

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

**UN ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO
LABORAL ESPAÑOL.**

**AN ANALYSIS OF THE PRECARIOUSNESS OF YOUNG WORKERS IN THE SPANISH
LABOUR MARKET.**

Autora: D^a Patricia Hernández Cobiella. 42233679-K

Autora: D^a Mónica Mendoza Ruíz. 54115831-M

Tutora: D^a Olga María Rodríguez Rodríguez

Grado en Administración y Dirección de Empresas

FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO

Curso Académico 2017 / 2018

Convocatoria de Julio

La Laguna, a 3 de Julio de 2018.

RESUMEN

En esta Memoria de Trabajo de Fin de Grado se analiza la precariedad laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo español. Para ello, se usan datos del Instituto Nacional de Estadística, el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Los resultados permiten concluir que, en términos generales, las mujeres sufren una situación de precariedad mayor que los hombres. Además, el grupo de jóvenes de menor edad, independientemente del sexo, es el que peores condiciones encuentra en el mercado de trabajo. No obstante, cuando se analizan determinadas variables, se encuentran algunas excepciones a estos resultados, tanto en términos de edad como de género. El análisis temporal muestra que, aunque las mujeres sufren mayor precariedad que los hombres, estos se vieron más afectados durante el periodo de crisis económica. Además, el estudio permite detectar diferencias por regiones y sectores económicos.

Palabras claves: precariedad laboral, mercado de trabajo, jóvenes, mujeres.

ABSTRACT

This study analyses the precariousness at work of young people in the Spanish labor market. To this end, we use database from the National Institute of Statistics, the Information System of Public Employment Services and the Ministry of Employment and Social Security. The results allow to conclude that, in general terms, women suffer a situation of precariousness greater than men. In addition, the group of younger youth, regardless of sex, is the one with the worst conditions in the labour market. However, when analysing certain variables, there are some exceptions to these results, both in terms of age and gender. The temporal analysis shows that, although women suffer more precariousness than men, they were more affected during the period of economic crisis. In addition, the study allows to detect differences by regions and economic sectors.

Key words: labour precariousness, labour market, youth, women.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO CONCEPTUAL Y REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	2
3. INFLUENCIA DEL MARCO INSTITUCIONAL.....	5
4. ANÁLISIS EMPÍRICO.....	7
4.1. Tasas de actividad.....	7
4.2. Tasa de paro.....	9
4.3. Duración y tipo de jornada de los contratos.....	12
4.4. Rotación en la contratación de los jóvenes.....	15
4.5. Subempleo por insuficiencia de horas de trabajo.....	16
4.6. Sobrecualificación.....	17
4.7. Ganancias medias anuales.....	19
4.8. Afiliación de los trabajadores a la Seguridad Social.....	22
5. CONCLUSIONES.....	24
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tasas de actividad de jóvenes de entre 16 y 34 años y tasa de actividad total desde 2004 a 2017 (en %)	7
Gráfico 2. Tasas de actividad varones desde 2004 a 2017 (en %)	8
Gráfico 3. Tasas de actividad mujeres desde 2004 a 2017 (en %)	9
Gráfico 4. Tasas de desempleo de jóvenes de entre 16 y 34 años y tasa de desempleo total desde 2004 a 2017 (en %)	10
Gráfico 5. Tasas de paro varones desde 2004 a 2017 (en %)	11
Gráfico 6. Tasas de paro mujeres desde 2004 a 2017 (en %)	11
Gráfico 7. Número de contratos indefinidos y temporales para hombres y mujeres desde 2004 a 2017 (en unidades)	12
Gráfico 8. Número de contratos de tiempo parcial y tiempo completo para hombres y mujeres desde 2004 a 2017 (en unidades)	13
Gráfico 9. Asalariados por tipo de contrato temporal de aprendizaje, formación o práctica (en miles de personas) por grupos de edad desde 2006 hasta 2017	14
Gráfico 10. Asalariados subempleados que desearían trabajar más horas, por sexo y grupo de edad, desde 2006 hasta 2017 (en miles de personas)	17
Gráfico 11. Ocupados de 16 a 34 años, según consideren que su máximo nivel de formación alcanzado les ha ayudado a enfrentarse a las demandas de su trabajo actual, varones y grupo de edad, en 2016 (en %)	18
Gráfico 12. Ocupados de 16 a 34 años, según consideren que su máximo nivel de formación alcanzado les ha ayudado a enfrentarse a las demandas de su trabajo actual, mujeres y grupo de edad, en 2016 (en %)	18
Gráfico 13. Ganancias medias anuales de hombres desde 2008 hasta 2015 (en euros)	20
Gráfico 14. Ganancias medias anuales de mujeres desde 2008 hasta 2015 (en euros)	20
Gráfico 15. Trabajadores afiliados al Sistema de la Seguridad Social, por sexo y grupo de edad, desde 2004 hasta 2017 (en unidades)	22
Gráfico 16. Jóvenes extranjeros ocupados y afiliados a la Seguridad Social por sexo, desde 2006 hasta 2017 (en miles)	23
Gráfico 17. Trabajadores jóvenes extranjeros y total de trabajadores jóvenes afiliados al Sistema de la Seguridad Social desde 2004 hasta 2017 (en unidades)	24

ÍNDICE DE TABLAS E IMÁGENES

Tabla 1. Índice de rotación de los jóvenes	15
Tabla 2. Rotación de los contratos de los jóvenes en el año 2016 (en unidades)	15
Tabla 3. Índice de rotación de los jóvenes por sectores en el año 2016	16
Tabla 4. Ganancias medias anuales de jóvenes de 25 a 34 años desde 2008 hasta 2015, ambos sexos, por Comunidades Autónomas (en euros)	21
Imagen 1. Índice de rotación en la contratación de los jóvenes según provincias	16

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, la precariedad laboral ha sido un problema creciente en muchos países y España no es una excepción (Mosca, 2014). De manera particular, los trabajadores sufren importantes consecuencias relacionadas con esta situación, como la inseguridad laboral y familiar, la falta de garantía en las condiciones de trabajo y las situaciones de subempleo en sus múltiples dimensiones, entre otras.

En España, la reciente crisis económica estuvo precedida de una fase de expansión con un crecimiento económico importante en sectores de actividad como la construcción (Teruel-Moreno y Martín-Molina, 2005). Sin embargo, con el estallido de la burbuja inmobiliaria de 2008 la situación cambió gravemente, trayendo consigo una importante caída de este sector y otros relacionados debido al efecto arrastre, (Rocha, 2012). Esto, junto a la falta de liquidez en el sistema financiero, impactó en el mercado de trabajo español provocando una elevada tasa de desempleo (Banco de España, 2008), y haciendo que el problema de la precariedad laboral se agudizara.

Los datos recientes muestran que los jóvenes sufren esta problemática de manera más acusada. Como ya sucediera en anteriores crisis económicas, el desempleo se intensificó entre este colectivo, de manera que las tasas de paro llegaron a máximos históricos. Así, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), se alcanzó la cifra récord de 56,92% para los jóvenes menores de 25 años en el primer trimestre de 2013 y el dato de 34,11% para jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y los 34 años en 2012. Además, en estas situaciones recesivas de la economía, las oportunidades de empleo se ven limitadas para este colectivo de la población activa.

Es importante destacar que la precariedad en el mercado laboral de los jóvenes no se debe únicamente al efecto de la crisis, ya que la evolución de las condiciones laborales durante las últimas décadas ha mantenido a este colectivo en situación de precariedad debido a otros aspectos, como la temporalidad de sus contratos, la sobrecualificación y los bajos salarios, entre otros. Las distintas reformas laborales que se han llevado a cabo en nuestro país han centrado su atención en disminuir las tasas de paro y la temporalidad de los contratos, dado que son los mayores problemas que ha presentado el mercado de trabajo español durante las últimas décadas (Gómez, Contreras y García, 2008). Sin embargo, según expertos de diferentes instituciones (académicas, agentes sociales, etc.), estas reformas no han mejorado la situación laboral que sufre el colectivo más joven del mercado de trabajo español, (Belmonte, 2015).

El objetivo fundamental de esta Memoria de Trabajo de Fin de Grado es estudiar cómo ha evolucionado la precariedad laboral de los jóvenes en España en los últimos años. Para ello, una vez revisada la literatura académica que permite extraer las principales causas de esta situación, se realiza un análisis de las principales variables que definen esta problemática, diferenciando por grupos de edad dentro del colectivo de los jóvenes y analizando, además, las diferencias por género y por Comunidades Autónomas, cuando los datos así lo permitan.

Los resultados del análisis empírico permiten concluir que, en términos generales, las mujeres sufren una situación de precariedad laboral mayor que la experimentada por el sexo opuesto. Además, el grupo de jóvenes de menor edad, independientemente del sexo, es el que

peores condiciones encuentra en el mercado de trabajo español. No obstante, cuando se analizan determinadas variables que definen las condiciones del puesto de trabajo, se encuentran algunas excepciones a estos resultados, tanto en términos de edad como de género. Cuando se analiza la evolución de las variables estudiadas, se encuentra que, aunque las mujeres sufren mayor precariedad que los hombres, estos se vieron más afectados durante el periodo de crisis económica que experimentó nuestro país entre 2008 y 2012. Además, el estudio permite detectar diferencias por regiones y sectores económicos.

El trabajo se estructura de la siguiente manera. En la segunda sección se realiza una revisión de la literatura que ha tratado la precariedad laboral, especialmente la relacionada con el colectivo de jóvenes. La sección 3 está dedicada al análisis de la influencia que ha podido tener el marco institucional en la situación de precariedad en el mercado laboral español. En la sección 4 se realiza un análisis empírico de las diferentes variables que afectan a la precariedad del colectivo de jóvenes. La última sección está dedicada a presentar las principales conclusiones extraídas del trabajo.

2. MARCO CONCEPTUAL Y REVISIÓN DE LA LITERATURA

“Que no posee los medios o recursos suficientes” y “De poca estabilidad o duración”, son las dos primeras acepciones del término *precario* en el diccionario de la Real Academia Española.

En la literatura sobre el mercado de trabajo se han ofrecido diferentes explicaciones del término *precariedad laboral*. En este sentido, según Gazzotti: “La precariedad laboral resulta entonces una situación en la cual el trabajador se encuentra excluido involuntariamente de la protección de las leyes en lo que se refiere, entre otras, a la duración limitada de la jornada de trabajo, al descanso y vacaciones pagadas, a la protección contra el despido arbitrario, a los beneficios de la Seguridad Social, a su cobertura sanitaria, a la defensa gremial, etc.” (Gazzotti 1987, p.111).

En el término precariedad laboral se pueden resaltar diferentes aspectos, fundamentalmente relacionados con las características del contrato y del puesto de trabajo, que han sido tratados por diferentes autores. Entre estos aspectos destacan: el nivel de ingresos de los trabajadores, los horarios y duración de la jornada, la temporalidad del empleo, las condiciones del puesto de trabajo, así como diversas formas de infrautilización de la fuerza laboral, como la sobrecualificación de los empleados, el subempleo por insuficiencia de horas de trabajo, etc.

Existen diversos estudios que han tratado algunas de estas cuestiones. Así, Caire (1982) afirmaba que el empleo precario se ve afectado por la naturaleza del trabajo y destacaba que la precariedad se puede presentar de diferentes formas: contratos de duración determinada, subcontratación, aprendices y empleo sumergido, entre otros. Por otro lado, Rodgers (1992) en cuanto a la precariedad sostenía que se diferencian cuatro dimensiones: el grado de certidumbre, el control sobre el trabajo, la protección legal individual y colectiva del trabajador y, por último, los ingresos bajos. Es decir, para este autor solo se daba la precariedad si ocurrían todas las dimensiones citadas.

Según algunos investigadores, algunas de las causas que originaron la precariedad laboral fueron la globalización y la competitividad (Lafontaine Müller, 1998) económica y tecnológica (Bilbao, 1999) a partir de los años 70, cuando las empresas tenían inseguridad laboral provocada por la crisis del petróleo y la remodelación mundial de los mercados. Como consecuencia, se flexibilizó tanto la mano de obra como el resto de los factores productivos.

Otros estudios, como el de Kalleberg (2009), se centran en las consecuencias de la precariedad laboral y han destacado que ésta puede producir inseguridad laboral y familiar, desigualdad, etc. En su artículo, se llega a la conclusión de que a pesar de que los trabajos precarios pueden producir cambios estructurales y consecuencias en la economía, estos no son fijos ni irreversibles.

