



**Facultad de Economía,  
Empresa y Turismo**  
Universidad de La Laguna

## **MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO**

### **LA PRECARIEDAD LABORAL ENTRE LOS JÓVENES EN ESPAÑA PRECARIOUS WORK WITHIN YOUTH IN SPAIN**

Rodríguez Rivero, Brianna

#### **TUTORES:**

D. Ginés Guirao Pérez  
D. Imanol Lorenzo Nieto González

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Facultad de Economía, Empresa y Turismo

Curso Académico 2023/2024

Convocatoria de Julio

San Cristóbal de La Laguna, a 9 de julio de 2024

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	6
3. EL MERCADO LABORAL JUVENIL ESPAÑOL .....	9
3.1 TASA DE ACTIVIDAD.....	10
3.2 TASA DE PARO.....	11
3.3 TASA DE OCUPACIÓN.....	13
3.4 TIPO DE CONTRATO.....	14
3.5 TIPO DE JORNADA.....	16
4. METODOLOGÍA.....	18
4.1 INDICE DE PRECARIEDAD ASALARIADA MULTIDIMENSIONAL (IPAM) .....	19
4.2 DATOS.....	21
5. RESULTADOS.....	22
6. CONCLUSIONES.....	30
7. BIBLIOGRAFÍA.....	32

## **GRÁFICOS**

Gráfico 1. Tasas de actividad por tramos de edad.

Gráfico 2. Tasas de paro por tramos de edad.

Gráfico 3. Ocupados por tramos de edad (en miles de personas).

Gráfico 4. Ocupados por tipo de jornada a tiempo completo y tramos de edad.

Gráfico 5. Ocupados por tipo de jornada a tiempo parcial y tramos de edad.

Gráfico 6. Comparación de indicadores multidimensionales de precariedad según el grupo de edad (Año 2021).

Gráfico 7. Comparación de indicadores multidimensionales de precariedad según el grupo de edad (Año 2022).

Gráfico 8. Comparación de indicadores multidimensionales de precariedad según el grupo de edad (Año 2023).

Gráfico 9. Indicadores multidimensionales de precariedad según el sexo.

Gráfico 10. Comparación de indicadores multidimensionales de precariedad según sexo y año.

## **TABLAS**

Tabla 1. Asalariados por tipos de contrato y grupos de edad (en miles de personas).

Tabla 2. Dimensiones e indicadores del IPAM.

Tabla 3. Total de empleos precarios según cada umbral.

Tabla 4. Proporción de empleados que presentan carencias en cada indicador del IPAM.

Tabla 5. Indicadores multidimensionales de precariedad.

## **RESUMEN**

En esta Memoria de Trabajo de Fin de Grado se pretende analizar la precariedad laboral entre los jóvenes españoles que comprenden las edades de entre 16 a 34 años. Para llevar a cabo dicho análisis, se hace uso de una metodología que pretende evaluar el empleo precario desde una perspectiva multidimensional. Dicha metodología es aplicada utilizando los microdatos de la Encuesta de Condiciones de Vida obtenidos del Instituto Nacional de Estadística, y aplicando el Índice de Precariedad Laboral Asalariada Multidimensional propuesto por el autor García Pérez, el cual considera que existen tres dimensiones que definen la precariedad laboral: bajos salarios, contratos temporales y empleo a tiempo parcial. Los resultados muestran que los jóvenes españoles sufren de precariedad laboral, en especial las mujeres y los grupos de edades más jóvenes, mientras que los hombres y los jóvenes más adultos son precarios, pero en menor medida, puesto que sus condiciones laborales se ven mejoradas al paso del tiempo.

**Palabras claves:** empleo precario, exclusión laboral, desempleo juvenil, jóvenes

## **ABSTRACT**

This dissertation aims to analyse precarious employment among young Spaniards between the ages of 16 and 34. To carry out this analysis, we use a methodology that aims to evaluate precarious employment from a multidimensional perspective. This methodology is applied using the microdata from the Living Conditions Survey obtained from the National Institute of Statistics and applying the Multidimensional Wage and Salary Precariousness Index proposed by the author García Pérez, which considers that there are three dimensions that define job precariousness: low wages, temporary contracts and part-time employment. The results show that young Spaniards suffer from job insecurity, especially women and younger age groups, while men and young adults are precarious, but to a lesser extent, as their working conditions improve over time.

