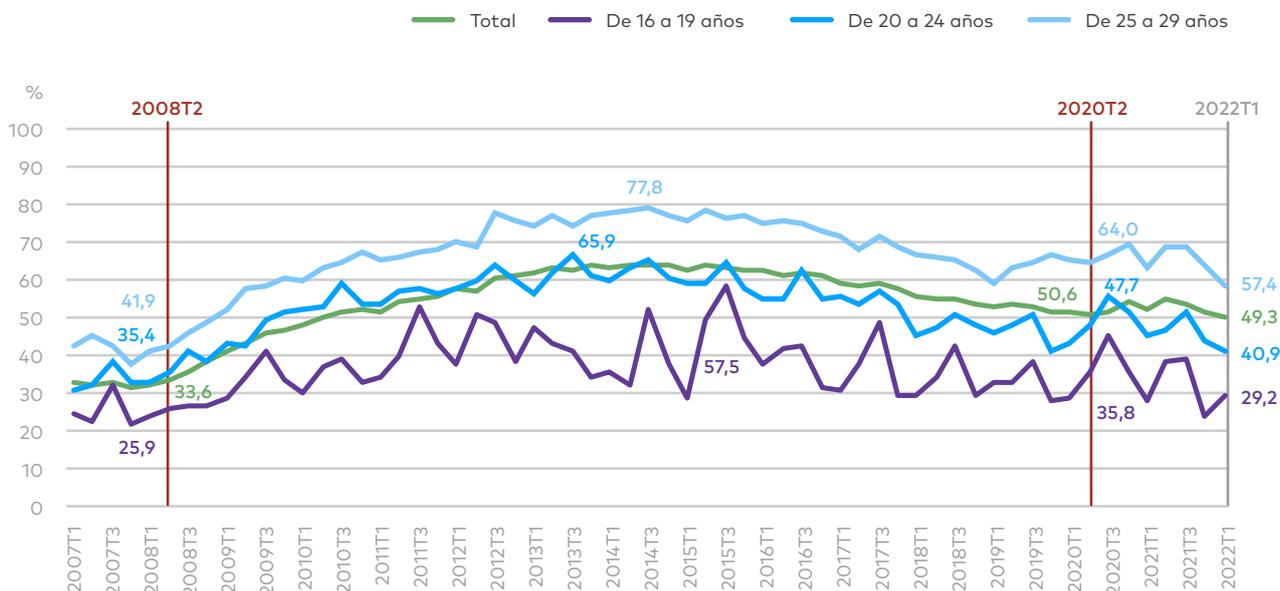


Elaboración propia a partir de datos INE-EPA trimestrales.

Tabla 5. Porcentaje de jornada a tiempo parcial, según sexo (INE-EPA - 1T)

		2007T1	2013T1	2019T1	2020T1	2022T1	2022-2019	2022-2007
De 16 a 19 años	Hombres	24,8%	54,4%	47,6%	48,7%	50,2%		
	Variación (pp)		▲ 29,6 pp	▼ -6,8 pp	▲ 1,1 pp	▲ 1,5 pp	▲ 2,6 pp	▲ 25,4 pp
	Mujeres	45,2%	62,3%	70,6%	75,6%	70,6%		
	Variación (pp)		▲ 17,1 pp	▲ 8,3 pp	▲ 5,0 pp	▼ -5,0 pp	0,0 pp	▲ 25,4 pp
	Diferencia H-M (pp)	-20,4 pp	-7,9 pp	-23,0 pp	-26,9 pp	-20,4 pp		
De 20 a 24 años	Hombres	12,7%	29,7%	26,1%	27,6%	27,5%		
	Variación (pp)		▲ 17,0 pp	▼ -3,6 pp	▲ 1,5 pp	-0,1 pp	▲ 1,4 pp	▲ 14,8 pp
	Mujeres	30,9%	48,9%	44,0%	46,6%	48,6%		
	Variación (pp)		▲ 18,0 pp	▼ -4,9 pp	▲ 2,6 pp	▲ 2,0 pp	▲ 4,6 pp	▲ 17,7 pp
	Diferencia H-M (pp)	-18,2 pp	-19,2 pp	-17,9 pp	-19,0 pp	-21,1 pp		
De 25 a 29 años	Hombres	6,2%	14,5%	13,7%	12,8%	12,2%		
	Variación (pp)		▲ 8,3 pp	-0,8 pp	-0,9 pp	-0,6 pp	▼ -1,5 pp	▲ 6,0 pp
	Mujeres	19,2%	27,5%	26,5%	24,6%	25,1%		
	Variación (pp)		▲ 8,3 pp	-1,0 pp	▼ -1,9 pp	0,5 pp	▼ -1,4 pp	▲ 5,9 pp
	Diferencia H-M (pp)	-13,0 pp	-13,0 pp	-12,8 pp	-11,8 pp	-12,9 pp		
Total	Hombres	4,5%	7,4%	7,0%	6,9%	6,5%		
	Variación (pp)		▲ 2,9 pp	-0,4 pp	-0,1 pp	-0,4 pp	-0,5 pp	▲ 2,0 pp
	Mujeres	23,3%	25,8%	24,4%	23,4%	22,7%		
	Variación (pp)		▲ 2,5 pp	▼ -1,4 pp	-1,0 pp	-0,7 pp	▼ -1,7 pp	-0,6 pp
	Diferencia H-M (pp)	-18,8 pp	-18,4 pp	-17,4 pp	-16,5 pp	-16,2 pp		

Gráfico 13. Porcentaje de jornada a tiempo parcial involuntaria



Elaboración propia a partir de datos INE-EPA trimestrales.

Tabla 6. Porcentaje de jornada a tiempo parcial involuntaria

	2007T1	2013T1	2019T1	2022T1	2022-2007
De 16 a 19 años	25,0%	47,0%	33,1%	29,2%	
Variación		▲ 22,0 pp	▼ -13,9 pp	▼ -3,9 pp	▲ 4,2 pp
De 20 a 24 años	31,0%	55,7%	45,3%	40,9%	
Variación		▲ 24,7 pp	▼ -10,4 pp	▼ -4,4 pp	▲ 10,0 pp
De 25 a 29 años	42,3%	73,1%	58,1%	57,4%	
Variación		▲ 30,8 pp	▼ -15,0 pp	-0,7 pp	▲ 15,1 pp
Total	32,5%	61,1%	52,0%	49,3%	
Variación		▲ 28,6 pp	▼ -9,1 pp	▼ -2,7 pp	▲ 16,8 pp

Centro
Reina Sofía
sobre adolescencia
y juventud

fad