Por otra parte, existen investigaciones que conectan la precariedad laboral con la salud de los trabajadores, tanto mental como física. Así, Benac *et al.* (2015) explican que la flexibilización de los mercados laborales ha sido una de las causas de la precariedad laboral, mostrando un impacto negativo en la salud de los trabajadores. Además, trabajos como el de Vives *et al.* (2011) afirman que el estudio sobre la precariedad del empleo, la salud mental y las desigualdades debería realizarse de forma periódica, con el fin de informar y reducir los efectos negativos que ocasionan. La vinculación entre la precariedad laboral y las condiciones de salud (y de satisfacción en términos generales) en el puesto de trabajo quedan fuera del alcance de este trabajo por razones de espacio.

Algunas investigaciones se centran en la relación entre la subutilización de la fuerza de trabajo y la precariedad laboral, poniendo de manifiesto las consecuencias e inconvenientes que se producen por las situación de subempleo en cualquiera de sus dimensiones (Baum, Bill y Mitchell, 2009; Maynard y Feldman, 2011, entre otros).

Uno de los colectivos especialmente afectado por la precariedad laboral es el de los jóvenes. Según datos del INE (2017), el paro afecta a más de una cuarta parte de los menores de 34 años. Se trata de una duplicación de las tasas de paro recientes con respecto a las que se registraban antes de la crisis en todos los tramos de edad. Además, es la segunda tasa más alta de la eurozona, junto con la desigualdad de las condiciones laborales, con respecto a otras edades (CaixaBank Research, 2017). Adicionalmente, varios informes de 2017, realizados por parte de organismos, tanto nacionales como internacionales (EUROSTAT, INE, OIT, EPA), concluyen que los jóvenes entre los 16 y los 34 años han perdido poder adquisitivo desde 2008. Particularmente este aspecto se agudiza en España, debido a que en este año estallaba la burbuja inmobiliaria. A raíz de este hecho, muchos jóvenes que podían trabajar de forma “fácil” y sin formación hasta ese momento perdieron su empleo y se vieron condenados a buscar trabajos que exigían más cualificación, debido al empeoramiento de distintas variables macroeconómicas, como el desempleo, la inflación, la flexibilidad laboral, etc. Esto es consecuencia, según Ortega y Peñalosa (2012) y Rafael Doménech (2015), de los incentivos salariales que ofertaba la construcción, promovida por el *boom* inmobiliario (casi siempre “en negro”), antes de la crisis, para posteriormente, quedarse “en la calle”, sin prestaciones por desempleo ni formación.

Según Ortega y Peñalosa (2012), las políticas restrictivas de la Unión Europea han sido las causantes del aumento de la brecha salarial entre los contratos temporales y fijos en el colectivo de jóvenes, además de generar un retraso en el crecimiento económico. Por su parte, en el estudio de Cabacho (2017) se destacan como elementos que influyen en la precariedad laboral de los jóvenes los ingresos percibidos, los contratos de trabajo temporales, el alta en la Seguridad Social y las jornadas laborales de corta duración. Este autor analiza estos aspectos e intenta identificar y dar una solución a la situación en el caso de nuestro país. El salario mínimo interprofesional (SMI), como instrumento en materia laboral ha ido evolucionando a lo largo del tiempo y centrándose no sólo en cumplir con el objetivo principal de establecer un mínimo de ingresos para cubrir los servicios básicos de las familias, sino también con la necesidad de disminuir las desigualdades de género, mejorar la protección social, favorecer la inserción laboral, etc. (Freeman 1994, Freeman 1996; Rubery 2003; Rodgers y Rubery 2003). En materia económica, nadie está dispuesto a trabajar por debajo del SMI, solo los trabajadores no cualificados, repercutiendo así en una emancipación tardía de los jóvenes. El cualificado trabajaría por encima del SMI, pero la empresa lo que hace es contratar a un cualificado para hacer funciones inferiores a sus conocimientos. Esta idea es defendida por Piketty (2014), afirmando que los jóvenes deberían ser remunerados según sus logros. De la misma manera, el sindicato UGT denunciaba en 2017 (*Análisis de la precariedad en el empleo juvenil*; p.13) esta situación donde los jóvenes son más vulnerables y dependientes por el miedo al desempleo: "Si esta situación se prolonga en el tiempo, las dificultades para encauzar sus carreras laborales y asegurar niveles de rentas adecuados para el futuro, incluyendo el acceso a una pensión de jubilación, resulta más difícil."

Otros estudios destacan que la pérdida de poder adquisitivo de los jóvenes proviene de la precariedad laboral de sus contratos, por la baja formación, por la flexibilidad laboral de los empresarios y la bajada de las indemnizaciones por despido, y por la no actualización de las variables económicas sobre el salario. Mientras la precariedad sigue aumentando, los sindicatos culpabilizan al Gobierno por incentivar los contratos "basura" tras la última reforma laboral. Sin embargo, algunos economistas discrepan, como es el caso de García (2016), quien culpa de la precariedad, entre otras razones, a la dualidad del mercado laboral en la que coexisten dos tipos de trabajadores (fijos y con protección ante el despido y los temporales, con nula protección).

Existen otros estudios que analizan la precariedad laboral a través de variables como la estabilidad en el empleo, la temporalidad, las dificultades de acceso al mercado laboral de los jóvenes y la sobrecualificación, como se observa en el artículo de Santamaría (2012), o el de Guamán (2013), en el que se afirma que la precarización normativa puede provocar la exclusión social de los jóvenes.

Con respecto a la calidad de la inserción laboral de los jóvenes en España, el estudio realizado por Acosta-Ballesteros, Osorno-del Rosal y Rodríguez-Rodríguez (2017a) sostienen que ésta depende del género y de la especialización de los estudios. Estos autores crean un indicador de precariedad de la inserción laboral teniendo en cuenta las principales características relacionadas con ésta: tiempo parcial, sobreeducación, temporalidad y periodos de desempleo largos. Según sus resultados, las mujeres jóvenes experimentan una transición más precaria que los hombres jóvenes prácticamente en todos los niveles educativos, aunque las mayores diferencias por género aparecen en los estudios universitarios de ciclo largo. Además, obtienen

que los campos de estudio tradicionalmente masculinos dan a los hombres ventaja en su inserción laboral (en relación a las mujeres con esas especializaciones), mientras que las mujeres especializadas en campos feminizados tienen un mejor acceso que los hombres (educación, arte y humanidades).

En cuanto al problema de la sobrecualificación, se han realizado diversos estudios que analizan esta problemática del mercado de trabajo para el colectivo de jóvenes (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2000; Rahona, 2008; Acosta-Ballesteros, Osorno-Del Rosal y Rodríguez-Rodríguez, 2017; entre otros). De manera particular, Dolado, Felgueroso y Jimeno (2000) afirman que el aumento de la oferta laboral altamente cualificada no ha ido acompañada de un incremento equivalente en la oferta de trabajo cualificado, dando origen al problema de sobrecualificación. Por su parte, Rahona (2008) señala que el desajuste educativo de los jóvenes en su primer empleo es un fenómeno frecuente y merecería ser considerado tanto en las políticas educativas como en las políticas laborales que se lleven a cabo en nuestro país, a fin de reducir el porcentaje de jóvenes que acceden a puestos de trabajo para los cuales se encuentran sobrecualificados. Por último, hay que señalar que en Acosta-Ballesteros, Osorno-Del Rosal y Rodríguez-Rodríguez (2017b), los autores señalan que la sobreeducación de los jóvenes en España es una trampa, dado que aquellos que estaban sobreeducados en su primer empleo tienen más probabilidad de seguir estándolo en su último empleo que los que no estaban sobrecualificados.

Por último, mencionar el problema del subempleo por insuficiencia de horas de trabajo. En la literatura económica pueden encontrarse diversas investigaciones que examinan el efecto de este aspecto en el mercado de trabajo (para una revisión, véase Maynard y Feldman, 2011; Baum, Bill y Mitchell, 2009), ya que es un indicador adicional al desempleo de la infrutilización de la fuerza laboral de un país. En este sentido y para el caso español, el trabajo de Acosta-Ballesteros, Osorno-Del Rosal y Rodríguez-Rodríguez (2018), estudia el efecto de la educación en los jóvenes subempleados y llegan a la conclusión de que el subempleo por insuficiencia de horas está relacionado negativamente con el nivel de educación y que, además, está influido por las diferentes especialidades educativas.

3. INFLUENCIA DEL MARCO INSTITUCIONAL

En el Boletín Oficial del Estado del 14 de marzo de 1980 se publicó el Estatuto de los Trabajadores (ET), cuya misión era regular las relaciones laborales entre el empleador y el empleado con el fin de establecer los límites en estas relaciones a través de derechos y obligaciones de ambas partes. Sin embargo, a lo largo de los años, este Estatuto ha sufrido modificaciones que se han concretado en diversas reformas laborales. Aunque las motivaciones de esta reformas siempre se han justificado como necesarias para mejorar la situación laboral, lo cierto es que, según los sindicatos, algunos partidos políticos y algunos expertos en materia laboral, estas regulaciones, en ocasiones, han afectado a ciertos aspectos, como la alta temporalidad de los contratos, la involuntariedad del tiempo parcial y la facilidad del despido (Munera, 2015).

Partiendo de los análisis exhaustivos realizados en Gómez, Contreras y García (2008) y Belmonte (2015), sobre las diferentes reformas laborales que se han llevado a cabo en nuestro

país desde los años 80, a continuación se destacan los aspectos principales de las mismas, sobre todo, los que podrían haber tenido efectos sobre la precariedad laboral.

La primera reforma del ET se produjo el 2 de agosto de 1984. Su objetivo era disminuir el elevado nivel de desempleo a través de la promoción del contrato temporal. Para ello se impulsó el llamado *contrato de fomento del empleo*, que se convirtió en el “contrato estrella” para los empresarios. Esta reforma impulsó la contratación en España; sin embargo, se realizó a través de un elevado número de contratos temporales por lo que, sin buscarlo, generó precariedad laboral.

En el año 1994 se produjo la segunda reforma laboral (considerada la más importante). Con esta reforma se pretendía la disminución del paro y, a la vez, de la contratación temporal a través de medidas como la restricción del *contrato de fomento al empleo*. Dicha reforma facilitó la disminución del número de parados; sin embargo, siguió basándose en la contratación temporal. Además, esta reforma intentó motivar la entrada de los jóvenes al mercado laboral a través de contratos temporales “suaves”. No obstante, los empresarios no utilizaron este tipo de contratación.

La tercera reforma laboral tuvo lugar en 1997. Su objetivo era aumentar la contratación indefinida y, a la vez, reducir la contratación temporal, a través de la eliminación del *contrato de lanzamiento de nueva actividad* y la introducción de un nuevo tipo de contrato: el *contrato para el fomento de la contratación indefinida*, con una indemnización menor en caso de despido imprevisto por causas objetivas.

La siguiente reforma laboral llegó en 2001 y, a través de ella, se pretendía reforzar las medidas tomadas en la reforma anterior, como las restricciones en los tipos de contratos (ejemplo, reducción del límite de edad para el acceso a un contrato de formación de 30 a 21 años de edad) con el fin de motivar la contratación indefinida y disminuir el paro.

La quinta reforma laboral se llevó a cabo en 2006 con el objetivo, también, de introducir mejoras relacionadas con la contratación temporal. En este sentido, se tomaron diversas medidas como, por ejemplo, la limitación del encadenamiento de contratos temporales por parte de un mismo trabajador, dando como resultado un aumento de los contratos indefinidos y una reducción de la contratación temporal.

En el año 2010 se realizó la sexta reforma laboral en respuesta a la grave situación de la economía española debido a la crisis económica. Concretamente, se introducían medidas para poner solución al problema de la temporalidad, entre ellas destacaban el establecimiento de una duración máxima de tres años para el contrato de obra o servicio, la reducción en la indemnización por despido en los contratos indefinidos (tratando de reducir diferencias con las de los contratos temporales), y la facilidad para potenciar la reducción de jornada como alternativa al despido, ampliando de esta forma la flexibilidad interna en la empresa, entre otras medidas.

Para finalizar, la última reforma laboral que se ha llevado a cabo en nuestro país es la del año 2012. Los principales objetivos de esta polémica reforma eran el avance en la flexiseguridad (eliminación de la rigidez del mercado de trabajo incentivando la flexibilidad interna en la empresa), el fomento de la creación de empleo estable y de calidad e indefinido, entre otras. Para ello, se

tomaron una serie de medidas, como el mantenimiento de las bonificaciones por la realización de contratos indefinidos, la conversión de los contratos para la formación y aprendizaje, en prácticas y de relevo o sustitución en contratos indefinidos, o dar facilidades a las empresas para realizar expedientes de regulación de empleo y despidos colectivos sin que sea precisa la intervención de la Autoridad Laboral, en algunos casos, lo que facilitaba la ejecución de estos procesos de regulación.