**Keywords:** Precarious employment, labor exclusion, youth unemployment, youth.

## 1. INTRODUCCIÓN

La transición hacia la vida adulta abarca el proceso de emancipación en los ámbitos laboral, familiar y personal. No obstante, la juventud española se enfrenta a dificultosos desafíos para alcanzar dicha emancipación. La persistencia de altas tasas de desempleo juvenil, junto a la naturaleza precaria del empleo señalado por contrataciones de duración temporal, jornadas parciales, remuneraciones mínimas, y una limitada cobertura en términos de protección social, conduce a los jóvenes a una prolongación de su fase juvenil, lo que supone una dificultad para asumir roles y responsabilidades adultas, tal y como señala Feixa (2016). Esta situación repercute en la estabilidad económica y social de los jóvenes, y supone unas implicaciones profundas en su desarrollo profesional. La temporalidad y discontinuidad en el empleo provocan una debilidad en la trayectoria laboral, que se ve afectada por la inseguridad laboral, la imprevisibilidad en las oportunidades de ascenso, el conflicto para proyectar un desarrollo profesional, y el menosprecio hacia las competencias no explícitas adquiridas. Esta realidad fomenta la desmotivación y una evidente insatisfacción laboral, afectando negativamente la percepción del trabajo como un elemento de la identidad y la estabilidad personal (Cabasés, 2016).

El fenómeno de la precariedad laboral ha cobrado una creciente relevancia, afectando a un número significativo de países, España, en particular, se ha visto profundamente impactada por esta problemática, según destaca el autor Mosca (2014). Los trabajadores en España se enfrentan a una serie de desafíos relacionados de manera directa con la precariedad laboral, tales como la inseguridad en el ámbito laboral, la ausencia de garantías en cuanto a las condiciones laborales, y el fenómeno del subempleo en sus diversas manifestaciones. La situación de precariedad laboral en España se agravó a raíz de la crisis económica, sin embargo, la crisis económica del 2008, marcada por el colapso de la burbuja inmobiliaria, transformó drásticamente el panorama económico del país. La consecuencia inmediata fue una severa contracción en el sector de la construcción y en otros sectores afines, como apunta Rocha (2012). Esta situación, sumada a la crisis de liquidez en el sistema financiero, repercutió negativamente en el mercado laboral español, resultando en un incremento alarmante de la tasa de desempleo, el cual reportó el Banco de España en 2008.

Cabe destacar que la problemática de la precariedad laboral entre los jóvenes españoles no es un fenómeno circunstancial, sino que se ha ido generando a lo largo de las últimas décadas. Por lo que, factores como la temporalidad de los contratos, la sobrecualificación y los bajos salarios han mantenido a este grupo en una situación de vulnerabilidad persistente. A pesar de las diversas reformas laborales implementadas con el objetivo de aminorar el desempleo y la temporalidad contractual, expertos y analistas, señalan que estas medidas no han logrado revertir de manera significativa la precariedad que afecta a los jóvenes en el mercado laboral.

En este contexto, el Consejo de la Unión Europea como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), ha expresado su preocupación por el persistente alto desempleo juvenil en España y por la considerable proporción de jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni participan en formaciones, presentando bajos niveles de competencias. Este

escenario pone de manifiesto la urgencia de abordar y revertir la precariedad laboral juvenil, no solo para favorecer la transición de los jóvenes a la vida adulta sino también para impulsar el desarrollo socioeconómico del país.

El propósito de este Trabajo de Fin de Grado es examinar la evolución de la precariedad laboral entre los jóvenes españoles durante los años 2021 al 2023. Mediante la revisión de la literatura académica y el análisis de datos, se busca identificar las principales causas de esta situación y evaluar las variables que inciden en ella, tomando en consideración aspectos como los distintos grupos de edades poblacionales y el género.