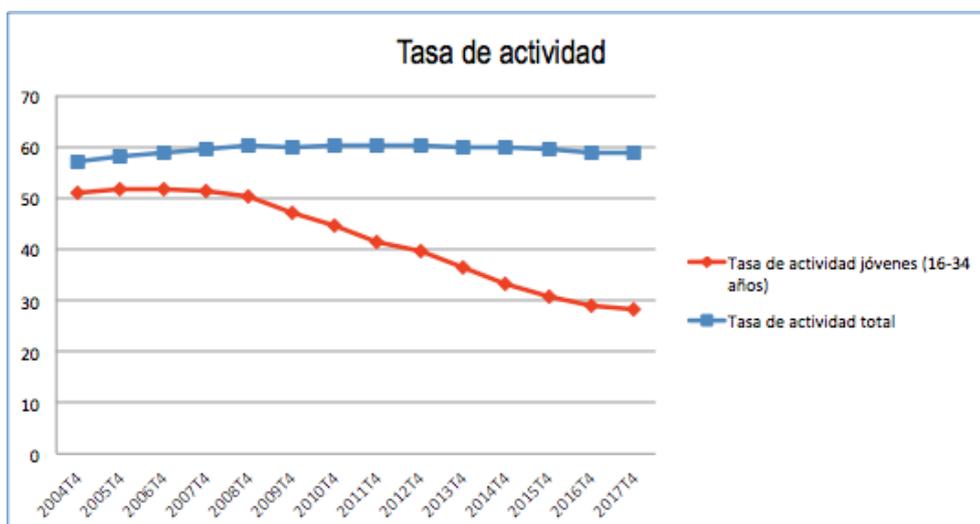
4. ANÁLISIS EMPÍRICO

En esta sección se realiza un análisis de la evolución de los diferentes aspectos que influyen en la precariedad laboral del colectivo objeto de estudio en esta Memoria: jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 34 años, en España. Además, se profundiza en las razones subyacentes relacionadas con el efecto de cada variable. Para ello, se usan los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4.1. Tasas de actividad.

Inicialmente se analiza la evolución de las tasas de actividad y de paro de los jóvenes en España, comparándolas con las correspondientes a la población total, desde antes del comienzo de la crisis hasta la actualidad. Esto permite tener una descripción de la situación general del mercado de trabajo a lo largo del ciclo económico.

Gráfico 1. Tasas de actividad de jóvenes de entre 16 y 34 años y tasa de empleo total desde 2004 a 2017 (en %).

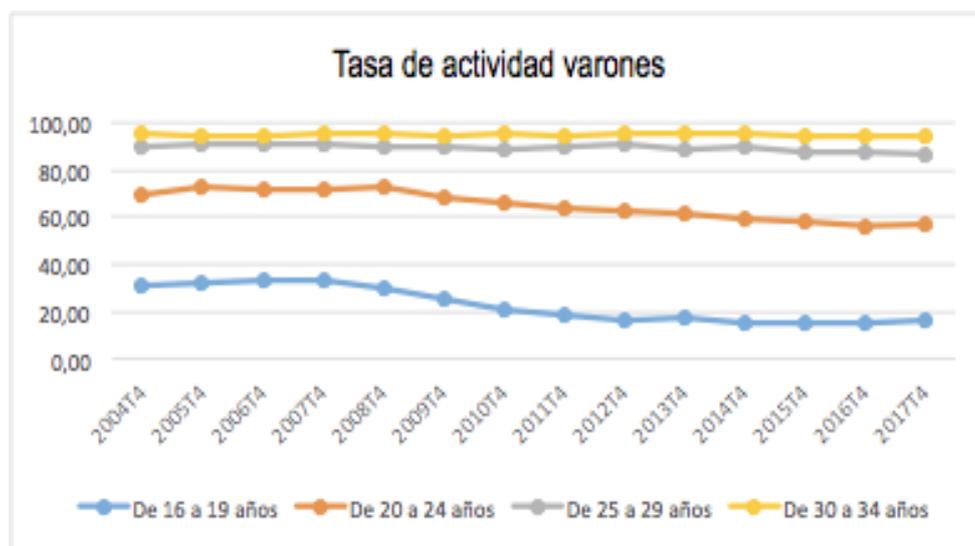


FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

El gráfico 1 muestra que el colectivo de jóvenes de entre 16 y 34 años es el más afectado en cuanto a reducción de la tasa de actividad a partir del comienzo de la crisis económica en España. Varios son los factores que podrían explicar este hecho y, entre ellos, se encuentra el colapso de los sectores que impulsaron el crecimiento económico del país (construcción, sector servicios e industria manufacturera) y en los que estaban empleados una gran cantidad de

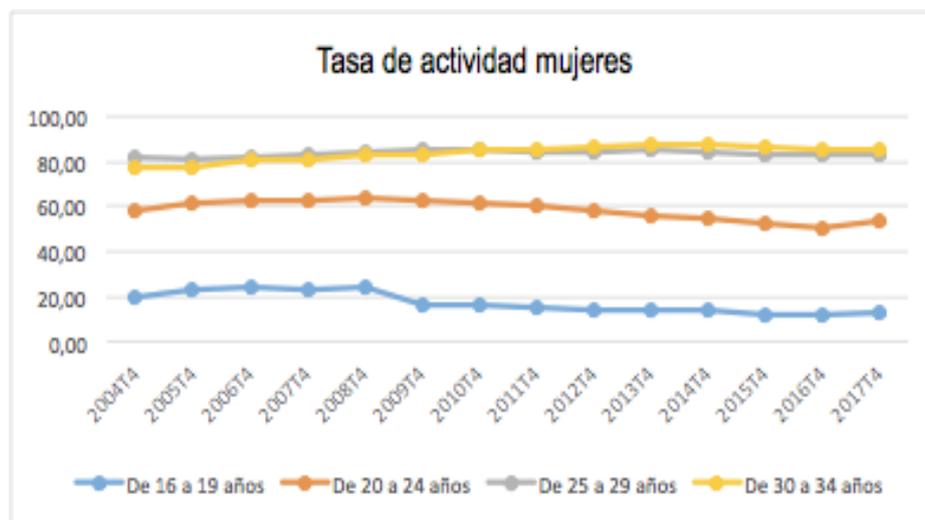
jóvenes, sobre todo, con poca formación (Gómez *et al*, 2016). Otro factor influyente podría ser el hecho de que estos sectores presentaban una alta temporalidad en la contratación y entre 2008-2010 los despidos se concentraron en este tipo de contrato, ya que suponían un menor coste de indemnización por despido para las empresas (Gómez *et al*, 2016). Asimismo, hay que destacar la dificultad a la que tiene que enfrentarse este colectivo a la hora de iniciarse en el mercado laboral, especialmente en la época de crisis (2008-2012). Este aspecto es especialmente importante para aquellos que abandonaron los estudios de manera precoz y se encontraron sin formación en una situación donde los trabajadores con más experiencia y cualificación desplazaban a los menos formados. Además, muchos jóvenes dejaron de formar parte de la población activa y empezaron a retomar su formación académica, engrosando las cifras del llamado “efecto desánimo” (Mcconell y Brue, 1996), por el que muchos desempleados, cuando comenzó a aumentar la tasa de paro y ante las malas expectativas laborales, decidieron quedarse al margen del mercado de trabajo. Finalmente, los flujos migratorios de los jóvenes españoles hacia países europeos en busca de mejores oportunidades laborales y, sobre todo, el retorno de los inmigrantes jóvenes a sus países de origen durante el periodo de crisis, también podría haber contribuido a esta caída de la tasa de actividad.

Gráfico 2: Tasas de actividad varones desde 2004 a 2017 (en %).



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Gráfico 3: Tasas de actividad mujeres desde 2004 a 2017 (en %).



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

La información que muestran los gráficos 2 y 3 permite concluir que, para ambos sexos, las tasas de actividad más altas corresponden al colectivo de mayor edad (30-34 años, aunque en el caso de las mujeres hasta 2010 las tasas más elevadas corresponden al colectivo de entre 25 a 29 años), llegando a superar el 76%, mientras que la fuerza laboral de los jóvenes de entre 16 y 19 años no supera el 33% de la población en edad de trabajar del colectivo correspondiente.

Los gráficos 2 y 3 también muestran que la tasa de actividad de los jóvenes a lo largo de todo el periodo a estudiar (2004-2017) es mayor para los hombres que para las mujeres (y para todos los grupos de edad), siendo la mayor diferencia entre dichas tasas en ambos sexos la correspondiente al grupo de mayor edad (17,62 puntos porcentuales en el año 2004), y la menor la correspondiente al grupo más joven (1,71 puntos porcentuales en el 2014). Además, se observa que si bien las tasas de actividad de los jóvenes de mayor edad se han mantenido estables a lo largo del ciclo económico, en el caso de los colectivos más jóvenes, especialmente el comprendido entre los 16 y los 19 años, estas tasas han descendido, especialmente a partir del comienzo de la crisis económica.

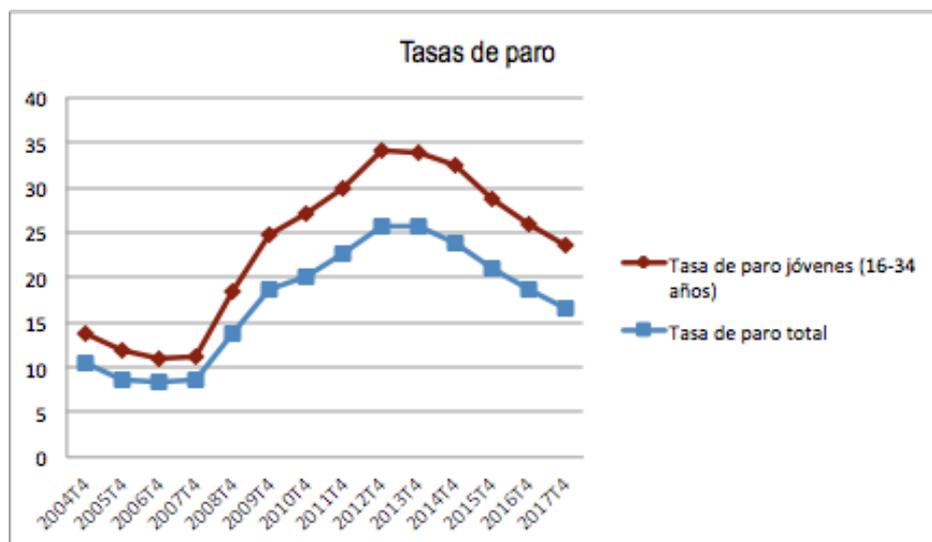
Por último, cabe resaltar que la tasa de actividad femenina en las edades superiores (25-34 años) experimentó un ligero crecimiento que comenzó en el año 2006 y que se pronunció a partir del año 2008 y hasta 2013. Esto podría deberse al llamado “efecto del trabajador adicional”, que consiste en la incorporación al mercado laboral de personas inactivas promovidas por el desempleo de miembros de la unidad familiar, principalmente hombres (Mcconell y Brue, 1996).

4.2. Tasa de paro.

En cuanto al desempleo juvenil en España, (aquellos jóvenes que se encuentran en edad de trabajar y buscan activamente empleo pero sin obtenerlo), éste ha sufrido importantes variaciones a lo largo del ciclo económico. En el gráfico 4 se puede observar que tanto la tasa de paro total como la de los jóvenes siguen un mismo patrón a lo largo del periodo analizado,

umentando de manera importante durante los años de crisis y cayendo en la fase de recuperación económica. No obstante, las tasas de paro juvenil están por encima de las de la población total en todo el periodo, llegando incluso a superar en aproximadamente 9 puntos porcentuales en el año 2014.

Gráfico 4: Tasas de desempleo de jóvenes de entre 16 y 34 años y tasa de empleo total desde 2004 a 2017 (en %).



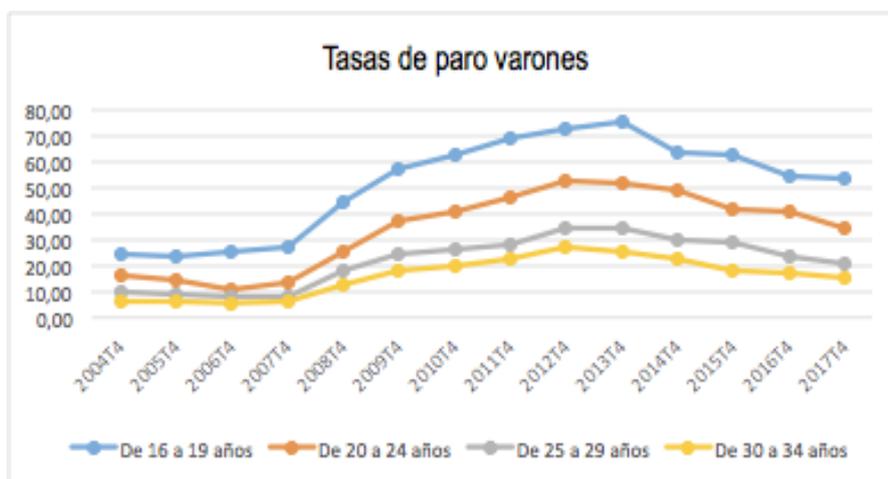
FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Dichas tasas de paro descendieron de forma progresiva desde 2004 hasta 2007. Esto se debía a la llamada época de bonanza, en la que la economía se veía impulsada por sectores de bajo valor añadido como la construcción, que provocó en los jóvenes un “efecto llamada” (Basteiro y Flotats, 2011), es decir, muchos de ellos abandonaron sus estudios de forma prematura debido a que podían obtener un empleo de forma fácil y bien remunerado por su alta demanda. Sin embargo, a partir de finales de 2007, tras el inicio de la crisis financiera internacional y el estallido de la burbuja inmobiliaria de 2008, las tasas de paro aumentaron vertiginosamente. Este hecho provocó que muchos de los jóvenes sin estudios se quedarán sin empleo, sobre todo en el sector de la construcción (Pérez-Lanzac, 2012). Además, el aumento de las tasas de desempleo que se observa en los años posteriores (especialmente hasta finales de 2012) puede atribuirse también al llamado “efecto arrastre”, ya que diferentes sectores económicos se vieron afectados al estar relacionados con los sectores de la construcción e inmobiliario (Rocha, 2012). Adicionalmente, muchas empresas se vieron debilitadas por la falta de demanda, ya que había descendido el poder adquisitivo de una parte importante de la población, y había muchas dificultades para conseguir un crédito debido a la crisis financiera y bancaria que existía.

En los últimos años (a partir de 2013), se ha producido un descenso progresivo en la tasa de desempleo del colectivo de jóvenes. Esto podría deberse a diferentes causas. Entre ellas, podría estar la mejora de la economía española en relación a la situación bancaria y de las empresas, y la incorporación de los jóvenes a los estudios con el fin de estar mejor preparados para su inserción en el mercado laboral. Además, este descenso del desempleo juvenil podría

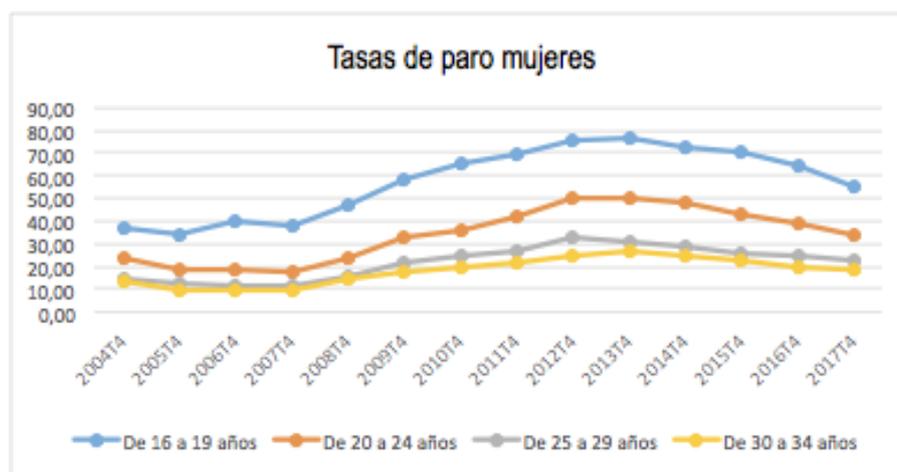
deberse a que muchos jóvenes han aceptado puestos de trabajo con una cualificación inferior a la que ellos poseen ante las dificultades de conseguir uno adecuado a su formación, y a que muchos de los jóvenes hayan salido de España con el fin de encontrar un empleo mejor o simplemente salir del desempleo.

Gráfico 5: Tasas de paro varones desde 2004 a 2017 (en %).



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Gráfico 6: Tasas de paro mujeres desde 2004 a 2017 (en %).



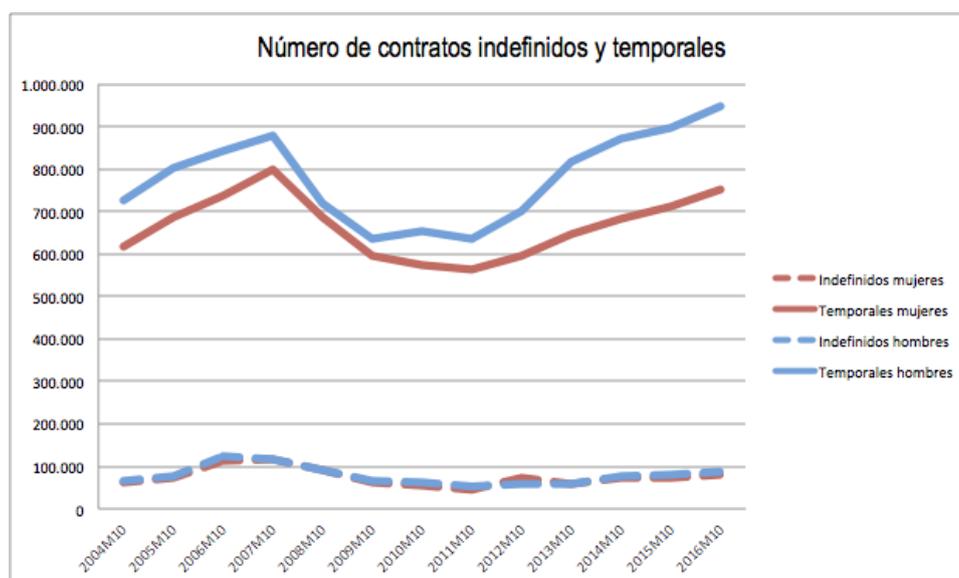
FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

En los gráficos 5 y 6 se puede observar que, en términos generales, las tasas de paro de los jóvenes de cualquier tramo de edad y sexo han seguido una variación similar a lo largo del periodo analizado, aumentando durante la recesión económica y disminuyendo con la mejora de la economía a partir de 2013. Sin embargo, los jóvenes de edades entre los 16 y los 19 años muestran mayores tasas de paro que el resto (siendo la tasa máxima de paro de 74,85% en el caso de los hombres y de 75,46% en el de las mujeres en el año 2013, mientras que las tasas de paro de los otros grupos de edad no superan el 52%). Además, se puede observar que antes de la crisis, la tasa de paro de las mujeres era superior al de los hombres, para todos los grupos de

edad, pero a partir de la recesión económica esta tendencia se invierte llegando la tasa de desempleo de los varones a ser mayor que las del sexo opuesto en algunos tramos de edad. Esto podría venir justificado por la caída de sectores en los que predominaba el sexo masculino durante la crisis (construcción), la incorporación más diversificada de la mujer en los distintos sectores de la economía y el llamado efecto del ‘trabajador adicional’, (Mcconell y Brue, 1996), ya mencionado arriba.

4.3. Duración y tipo de jornada de los contratos.

Gráfico 7. Número de contratos indefinidos y temporales para hombres y mujeres desde 2004 a 2017 (en unidades).



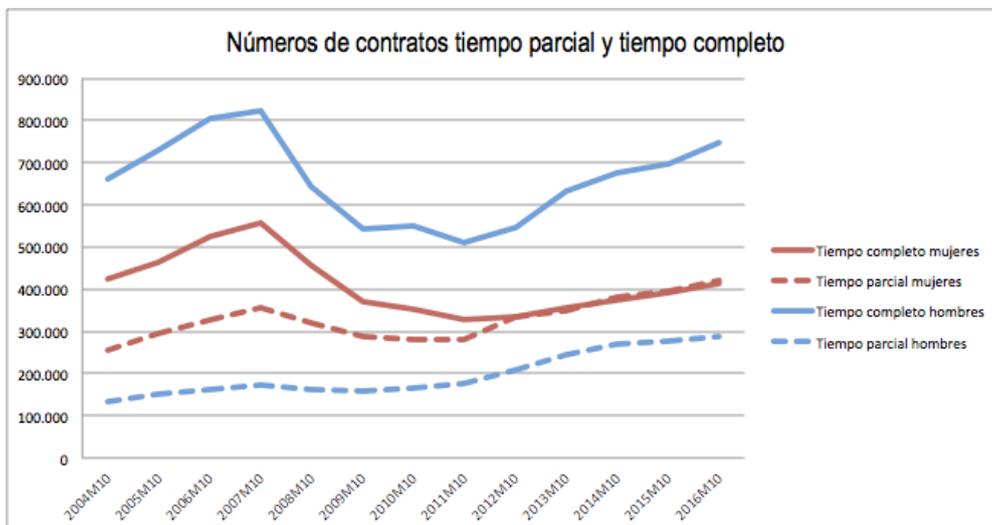
FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Si se analiza la evolución de la duración de los contratos durante el periodo analizado (gráfico 7), puede observarse, tanto para hombres como para mujeres, prácticamente la misma tendencia, en el sentido de que a raíz de la crisis económica cae el número de contratos y se recupera a partir de 2012. Para cada género, el tipo de contrato más frecuente es el temporal, representando entre un 85% y un 93 % respecto a la contratación total (aunque con mayor volumen en el caso de hombres que de mujeres), mientras que el de tipo indefinido (que presenta menos variaciones a lo largo del ciclo debido a su carácter permanente) es menos frecuente y no supera el 15% de la contratación total en hombres ni en mujeres. Esto podría explicarse, en primer lugar, por el hecho de que los sectores más afectados por la crisis eran los que utilizaban contratos a término como su principal herramienta de contratación, además de tener un menor coste de despido y de formación. Y, en segundo lugar, al difícil acceso de los jóvenes a un contrato indefinido.

Es interesante resaltar que las diferencias más importantes por género en el tipo de duración de los contratos se encuentran en los temporales, mientras que no hay prácticamente diferencias en el número de contratos indefinidos entre ambos sexos. Además, las diferencias en

los contratos temporales por género disminuyen en la época de crisis como consecuencia de que la mayoría de los contratos temporales destruidos estaban altamente vinculados a la construcción.

Gráfico 8. Número de contratos de tiempo parcial y tiempo completo para hombres y mujeres desde 2004 a 2017 (en unidades).



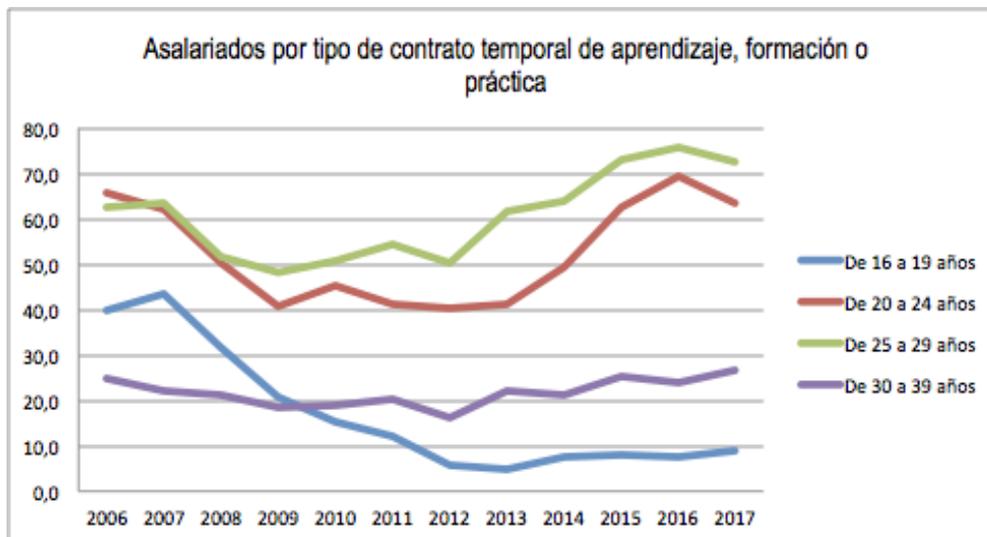
FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

El gráfico 8 muestra la evolución de los contratos a tiempo completo¹ y a tiempo parcial² por sexo durante el periodo analizado. Como puede observarse, el contrato a tiempo completo es más frecuente en los hombres (superando durante todo el periodo el 70% respecto de la contratación total masculina), mientras que el de tiempo parcial está más asociado al sexo femenino (con un porcentaje máximo del 50,43% frente al 28,51% máximo de los hombres en 2014). La información del gráfico también permite observar, en términos generales, una tendencia similar de ambos tipos de contratación para ambos géneros, en el sentido de que caen a raíz de la crisis económica y luego experimentan un crecimiento. No obstante, es conveniente resaltar algunos aspectos importantes. Así, se observa que en todo el periodo las diferencias de ambos tipos de contratos en el caso de los hombres son mayores que en el de las mujeres, llegando en este último caso a prácticamente coincidir a partir de 2012, con la salida de la recesión. Además, el crecimiento de los contratos a tiempo parcial, en el caso de los hombres, comienza en plena crisis (2009), lo que podría reflejar que los contratos que se creaban se hacían en condiciones precarias.