## **2. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

La Real Academia Española define el término precario como algo “De poca estabilidad o duración” y “Que no posee los medios o recursos suficientes”.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo define el empleo precario como la “relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo” (OIT, 1997).

A partir de estas dos definiciones básicas, se puede obtener un concepto general del término precariedad laboral, que, en escasas palabras, se denota como la condición de poca estabilidad e inseguridad referida a la situación laboral, no obstante, diversos autores han dedicado sus esfuerzos a buscar una definición más exhaustiva del término precariedad laboral.

Según estudios como el de Kalleberg (2000,2009,2017), el empleo precario se caracteriza por su falta de estabilidad y seguridad en términos de trabajo, además limita la capacidad de los trabajadores para protegerse de abusos y condiciones laborales peligrosas. Del mismo modo, este autor afirma que la incertidumbre es un elemento distintivo, tanto en relación con la seguridad laboral como con la capacidad de afrontar imprevistos debido a la falta de poder social y acceso a recursos, donde incluso aquellos con cierto privilegio y acceso a recursos pueden experimentar incertidumbre en su empleo, aunque tengan la capacidad de adaptarse a cambios inesperados, como en el caso de los contratos laborales.

La noción de que empleos inestables generan vidas inseguras es un tema recurrente en los estudios sobre el trabajo precario. Actualmente se acepta ampliamente que depender de un empleo precario tiene efectos adversos en la salud física y mental, así como en el bienestar general del individuo (Kalleberg, 2009). Se ha establecido una conexión directa que parte de las características de los trabajos inestables, pasando por la experiencia laboral y el empleo, hasta llegar al estado del individuo. Tal como lo expresa Kalleberg (2009, p.1), "enfocarse en las relaciones laborales constituye el fundamento de las teorías que examinan las instituciones y estructuras que generan empleos inestables, así como los aspectos culturales e individuales que influyen las respuestas de las personas ante la incertidumbre".

Dentro de este contexto, la precariedad surge como una consecuencia de los cambios en las estructuras políticas y económicas del ámbito laboral, lo que conlleva un notable incremento en las discrepancias sociales. Así lo afirma el autor Lewis (2015) que aborda la precariedad como una situación caracterizada por relaciones laborales inestables o inseguras, y analiza el fenómeno del trabajo precario mediante la exploración de la flexibilización de los mercados laborales, los cambios en las dinámicas laborales, la prevalencia de empleos con bajos salarios y las condiciones adversas de los trabajadores, especialmente aquellos mal remunerados y migrantes. La precariedad laboral en España se ha convertido en una preocupación creciente en la última década, resultado de una infinidad de transformaciones políticas y económicas que han afectado a un amplio número de trabajadores y generado consecuencias significativas en la sociedad y economía española. Diversas causas contribuyen a este fenómeno, que radica en cuestiones estructurales y políticas.

Según el estudio dirigido por Sonia McKay y Steve Jefferys (2012) sobre el trabajo precario y los derechos sociales en 12 países europeos, afirman que uno de los factores fundamentales que alimentan la precariedad laboral en España es la prevalencia de contratos temporales y la dualidad del mercado laboral. La flexibilidad laboral, inicialmente promovida como una medida para fomentar la adaptabilidad de las empresas, ha llevado a una situación donde muchos trabajadores se encuentran con contratos de corta duración y una falta de estabilidad en el empleo. La facilidad para despedir a empleados temporales crea un entorno inseguro que se traduce en la pérdida de derechos laborales básicos y en la ausencia de beneficios sociales. Así mismo, demuestran como la definición de trabajo precario se ha ampliado a “factores y preocupaciones contextuales y sociales, como la inestabilidad y la inseguridad, que crean situaciones laborales precarias a veces combinadas, pero no esencialmente, con la forma de relación laboral”. (McKay, 2012, p.8). Mediante este estudio, los autores obtuvieron la conclusión de que el trabajo más precario se distingue por la incapacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos, en un entorno en el cual predomina la ausencia de protección social, donde la salud y seguridad del trabajador se halla en riesgo y la actividad laboral no proporciona ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores. De igual forma, afirman que “La inseguridad es otro elemento clave de la precariedad. Que abarca la incertidumbre laboral, la insuficiencia de ingresos, la falta de protección contra el despido, la duración desconocida del empleo y la incertidumbre sobre el empleo futuro”. (McKay, 2012, p.8-9). En la misma línea, aseguran que otra causa que fomenta el trabajo precario es “la falta de cualificaciones o la falta de correspondencia entre las cualificaciones de los trabajadores y las requeridas en los puestos de trabajo disponibles” (McKay, 2012, p.9).