¹Según define la Encuesta de Población Activa (EPA), los ocupados a tiempo completo tienen una jornada habitual semanal superior a 30 horas.

²Según define la Encuesta de Población Activa (EPA), los ocupados a tiempo parcial tienen una jornada habitual semanal inferior a 35 horas.

Gráfico 9. Asalariados por tipo de contrato temporal de aprendizaje, formación o práctica (en miles de personas) por grupos de edad desde 2006 hasta 2017.



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Según el Servicio Público de Empleo Estatal, el contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Tal y como se observa en el gráfico 9, el contrato de formación y aprendizaje registró su mínimo en el año 2012 para todos los tramos de edad. A partir del año siguiente este tipo de contrato comenzaba a recuperarse, coincidiendo con la mejora económica del país y con la aprobación de la Reforma laboral de 2012 y, en concreto, con el Real Decreto 1529/2012, en el que se desarrolla y se establecen las bases para la formación y el aprendizaje en la contratación.

En el año 2016 este tipo de contrato alcanzó su máximo para los tramos de edad comprendidos entre los 20 y los 29 años, como consecuencia de las bonificaciones que se establecieron en las horas de formación, para posteriormente, descender. Sin embargo, para el resto de las edades continuaron creciendo. Esto podría haberse debido al efecto de la Reforma laboral de 2012, que fomentaba la conversión de este tipo de contrato en contratos indefinidos en ciertos tramos de edad, favoreciendo el crecimiento que experimentaron los contratos de formación en el resto de tramos de edad (16-19; 30-39 años).

4.4. Rotación en la contratación de los jóvenes.

Según el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), el índice de rotación determina el volumen de contratos que se realiza a una persona en un período determinado y se calcula como el cociente entre el número total de contratos en un año y el número total de personas contratadas ese año.

En la tabla 1 se observa la evolución de este índice desde 2007 hasta 2016. Los datos muestran que a partir del año 2010, el índice de rotación en los contratos de trabajo de los jóvenes en España ha ido en aumento; concretamente en 0,47 puntos, debido al crecimiento de la contratación temporal. De esta manera, en 2016, cada trabajador ha tenido una media de 2,82 contratos a lo largo del año (resultado de dividir 6.899.777 contratos firmados en ese año entre las personas contratadas ese mismo año, 2.444.041).

Tabla 1: Índice de rotación de los jóvenes.

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
2,33	2,25	2,23	2,35	2,39	2,41	2,52	2,62	2,71	2,82

FUENTE: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), año 2016.

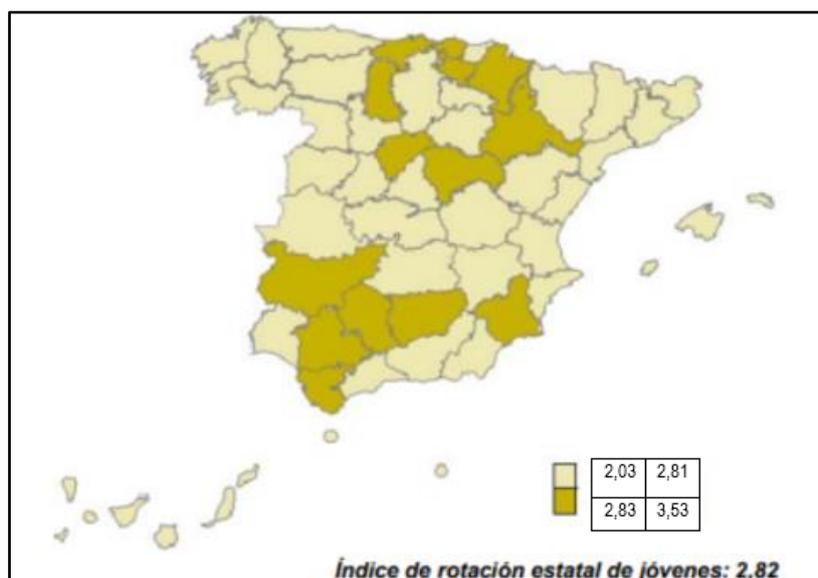
En la tabla 2 se muestra la información de manera más detallada, en la que se destaca que el 18,13% de los jóvenes tienen 4 o más contratos en el año 2016, lo que refleja la alta rotación en la contratación de este colectivo.

Tabla 2: Rotación de los contratos de los jóvenes en el año 2016 (en unidades).

	Contratos de jóvenes	Jóvenes Contratados
De 1 contrato	1.226.891	1.226.891
De 2 contratos	1.051.026	525.513
De 3 contratos	745.422	248.474
De 4 contratos	526.360	131.590
De 5 a 10 contratos	1.442.022	219.613
De 11 a 15 contratos	556.159	44.004
Más de 15 contratos	1.351.897	47.956

FUENTE: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), año 2016.

Imagen 1. Índice de rotación en la contratación de los jóvenes según provincias.



FUENTE: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), año 2016.

En la imagen 1 se muestran las provincias clasificadas en función del índice de rotación laboral de los jóvenes de hasta 30 años, donde los colores claros representan las zonas que en 2016 no superaron el índice a nivel estatal (2,82), y los colores oscuros son aquellas que sí lo superaron. Entre estas últimas se encontraban Badajoz, Sevilla, Cádiz, Córdoba, Jaén, Murcia, Segovia, Guadalajara, Zaragoza, Navarra, Álava, Vizcaya, Cantabria y Palencia.

Tabla 3: Índice de rotación de los jóvenes por sectores en el año 2016.

Agricultura	Servicios	Industria	Construcción
2,82	2,67	2,34	1,63

FUENTE: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), año 2016.

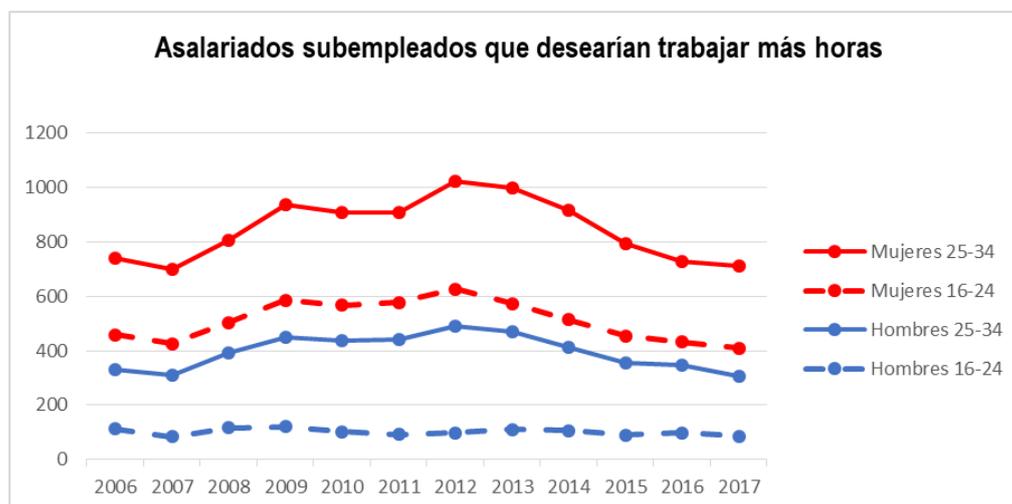
Tal y como se observa en la tabla 3, el sector con menor índice de rotación es la Construcción, seguido de la Industria; por el contrario, la Agricultura y los Servicios son los que mayor índice presentan. Esto podría deberse a que estos últimos son sectores donde predominan los contratos de carácter eventual (Agricultura), o debido a la estacionalidad en la contratación (Servicios).

4.5. Subempleo por insuficiencia de horas de trabajo.

Tal y como se comentó en la sección 2 de esta Memoria, en la literatura económica se distinguen diferentes tipos de situaciones de subempleo: por ingresos, sobreeducación/sobrecualificación y por insuficiencia de horas de trabajo. En este subapartado nos centraremos en la última de las dimensiones. Según el INE, en la EPA se considera que son subempleados por insuficiencia de horas los ocupados que desean trabajar más horas, están disponibles para hacerlo y cuyas horas efectivamente trabajadas en el período de referencia (tanto

en el empleo actual, como en el empleo alternativo) son inferiores a las horas que trabajan, durante una semana, los ocupados a tiempo completo en función de la rama de actividad en la que tiene su empleo actual el subempleado.

Gráfico 10. Asalariados subempleados que desearían trabajar más horas, por sexo y grupo de edad, desde 2006 hasta 2017 (en miles de personas).



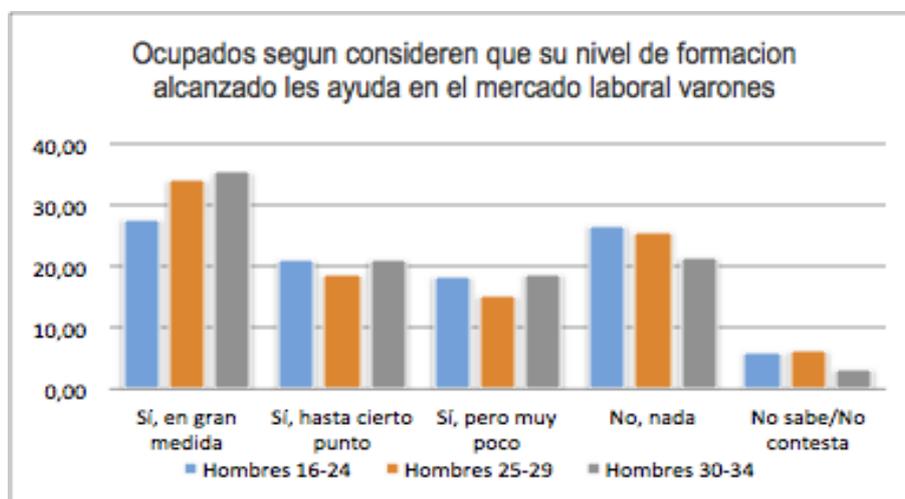
FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Según la literatura económica, los jóvenes suelen presentar tasas de subempleo mayores que los adultos (ver Prause y Dooley, 2011 para una revisión; y Acosta-Ballesteros, Osorno-del Rosal y Rodríguez-Rodríguez, 2018, para el caso de los jóvenes en el mercado laboral español). En el gráfico 10, se observa que el subempleo afecta en mayor medida a los jóvenes de mayor edad (25-34), tanto para hombres como para mujeres, siendo éstas las más perjudicadas (Weststar, 2011). Según Kamerade y Richardson (2017), el hecho de que el colectivo femenino sea más vulnerable a esta problemática podría deberse a que las mujeres están principalmente ocupadas en trabajos en los que es frecuente que los empleadores varíen la duración de la jornada laboral para hacer frente a las variaciones de la demanda, y donde se ofrecen bajos salarios, lo que podría traducirse en un deseo de trabajar más horas para compensar esos bajos ingresos.

4.6. Sobrecualificación.

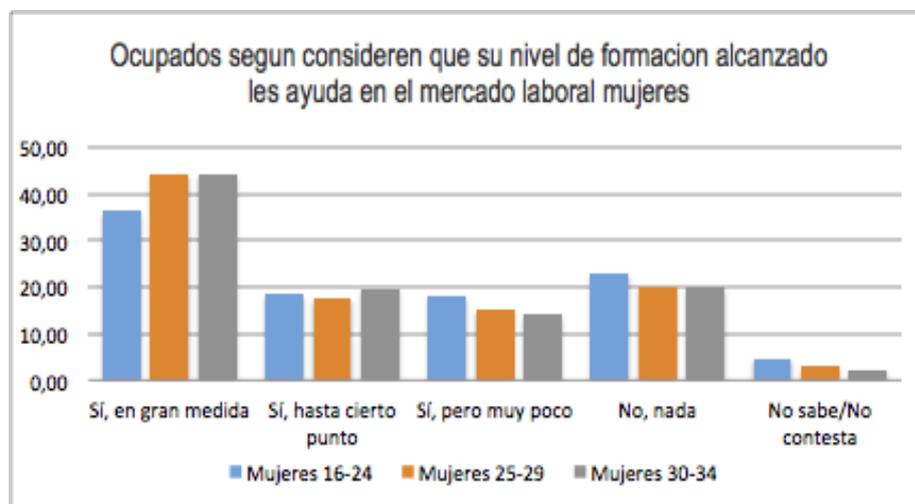
Para analizar la sobrecualificación como aspecto que afecta a la precariedad de los jóvenes en el mercado laboral español, se utilizan los datos suministrados por el INE en un módulo especial de 2016, llamado *Los jóvenes en el mercado laboral* y publicado en 2017. En este módulo se utiliza una medida subjetiva de la sobrecualificación, en la medida que la información sobre esta variable se obtiene preguntando directamente a los encuestados hasta qué punto consideran que los estudios cursados de manera oficial se adecúan a su trabajo actual. Al ser un módulo que se refiere a información al 2016, no nos permite realizar un análisis temporal análogo al resto de aspectos considerados en esta Memoria.

Gráfico 11. Ocupados de 16 a 34 años, según consideren que su máximo nivel de formación alcanzado les ha ayudado a enfrentarse a las demandas de su trabajo actual, varones y grupo de edad, en 2016 (en %).



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Gráfico 12. Ocupados de 16 a 34 años, según consideren que su máximo nivel de formación alcanzado les ha ayudado a enfrentarse a las demandas de su trabajo actual, mujeres y grupo de edad, en 2016 (en %).



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

En los gráficos 11 y 12 se puede observar que casi una cuarta parte de los jóvenes ocupados de entre 16 y 34 años (entre un 20 y un 27 por ciento en el caso de los hombres y en torno al 20% en el caso de las mujeres) consideran que su nivel de formación no les ha ayudado a enfrentarse a las demandas del trabajo, es decir, se consideran sobrecualificados. Las cifras indican también que esta problemática es más frecuente en el colectivo de edad más joven. Esto podría explicarse teniendo en cuenta que los jóvenes, al incorporarse al mercado de trabajo, no poseen experiencia laboral y aceptan trabajos para los que están sobrecualificados, mientras que

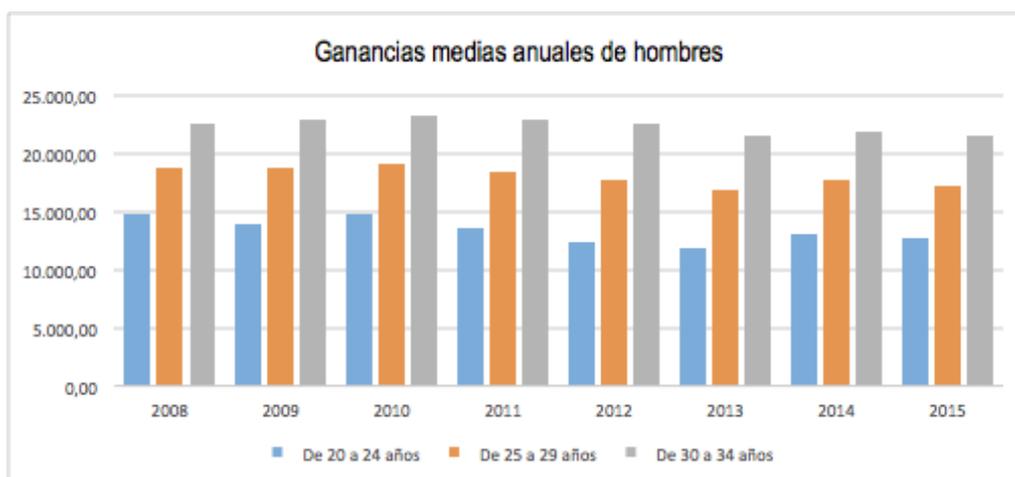
al ir adquiriendo experiencia se reduce la incidencia de la sobrecualificación (Sicherman, 1991). Los gráficos también indican que hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres que consideran sus estudios adecuados a su trabajo actual, especialmente para los grupos de edad mayores.

La sobrecualificación existente en España es consecuencia de diversos aspectos. La crisis económica, ya mencionada a lo largo de este trabajo, podría ser una de ellas. En este sentido, los empresarios, ante los *shocks* de demanda derivados de la crisis económica, estaban dispuestos a prescindir antes de los trabajadores menos cualificados y contrataban a los más cualificados para puestos de trabajo que no requerían su nivel de formación, ya que había una gran oferta de trabajadores cualificados dispuestos a trabajar en casi cualquier empleo. Hay que señalar que a pesar de que el módulo se realizó tras la recesión económica, los efectos antes mencionados podrían seguir afectando a los trabajadores en la actualidad por la propia inercia del mercado laboral. Además, tras la crisis, muchos jóvenes decidieron incrementar su nivel de formación con el fin de ser más competitivo en el mercado de trabajo, mientras que el modelo económico español no ha respondido generando tantos puestos de trabajo cualificados en comparación con la cantidad de jóvenes altamente formados.

4.7. Ganancias medias anuales.

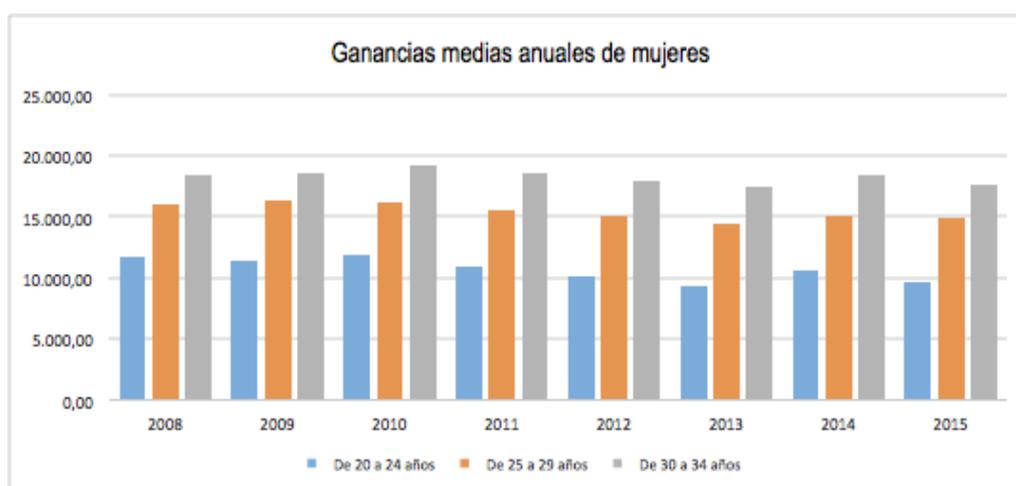
Como ya se ha comentado, una variable que influye de manera importante en la precariedad laboral son los ingresos de los trabajadores. El INE determina que la variable “ganancias medias anuales” incluye el total de las percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. Incluye salario base, pagos por horas extraordinarias, complementos salariales, pagos extraordinarios (de vencimiento superior al periodo corriente de pago), y pagos en especie. No se incluyen los atrasos que correspondan a años anteriores, ni tampoco se incluyen otras percepciones que no son salariales, como las dietas, indemnizaciones o gastos de viaje. Se ha utilizado esta variables (ganancias medias) debido a que para los objetivos de este trabajo, esta variable proporciona más información que los deciles de salarios. Sin embargo, la información relativa a esta variable sólo está disponible a partir de 2008, por lo que no ha sido posible analizar todo el periodo objeto de este estudio.

Gráfico 13. Ganancias medias anuales de hombres desde 2008 hasta 2015 (en euros).



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Gráfico 14. Ganancias medias anuales de mujeres desde 2008 hasta 2015 (en euros).



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

En los gráficos 13 y 14 puede observarse que las ganancias medias anuales de los trabajadores jóvenes en España están positivamente correlacionadas con la edad, siendo los jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años los que muestran las cifras inferiores de ingresos. Este colectivo generalmente ocupa los trabajos menos remunerados, ya sea porque su nivel de formación es más bajo o por su escasa experiencia en el mercado laboral. Los gráficos también muestran que, en términos generales para ambos sexos y diferentes grupos de edad, estas ganancias medias han descendido en el período 2010-2013, llegando a su mínimo en este último año, para luego ir aumentando ligeramente.

Además, en estos gráficos puede observarse que existe una brecha salarial entre ambos sexos, dado que las mujeres poseen unas ganancias medias anuales inferiores a los hombres en todos los intervalos de edad, aunque las menores diferencias se encuentran en los jóvenes de entre 25 y 29 años. Una de las razones que podrían justificar esta brecha salarial es que las

mujeres realizan más trabajos a tiempo parcial de manera voluntaria que los hombres, con el fin de conciliar la vida familiar con la laboral. Asimismo, hay que señalar que las mujeres se encuentran en mayor proporción en situación de subempleo, lo que conlleva a que tengan menos ganancias en comparación con el sexo opuesto, dado que trabajan menos horas de las que a ellas les gustaría (Weststar, 2011). Esta brecha salarial podría deberse a problemas de segregación, tanto horizontal (hay ocupaciones y sectores de trabajo en los que hay un mayor número de trabajadores de un sexo, esto es, mayoritariamente hombres o mujeres), o vertical (diferente acceso a puestos de responsabilidad), donde las mujeres generalmente están más empleadas en ocupaciones y sectores (o puestos dentro de ellas) menos remunerados que los hombres. Además, podrían señalarse los problemas de discriminación por género que pueden recibir las mujeres no solo por la segregación, sino también por el propio hecho de ser mujer, (véase Montarelo (2015)).

Tabla 4. Ganancias medias anuales de jóvenes de 25 a 34 años desde 2008 hasta 2015, ambos sexos, por Comunidades Autónomas (en euros).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Andalucía	17.461,83	17.343,71	17.299,79	16.969,88	16.476,61	15.480,24	15.996,71	15.910,78
Aragón	19.579,68	19.776,20	19.439,64	19.458,75	17.924,69	17.444,21	18.869,59	17.607,52
Asturias, Principado de	18.246,86	18.568,04	19.044,14	17.988,92	17.924,12	16.517,90	17.707,53	18.246,18
Balears, Illes	18.292,94	18.482,83	18.791,47	18.729,90	17.559,72	17.165,36	18.342,54	17.103,89
Canarias	16.554,57	16.686,36	16.855,12	15.914,18	14.609,27	14.587,94	15.419,07	14.968,51
Cantabria	18.306,91	18.258,13	18.286,41	17.599,31	16.886,13	16.717,97	17.171,14	16.777,96
Castilla y León	17.540,53	17.926,42	18.202,43	17.636,76	17.305,50	16.726,35	17.039,03	17.231,94
Castilla-La Mancha	17.527,51	17.712,98	18.843,98	18.683,90	17.391,82	16.818,13	17.401,55	16.359,72
Cataluña	20.770,00	21.321,57	21.346,22	20.975,62	20.235,80	19.250,22	20.051,79	19.901,30
Comunitat Valenciana	17.525,92	17.833,99	18.090,75	17.745,84	17.508,60	16.360,17	16.851,29	16.366,38
Extremadura	15.864,76	16.113,55	16.991,16	16.241,33	16.111,69	14.445,25	16.467,88	14.680,06
Galicia	16.169,28	16.584,66	17.549,17	17.035,83	16.302,92	16.277,41	16.311,59	16.753,69
Madrid, Comunidad de	21.884,70	22.140,02	22.716,12	21.829,39	21.765,98	21.098,01	21.556,97	20.929,18
Murcia, Región de	17.379,82	18.204,31	18.323,02	17.447,14	16.879,53	16.659,77	17.282,66	16.076,98
Navarra, Comunidad Foral de	22.219,80	21.673,42	22.206,90	21.677,04	21.071,44	20.088,10	21.516,54	20.457,99
País Vasco	22.232,74	22.589,75	22.785,38	22.821,83	22.509,55	22.128,38	22.996,56	22.437,22
Rioja, La	18.655,24	18.740,59	19.273,15	17.257,23	16.493,92	15.863,59	18.520,82	17.673,78

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

La tabla 4 proporciona información sobre la evolución de las ganancias medias anuales de los jóvenes en las diferentes Comunidades Autónomas. Los datos indican un descenso de estas ganancias para los jóvenes en todas las Comunidades desde el año 2010, llegando a su mínimo en 2013, para luego ascender, aunque sin llegar a las cifras de 2008. Esto podría estar relacionado tanto con los efectos de la crisis sobre los salarios como con las consecuencias de la Reforma laboral de 2010, que al facilitar la reducción de jornada como alternativa al despido, generaría una reducción de las ganancias medias de los trabajadores en todo el país.