Por otra parte, la revisión de la literatura del autor Gazzotti sobre las condiciones de trabajo en América Latina brinda diversas apreciaciones del término de precariedad laboral. En la cual, define que “La precariedad laboral es 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 dicha literatura, el autor Galin (1987, p.102) aporta otro sentido a la precariedad laboral, el cual determina que “el empleo en sus formas

típicas o normales es el empleo asalariado a tiempo completo, ejercido en un lugar único, por tiempo indeterminado, en el cual el asalariado está ligado a un empleador único y protegido por la legislación laboral y la negociación colectiva". Al contrario de esta, caracteriza el trabajo precario "por su alejamiento de alguna de esas características básicas: se ejerce en el propio domicilio, o por obra o plazo determinado, no siempre puede identificarse claramente al empleador o está desprotegido". Del mismo modo, Galin (1987, p.102-103) aporta a su definición e identifica "nueve formas principales de trabajo precario (denominado atípico, en esta versión: el trabajo temporario, otras formas de subcontratación, préstamos de trabajadores entre empresas, trabajo a tiempo parcial, trabajo estacional, trabajo a domicilio, trabajo clandestino (sucesión ininterrumpida de relaciones de trabajo de duración determinada, nuevas formas de trabajo a domicilio y trabajo clandestino)".

El término de precariedad laboral abarca una inmensidad de interpretaciones que han sido tratadas por diversos autores, tal como Valero Julio (2015, p.215), quien describe la precariedad laboral como "una inacabable situación de temporalidad, desempleo, subempleo, que significa para un amplio sector de la población trabajadora vivir un estado de aislamiento y debilidad frente al capital, del que se deriva una constante incertidumbre en todos los órdenes de la existencia". Asimismo, el autor Neffa, J.C., (1985) considera al empleo precario como aquel que no tiene seguridad alguna de estabilidad ni en el empleo ni en los ingresos, por lo que los trabajadores no cuentan con perspectivas de obtener mejoras en sus puestos de trabajo.

Por otro lado, otros autores, tal como Rodgers (1989) afirma que existe una predisposición a considerar otras formas de trabajo precarias al desviarse del trabajo asalariado regular y permanente el cual se conoce, y a su vez pone de manifiesto cuatro dimensiones de precariedad: temporalidad (continuidad, incertidumbre y riesgo del empleo); control sobre el trabajo (condiciones de trabajo y su programación); protección ante el trabajo (condiciones laborales desfavorables, despidos improcedentes, prestaciones sociales) y nivel salarial (bajos ingresos e inserción social insegura). En pocas palabras, "el concepto de precariedad implica inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad social o económica" (Rodgers, 1989, p.3). No obstante, el autor Rodgers aclara que un empleo con condiciones inestables no siempre se debe considerar precario, puesto que un empleo precario es la combinación de todos estos factores.

En este sentido, el autor Claire (1982) define el empleo precario como un empleo efímero, inestable e incierto, el cual su precariedad no solo incide en la duración del contrato laboral, sino que supone la derogación de las condiciones que se considera el empleo normal, y en esa misma línea destaca diversas manifestaciones en las que el empleo precario se puede presentar, tales como, economía sumergida, prácticas en empresas, contratos de duración determinada, subcontratación y agencias de trabajo temporal.