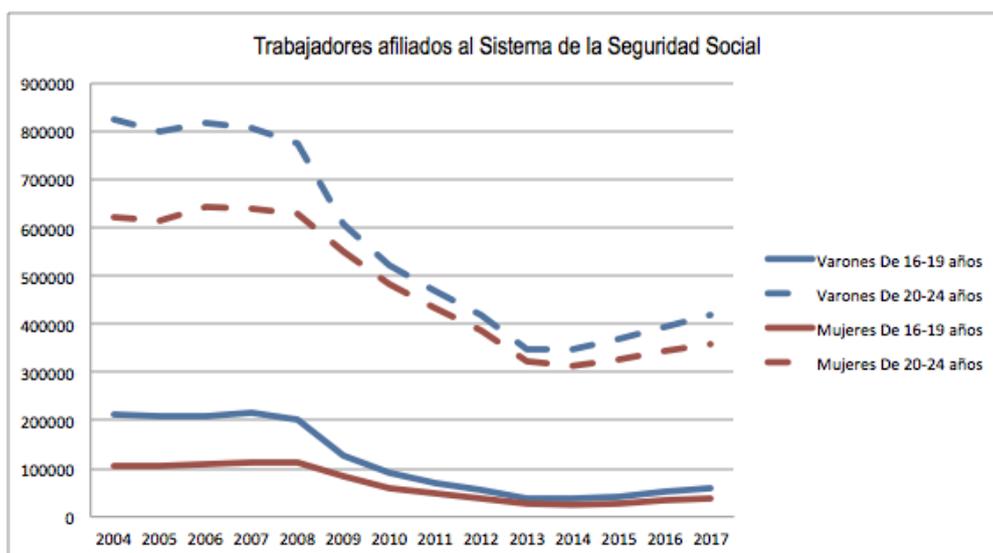
Aparte de esto, podemos observar que dependiendo de la Comunidad Autónoma de la que procedan los jóvenes, estos reciben unas ganancias medias mayores que otros. Así, mientras que los jóvenes de la Comunidad Autónoma del País Vasco son los que más ganancias han tenido durante todo el periodo analizado (superando los 22.000 euros al año), este colectivo obtenía las menores ganancias en las Comunidades Autónomas de Extremadura y Canarias (con mínimos de 14.445,25 euros y 14.587,94 euros, respectivamente, en 2013). Estas diferencias, se deben a diversas razones. Entre ellas están las actividades económicas que predominan en dichas

Comunidades. Así, dado que en el País Vasco es importante la industria, como el área de suministro, la energía eléctrica, el gas, etc., esta Comunidad registra las mayores cifras de ganancias. Por el contrario, las actividades de hostelería, administrativas o de servicios auxiliares, las cuales predominan, por ejemplo, en Canarias, están asociadas a menores ganancias (Monedo Now, 2016).

4.8. Afiliación de los trabajadores a la Seguridad Social.

Tal y como se comentó en la sección 2 de esta Memoria, el grado de afiliación al Sistema de la Seguridad Social es una variable que influye en la precariedad que sufren los trabajadores (Gazzotii, 1987, Cabacho, 2017). Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, “La afiliación es un acto administrativo mediante el cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el Sistema de Seguridad Social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

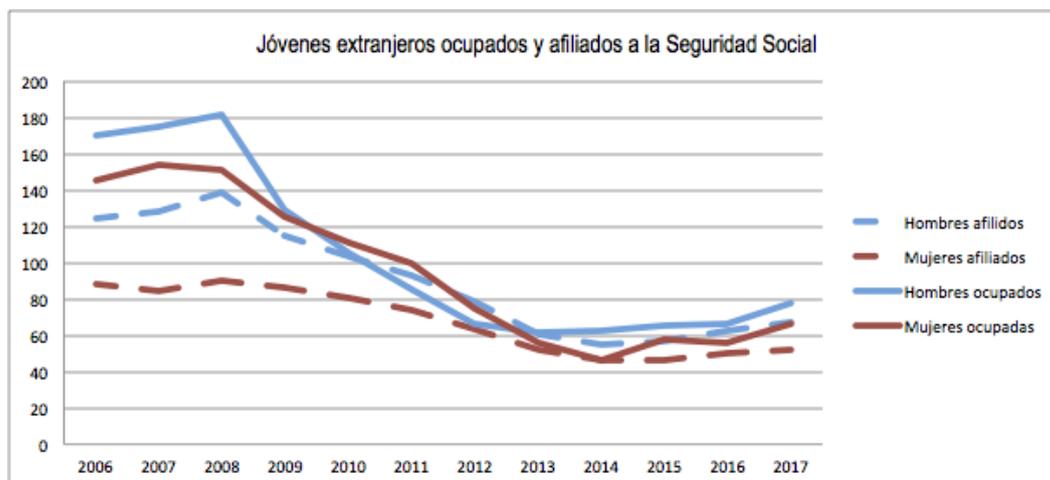
Gráfico 15. Trabajadores afiliados al Sistema de la Seguridad Social, por sexo y grupo de edad, desde 2004 hasta 2017 (en unidades).



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El gráfico 15 muestra que en el mercado laboral español, el número de jóvenes varones afiliados al Sistema de la Seguridad Social es superior al de las mujeres jóvenes, independientemente del intervalo de edad al que pertenezcan. Se observa también que a partir del comienzo de la crisis económica se produce un descenso en el número de afiliados en ambos grupos de edad, sobre todo en el caso de los hombres, lo que produjo una disminución en la diferencia existente entre ambos sexos. Hay que señalar que, es a partir del 2014, cuando comienzan a recuperarse los niveles de afiliación de ambos colectivos de edad y género gracias a la mejora de la economía aunque sin llegar a los niveles de afiliación del año 2004.

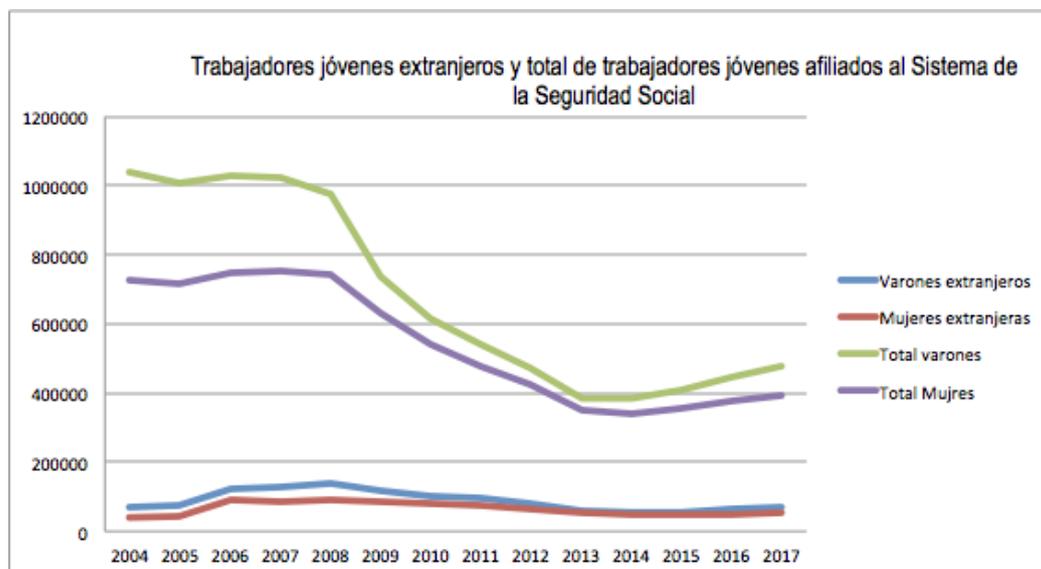
Gráfico 16: Jóvenes extranjeros ocupados y afiliados a la Seguridad Social por sexo, desde 2006 hasta 2017 (en miles).



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El gráfico 16 muestra un patrón similar de la ocupación y la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de los jóvenes extranjeros, independientemente del sexo. Así, a raíz de la crisis económica se produce una caída en ambas magnitudes, si bien las tasas de variación anuales son mayores para los hombres que para las mujeres, tanto en la ocupación como en la afiliación. Siguiendo el ciclo económico, las cifras se incrementan con la salida de la recesión, aunque la recuperación en la ocupación tiene lugar antes que la de la afiliación, especialmente en el caso de los hombres. Además, se observa que, si bien en la época de expansión la ocupación supera al número de afiliados, a raíz de la crisis las diferencias entre ambas variables se reducen en ambos colectivos, llegando a superar la afiliación a la ocupación en 2011 y 2012 en el caso de los varones. Esto podría deberse a que algunos de los trabajadores que figuran como afiliados y cotizan a la Seguridad Social no están ocupados, aunque su situación sea legal. A modo de ejemplo, podríamos señalar el caso de los autónomos, que pueden no estar ejerciendo ningún tipo de actividad y cotizando, o el de familiares del dueño de una empresa, que están dados de alta sin trabajar (Agut & Plaza Asesores Abogados y Economistas, 2015).

Gráfico 17. Trabajadores jóvenes extranjeros y total de trabajadores jóvenes afiliados al Sistema de la Seguridad Social desde 2004 hasta 2017 (en unidades).



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El gráfico 17 muestra que si bien no hay apenas diferencias en la afiliación por género a lo largo de todo el periodo analizado en el colectivo de jóvenes extranjeros, en la época de auge económico sí había diferencias entre el número total de hombres y mujeres jóvenes afiliados al Sistema de la Seguridad Social a nivel nacional. Además, las tasas de variación que recogen la caída en la afiliación de los trabajadores jóvenes a nivel nacional superaron las correspondientes a los jóvenes extranjeros, por lo que no podemos concluir, en cuanto a afiliación a la Seguridad Social se refiera, que este colectivo sufriera más los efectos de la crisis.

5. CONCLUSIONES

En los últimos años, el mercado laboral en España ha sufrido algunos cambios, especialmente a raíz de la crisis económica, que ocasionó una fuerte destrucción de empleo (Rocha, 2012). Por otra parte, la regulación del mercado de trabajo español (calificado como uno de los más duales en Europa (Medina, 2017), y las reformas laborales llevadas a cabo en nuestro país, no parecen haber mejorado la situación de precariedad en los puestos de trabajo que sufren algunos colectivos, como es el caso de las mujeres y los jóvenes, tal y como se comprueba en este trabajo.

En esta Memoria de Trabajo de Fin de Grado se analiza la problemática de la precariedad laboral de los jóvenes de entre 16 y 34 años a partir de diferentes variables que, tradicionalmente, la literatura económica ha vinculado con situaciones desfavorables en el mercado de trabajo, y que han sido revisadas en la sección 2 de esta Memoria. Para ello, se han utilizado datos de diferentes fuentes: INE, SISPE y Ministerio de Empleo y Seguridad Social. El estudio se ha llevado a cabo, siempre que los datos lo han permitido, distinguiendo diversos grupos de edad y por género, con el objetivo de detectar las diferencias entre diferentes colectivos. En algunos casos, el análisis se ha realizado por Comunidades Autónomas para recoger posibles diferencias

regionales, aunque no se ha hecho para todas las variables, tanto por motivos de espacio como por falta de datos a nivel agregado. También se ha incorporado al estudio la nacionalidad de los jóvenes de cara a detectar posibles diferencias en términos de precariedad laboral debido a esta circunstancia. Además, se ha estudiado un periodo de tiempo que incluye expansión, crisis y recuperación, con la finalidad de analizar la evolución de esta problemática a lo largo del ciclo económico.

Los resultados del trabajo permiten concluir que el género y el tramo de edad en el que se encuentran los jóvenes influyen significativamente en la precariedad que experimentan los diferentes colectivos en el mercado laboral español.

En cuanto al género, se ha detectado que, en términos generales, las mujeres jóvenes sufren una situación de precariedad mayor que la experimentada por el sexo opuesto. Estos resultados se contrastan en variables como las tasas de paro (en algunos tramos de edad y periodos), las ganancias medias anuales percibidas, la afiliación a la Seguridad Social, el subempleo por insuficiencia de horas de trabajo y el tipo de jornada, siendo el tiempo parcial más frecuente en las mujeres que en los hombres. No obstante, se encuentran algunas excepciones a estos resultados. Así, por un lado, la contratación temporal (en volumen de contratos) está más vinculada al colectivo masculino, mientras que apenas hay diferencias por género en el número de contratos indefinidos. Además, el crecimiento de los contratos a tiempo parcial, en el caso de los hombres, comienza en plena crisis (2009), lo que podría reflejar que los contratos que se creaban se hacían en condiciones precarias. Adicionalmente, y como resultado curioso, según los datos del reciente Módulo *Los jóvenes en el mercado laboral* (2016) del INE, el colectivo femenino sufre menos que el masculino el problema de la sobrecualificación, medida en términos subjetivos.