### 3. EL MERCADO LABORAL JUVENIL ESPAÑOL

El mercado laboral juvenil en España experimentó un impacto negativo como consecuencia de la crisis económica del 2008 que supuso caídas significativas en el empleo que se prolongaron hasta el 2014 y la destrucción del futuro de una de las generaciones con mayores niveles de estudios finalizados (Serrano y Soler, 2015).

El desempleo juvenil, aún con cifras más elevadas que antes de la crisis, mostraba características preocupantes. En particular, se observaba un aumento significativo del desempleo de larga duración, con periodos prolongados de búsqueda de empleo. Esta situación fomentaba el desánimo entre los jóvenes y los llevaba a optar por permanecer exclusivamente en sus estudios como una forma de evitar el difícil y prolongado proceso de inserción laboral. El incremento del desempleo juvenil, la inestabilidad en el empleo, la elevada temporalidad y, como resultado, los salarios más bajos, son algunas de las características que han definido la situación de los jóvenes en el mercado laboral español desde el inicio de la crisis económica de 2008 hasta la actualidad, provocando una persistente inestabilidad (Serrano y Soler, 2015).

Desde el comienzo de la crisis económica, los jóvenes se han enfrentado a un incremento significativo en las tasas de desempleo. Estas altas tasas de desempleo juvenil se han mantenido en niveles preocupantes debido a la falta de oportunidades laborales estables y bien remuneradas. La precariedad laboral es otra característica destacada, con muchos jóvenes atrapados en trabajos temporales, a tiempo parcial y mal remunerados.

La temporalidad en el empleo juvenil es otro aspecto crítico. Un gran número de jóvenes se encuentra en contratos temporales, lo que les priva de la seguridad laboral y de los beneficios asociados a los contratos indefinidos. Esta alta temporalidad se traduce en menor acceso a formación continua y oportunidades de promoción, perpetuando un ciclo de precariedad e inestabilidad laboral. Además, los salarios más bajos en comparación con sus contrapartes adultas reflejan una realidad económica que desincentiva a los jóvenes y genera un efecto desalentador (Serrano y Soler, 2015).

En este análisis se ha optado por considerar una definición amplia de joven, a pesar de que las edades indicadas varían según las fuentes utilizadas, los tramos de edad generalmente comprenden a los jóvenes entre las edades de 16 a 34 años. Esta decisión se sitúa en un contexto en donde, la crisis económica y sus repercusiones en el mercado laboral han provocado un notable retraso en la emancipación de los jóvenes, dificultando su independencia y autosuficiencia.

Los datos que sustentan nuestro análisis provienen de la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). A lo largo de esta sección, examinamos en profundidad las principales características del mercado laboral para jóvenes en España en los últimos años y realizamos comparaciones entre los distintos tramos de edades que comprenden los jóvenes y su sexo.

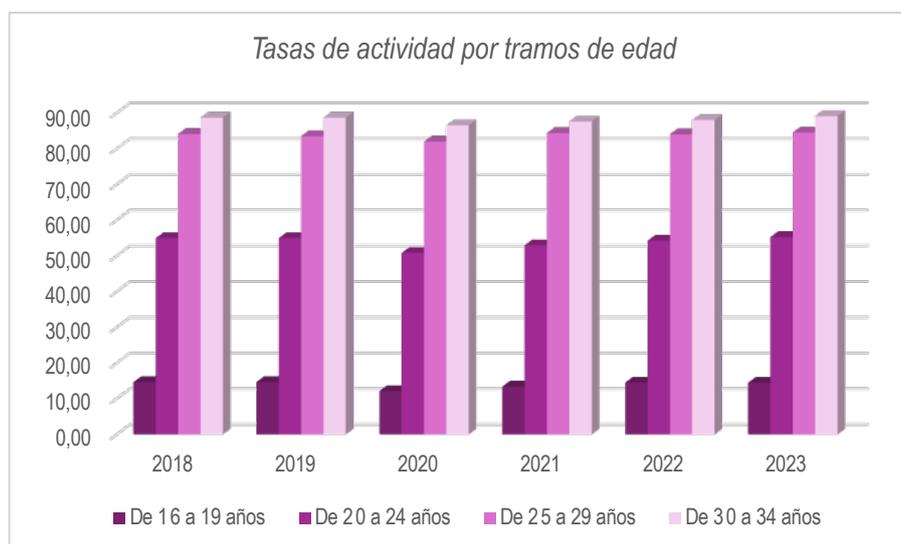
### 3.1 TASA DE ACTIVIDAD

La Encuesta de Población Activa (EPA) clasifica como personas activas a aquellas que tienen 16 años o más y que, están disponibles para trabajar o ya están ofreciendo su fuerza laboral. Esta categoría incluye tanto a las personas que están actualmente empleadas como a las que se encuentran desempleadas pero disponibles y en condiciones de trabajar.

Las personas activas se dividen en dos grupos principales: los ocupados y los desempleados. Los ocupados son aquellos individuos que se encuentran ofreciendo su fuerza laboral. Por otro lado, los desempleados son aquellos que no han trabajado, pero han estado buscando activamente empleo y están disponibles para comenzar a trabajar en caso de encontrar un empleo adecuado. La tasa de actividad proporciona una medida de la oferta de mano de obra en la economía y es un indicador importante del dinamismo del mercado laboral (INE).

Según los datos del INE en 2023, la población activa de 16 a 34 años registró un incremento anual de aproximadamente 150.000 personas, lo que representa un 4,2% de crecimiento en comparación con los años anteriores. Este aumento refleja una recuperación económica sostenida, evidenciada por un crecimiento significativo tanto en la tasa de empleo como en la tasa de actividad. La población activa masculina en el grupo de 16 a 34 años aumentó en aproximadamente 90.000 personas, lo que indica un crecimiento fuerte en sectores tradicionalmente dominados por los hombres. Por otra parte, la población activa femenina en el mismo grupo de edad incrementó en aproximadamente 60.000 personas, reflejando una recuperación económica, aunque a un ritmo ligeramente inferior al de los hombres.

**GRÁFICO 1. TASAS DE ACTIVIDAD POR TRAMOS DE EDAD**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del INE.

En el gráfico 1 se muestra las tasas de actividad de los jóvenes de entre 16 y 34 años, cabe señalar que se observan diferencias significativas en las tasas de actividad según la edad dentro del grupo juvenil. Un factor explicativo de este fenómeno es que los jóvenes de entre

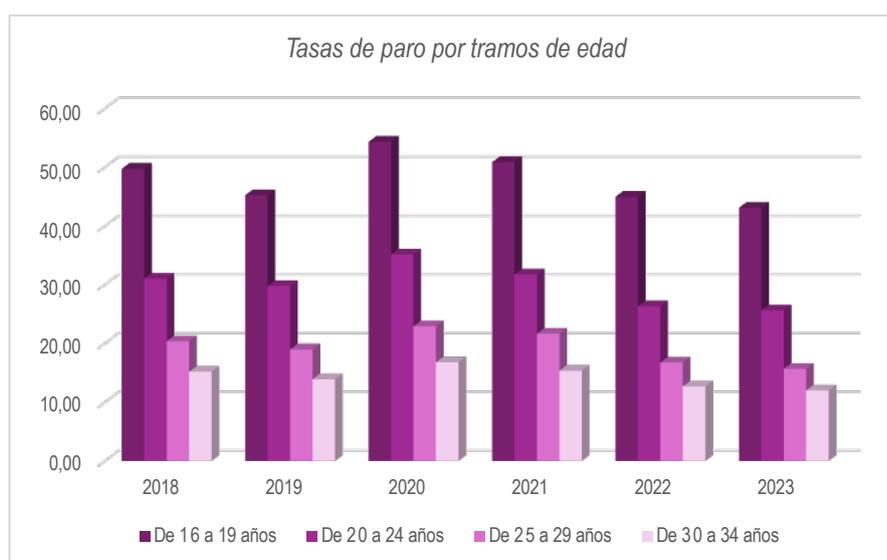
16 y 19 años generalmente no han completado su educación, lo que les impide ingresar al mercado laboral en dicha etapa de sus vidas. Por el contrario, al examinar a los jóvenes de entre 20 y 24 años, se puede apreciar que la tasa de actividad en este rango de edad es considerablemente más alta, alcanzando niveles cercanos al 60% durante la mayoría de los períodos. Por otra parte, en lo que respecta a los jóvenes de entre 25 y 34 años, es relevante destacar que estos subgrupos dentro de la población juvenil han sido los menos afectados por la irrupción de la pandemia de COVID-19. Estos grupos han logrado mantener una tasa de actividad cercana al 85%, demostrando una mayor estabilidad en su participación laboral a pesar de las adversidades económicas.