En cuanto a los resultados obtenidos por tramos de edad, los jóvenes menores de 24 años, independientemente del sexo, son los que peores condiciones tienen en el mercado de trabajo (especialmente aquellos que se encuentran en el tramo de 16 a 19 años). Así, concretamente este colectivo muestra menores tasas de actividad y mayores tasas de paro (lo que conlleva tener un menor volumen de afiliados al Sistema de la Seguridad Social), perciben menos ganancias medias anuales y se encuentran más sobrecualificados en comparación con el resto de jóvenes (aquellos con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años). Por el contrario, son estos últimos (jóvenes de entre 25 y 34 años) los que más afectados están en términos de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo. Respecto a los contratos de formación y aprendizaje o práctica, se obtiene un resultado mixto, ya que los más perjudicados (por tener más contratos de este tipo), en este caso, son los jóvenes de mayor edad (más de 30) y los de menor edad (menos de 20 años).

Cuando se analiza la evolución de las variables estudiadas, se encuentra que, aunque las mujeres sufren mayor precariedad que los hombres, estos se vieron más afectados especialmente durante el periodo de crisis económica que experimentó nuestro país entre 2008 y 2012.

Finalmente, se han detectado diferencias por Comunidades Autónomas en cuanto a determinados aspectos que influyen en la precariedad laboral. Así, los jóvenes del País Vasco son los que obtiene mayores ganancias medias anuales frente a Comunidades como Extremadura

o Canarias, situadas en el extremo opuesto. De la misma manera, también se han encontrado diferencias regionales en cuanto al número de contratos anuales firmados por el colectivo de jóvenes. Además, el sector agrícola y el de servicios son los que mayor índice de rotación presentan debido a la contratación eventual y temporal frecuente en este tipo de actividades económicas.

En esta Memoria se ha contrastado que los jóvenes, especialmente el colectivo de mujeres y el de menor edad (16-19 años), sufren el problema de la precariedad laboral en el mercado de trabajo español, que se agudiza a raíz de la reciente crisis económica. Esto nos permite concluir resaltando la necesidad de llevar a cabo medidas, tanto políticas como sociales, orientadas a reducir esta problemática de manera efectiva, lo que parece no haberse conseguido a lo largo de las últimas décadas. Entre estas acciones, podrían destacarse las encaminadas a fomentar la contratación indefinida, con el fin de reducir las altas tasas de temporalidad, y ampliar la jornada laboral para aquellos jóvenes que desean trabajar más (Parlamento Europea, 2016). Esto permitiría reducir la brecha salarial entre el colectivo de jóvenes y el resto de trabajadores (UGT, 2018). Además, sería recomendable potenciar medidas que permitan reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, a través de la eliminación de estereotipos en el sistema educativo y en la contratación (reducción de la segregación educacional y ocupacional), de manera que a mismo trabajo se obtenga el mismo sueldo (Comisión Europea, 2017).

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta-Ballesteros, J., Osorno-del Rosal, M. P. y Rodríguez-Rodríguez, O.M. (2017a). "Gender differences in the quality of the school-to-work transition in Spain", *Applied Economics*, 49(57), 5780-5791, DOI: 10.1080/00036846.2017.1343445.

Acosta-Ballesteros, J., Osorno-del Rosal, M. P. y Rodríguez-Rodríguez, O.M. (2017b). Overeducation of young workers in Spain: How much does the first job matter? *Social Indicators Research* DOI: 10.1007/s11205-017-1643-z (online publication).

Acosta-Ballesteros, J., Osorno-del Rosal, M. P. y Rodríguez-Rodríguez, O.M. (2018). "Underemployment and employment among young workers and the business cycle in Spain: the importance of education level and specialisation", *Journal of Education and Work*, 31(1), 28-46, DOI: 10.1080/13639080.2017.1395512.

Agut & Plaza Asesores Abogados y Economistas (2015) Diferencia entre ocupado y afiliado. Madrid. Recuperado de: <http://agutyplazaasesores.blogspot.com/2015/07/diferencia-entre-afiliado-y-ocupado.html>

Banco de España, (2008). *El impacto de la crisis financiera sobre la economía española*. Informe Anual, 47.

Basteiro, D. y Flotats, A. (2011) El auge del ladrillo disparó el fracaso escolar en España. Madrid. *Público*. Recuperado de: <http://www.publico.es/espana/auge-del-ladrillo-disparo-fracaso.html>

Baum, S., Bill, A., y Mitchell, W. F. (2009) "Employability and Labour Underutilization in Non-Metropolitan Labour Markets". *Regional Studies*, 43.

Belmonte, S (2015). "Impacto de la reformas laborales sobre las relaciones y el mercado de trabajo durante la crisis económica en los principales países de la eurozona". Alicante, Facultad de derecho-Universidad de Alicante.

Benac J., Julià M., Tarafa G., Mir J., Molinero E., y Vives A. (2015) "La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña". *Gaceta Sanitaria*, 29(5).

Bilbao, A. (1999), "La nueva regulación del Mercado de trabajo en España", en Prieto C., edit., *La crisis del empleo en Europa*, Valencia, Alemania. 1.

Cabacho, M. (2017) "*Precariedad laboral en España. Una especial mirada a la economía colaborativa*". Facultad de derecho. Universidad de Sevilla.

Caire, Guy. (1982) "Precarisation des emplois et regulation du marche du travail". *Sociologie du travail* 2. París.

Caixa Research (16 de Octubre de 2017). La recuperación no llega a los jóvenes: el paro y la precariedad les condenan a independizarse a los 30 años. En Calderón, I. (Comp.). *El Economista*. Recuperado de: <http://www.economista.es/economia/noticias/8676091/10/17/Los-jovenes-fuera-de-la-recuperacion-paro-bajos-salarios-y-precariedad-les-condenan-a-independizarse-casi-a-los-30-anos.html>

Comisión Europea (2017). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres.*

Dolado, J.J., Felgueroso, F., Jimeno, J.F., (2000). "La inserción laboral de los titulados universitarios en España." *Papeles de Economía Española*, No. 86.

Doménech, R. (16 de Octubre de 2017). La recuperación no llega a los jóvenes: el paro y la precariedad les condenan a independizarse a los 30 años. En Calderón, I. (Comp.). *El Economista*. Recuperado de: <http://www.economista.es/economia/noticias/8676091/10/17/Los-jovenes-fuera-de-la-recuperacion-paro-bajos-salarios-y-precariedad-les-condenan-a-independizarse-casi-a-los-30-anos.html>

Freeman, R. B. (1994). "Minimum wages – Again!", *International Journal of Manpower* 15, 8-25. 1996. "The minimum wage as a redistributive tool", *The Economic Journal* 106, 639-649.

García (2016). *El drama de la precariedad: solo uno de cada 20 nuevos contratos son fijos y de jornada completa.* En Garrido, H. M. (Comp.). *20 minutos*. Recuperado de: <https://www.20minutos.es/noticia/2669447/0/precariedad-al-alza/temporalidad-tiempo-parcial/crece-desde-inicio-crisis/>

Gazzotti, A. (1987). "La inserción precaria al mercado de trabajo", *Condiciones de trabajo en América Latina*, 111-120.

Gómez, S., Contreras, I., y Gracia, L. (2008). Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008. Documento de investigación DI-764, Cátedra Seat de Relaciones Laborales, IESE Business School.

Gómez, S., Gómez, E., Bardi, C., Barón, J., Henar, L., Pérez, M^a J., y González, T. (2016). *El camino hacia el empleo juvenil. ¿Qué puede hacer la empresa?* (1^o ed.). Edita: Observatorio Empresarial contra la Pobreza.

Guamán, A. (2013). "De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario", *Anuario Facultad de Derecho-Universidad de Alcalá VI*.

Instituto Nacional de Estadística (INE). Recuperado de: http://www.ine.es/censos2011_datos/cen11_datos_inicio.htm

Instituto Nacional de Estadística (16 de Octubre de 2017). La recuperación no llega a los jóvenes: el paro y la precariedad les condenan a independizarse a los 30 años. En Calderón, I. (Comp.). *El Economista*. Recuperado de: <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/8676091/10/17/Los-jovenes-fuera-de-la-recuperacion-paro-bajos-salarios-y-precariedad-les-condenan-a-independizarse-casi-a-los-30-anos.html>

Kallegerg, A. (2009). "Precarious work, insecure workers: employment relations in transition", *American sociological review*, 74.

Lafontaine, O., y Müller, CH. (1998). *No hay que tener miedo de la globalización*. Madrid. Biblioteca Nueva.

Maynard, D. C. y Feldman D. C. (2011): *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges*. New York: Springer.

McConnell, C.R. y Brue, S.L. (1996). *Economía laboral*. McGrawhile. Capítulos 1, 3 y 4.

Medina, A. (2017) La dualidad laboral: patología del mercado de trabajo español. Madrid. *Politikon*. Recuperado de: <https://politikon.es/2017/12/19/la-dualidad-laboral/>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018). Recuperado de: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/Afiliaciondetrabaja7332/index.htm#733

Monedo Now (2016, Octubre 17). Recuperado de <https://www.monedo.es/now/blog/finanzas-personales/salarios-en-espana-donde-mas-altos-mas-bajos/>

Montarelo, L. (2015): "Desigualdad de género en el mercado laboral". Universidad de Valladolid, Segovia.

Mosca, L. (2014). *MayDay parade. Movilizaciones juveniles contra la precariedad laboral*. Florencia: Instituto Universitario Europeo.

Munera, I. (2015). ¿Para qué ha servido la reforma laboral?. Madrid. *El Mundo*. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/economia/2015/11/01/56325101ca4741e31c8b4659.html>

Ortega E. y Peñalosa J. (2012). *Claves de la crisis económica española y restos para crecer en la UEM*. Madrid: Banco de España (ISSN: 1696-2230 (edición electrónica)).

Parlamento Europeo. (2017). Informe sobre las condiciones laborales y el empleo precario. Recuperado de: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2017-0224+0+DOC+XML+V0//ES#title1>

Pérez-Lanzac, C. (2012) En caída libre junto al ladrillo. Madrid. *El País*. Recuperado de: https://politica.elpais.com/politica/2012/03/22/nimileurista/1332438383_438264.html

Piketty, T. (2014). *El Capital en el Siglo XXI*. Editorial: S.L. Fondo de Cultura Económica de España.

Rahona, M. (2008). Un análisis del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes. *Principios*, 11, 45–67.

Real Decreto nº 270, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Boletín Oficial del Estado, 09 de Noviembre de 2012. Recuperado de: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1529-2012.html

Rocha, F. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta*, (Sindical), 67-89.

Rodgers, G. (1992). El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental. En Rodgers, G. y Rodgers, P. (comps.) *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Madrid.

Rodgers, J.; Rubery, J. (2003). “El salario mínimo como instrumento para luchar contra la discriminación y promover la igualdad” *Revista Internacional del Trabajo*, 122(4), 597-612.

Rubery, J. (2003). *Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.

Santamaría, E (2012). “Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo”. Cataluña. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5569/1134-7147.52.08>

Servicio Público de Empleo Estatal (SISPE). Recuperado de: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/empleo/datos/estimaciones.html

Sicherman, N. (1991): "Overeducation" in the Labor Market", *Journal of Labor Economics*, 9(2), 101-122.

Teruel-Moreno, M. y Martín-Molina, F. (2005). El sector de la construcción en España y en las provincias de Cádiz, Málaga, Almería, Murcia, Alicante y Valencia. Recuperado de <http://www.publicacionescajamar.es/pdf/seriestematicas/economia/el-sector-de-la-construccion-en-espana.pdf>

UGT Juventud (2017). Análisis de la precariedad en el empleo juvenil. Recuperado de: http://www.ugt.es/Publicaciones/Desafio_precariedad_jovenes_UGT.pdf

UGT (2018). Situación del empleo en España. Recuperado de: <http://www.ugt.es/Publicaciones/20180130%20Situaci%C3%B3n%20Empleo%20Espa%C3%B1a-Ene%202018%20VF.pdf>

Vives A., Vanroelen C., Amable M., Ferrer M., Moncada S., Llorens C., Muntaner C., Benavides Fernando G., Benach J. (2011). "Employment precariousness in Spain: prevalence, social distribution, and population-attributable risk percent of poor mental health". *International Journal of Health Services*, 41(4).

Weststar, J. (2011). A Review of Women's Experiences of Three Dimensions of Underemployment. En D. Maynard y D. Feldman (comps.), *Underemployment: Psychological, Economic and Social Challenges*. 105-125. New York: Springer.