En conclusión, las diferencias en las tasas de actividad entre los jóvenes son notables y tienden a ampliarse con el paso del tiempo. Esta brecha puede atribuirse a la etapa educativa en la que se encuentran los individuos más jóvenes y a la mayor experiencia y estabilidad laboral de los que se encuentran en el rango de 25 a 34 años. Estas observaciones subrayan la necesidad de políticas específicas que aborden las barreras para la entrada al mercado laboral y que apoyen la transición de los jóvenes desde la educación hacia el empleo estable y de calidad.

### 3.2 TASA DE PARO

La crisis sanitaria y económica del COVID-19, dejó a su paso elevadas tasas de paro, intensificando así la vulnerabilidad que caracteriza el mercado laboral español, en especial, el juvenil. Es por ello, que analizaremos las consecuencias de la pandemia en lo referente a la tasa de paro a continuación. Según el INE, la tasa de paro resulta del cociente de número de parados entre el número de personas activas.

**GRÁFICO 2. TASAS DE PARO POR TRAMOS DE EDAD**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Como se observa en el gráfico 2, existe una marcada diferencia en la tasa de paro dependiendo del rango de edad entre los jóvenes. Las tasas de desempleo para los jóvenes de entre 16 y 19 años son significativamente más altas que las de los jóvenes de 20 a 29 años. Esto se puede explicar en parte por la teoría del capital humano, en la cual el autor Schultz (1985), explica que la falta de uno o más pilares fundamentales del capital humano, disminuyen el mismo, resultando en este caso la formación y la experiencia, como posibles causas de las elevadas tasas de desempleo en los más jóvenes. Específicamente, aquellos jóvenes entre 16 y 19 años y de 20 a 24 años, que no han completado su educación o han abandonado prematuramente el sistema educativo, se encuentran en una situación desventajosa a la hora de ingresar al mercado laboral debido a la falta de titulación adecuada que aumente sus oportunidades de empleo.

En el caso de los jóvenes de 16 a 19 años, muchos de ellos aún no han terminado su etapa estudiantil, o han optado por abandonar la educación secundaria superior sin continuar con algún tipo de formación alternativa. Esta falta de cualificaciones les impide competir en el mercado laboral, resultando en mayores tasas de paro. Por otro lado, los jóvenes de entre 20 y 24 años, aunque algunos hayan completado la educación secundaria, pueden encontrarse en una situación similar si no han continuado con una formación adicional que les proporcione habilidades especializadas.

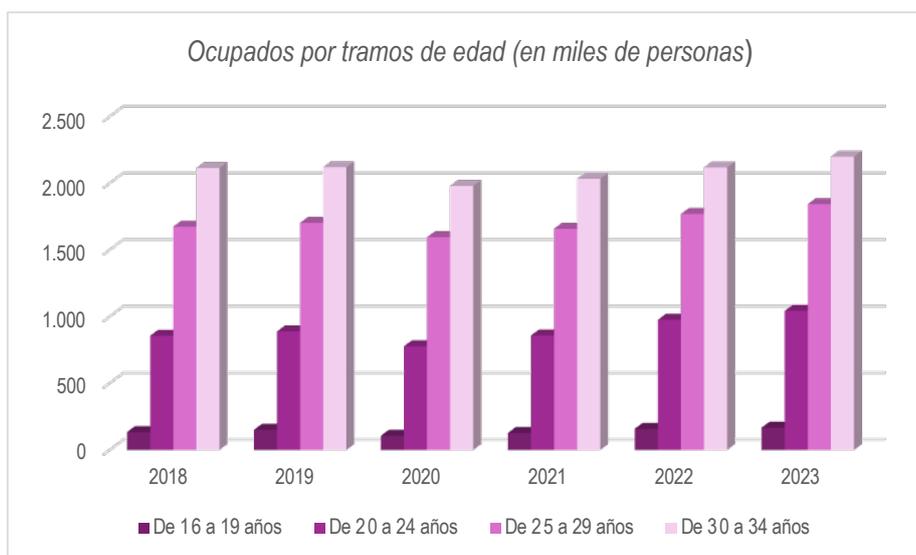
Los jóvenes de entre 25 y 29 años, aunque hayan terminado recientemente su formación académica, enfrentan otro desafío crucial: la falta de experiencia laboral. Incluso con las cualificaciones necesarias, estos jóvenes a menudo no logran obtener empleo debido a la inexperiencia, lo que también contribuye a las altas tasas de desempleo en este grupo. La combinación de formación sin experiencia es un obstáculo para la integración de estos jóvenes en el mercado laboral. Por otro lado, los jóvenes de entre 30 y 34 años no experimentan niveles elevados de desempleo en comparación con los otros grupos. Esto se debe a que se encuentran en una etapa más avanzada de sus carreras profesionales, lo que les proporciona una mayor experiencia laboral y un conocimiento más profundo del mercado de trabajo. Esta combinación de factores les otorga una mayor estabilidad.

A pesar de estas diferencias, es importante destacar que, en su totalidad, las tasas de desempleo de los jóvenes de entre 16 y 29 años han disminuido en comparación con los años anteriores, tanto antes como después de la pandemia de COVID-19. Este dato refleja la recuperación progresiva del mercado laboral español tras las dificultades económicas provocadas por la pandemia. Sin embargo, la tasa de desempleo juvenil sigue siendo considerablemente alta en comparación con la población general, la cual según los datos más recientes del Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de desempleo en España para la población de 16 a 64 años fue del 11,8% en el cuarto trimestre de 2023. Esto subraya la necesidad de implementar medidas específicas para abordar el desempleo entre los jóvenes. La alta tasa de desempleo juvenil en comparación con la media general destaca la urgencia de políticas que faciliten la transición de los jóvenes al mercado laboral, proporcionando formación práctica, oportunidades de aprendizaje y programas que ayuden a los jóvenes a adquirir la experiencia necesaria para asegurar un empleo estable.

### 3.3 TASA DE OCUPACIÓN

En este contexto, examinamos otra de las principales consecuencias de la crisis económica en el mercado laboral español para jóvenes, destacando la tendencia descendente de la tasa de ocupación debido a su relación directa con la situación económica. Según la Encuesta de Población Activa (EPA), la tasa de ocupación o tasa de empleo se define como el cociente entre el número de personas ocupadas en el rango de edad de 16 a 64 años y la población total en edad de trabajar que abarca el mismo rango de edad.

**GRÁFICO 3. OCUPADOS POR TRAMOS DE EDAD (EN MILES DE PERSONAS)**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del INE.

El gráfico 3 muestra la evolución del número de ocupados por tramos de edad en España, en miles de personas, desde 2018 hasta 2023. Se observa un incremento general en el número de ocupados en todos los grupos de edad a lo largo del periodo, siendo más pronunciado en los grupos de mayor edad, especialmente en el grupo de 30 a 34 años. El grupo de 16 a 19 años presenta el menor número de ocupados en comparación con los otros tramos de edad, con un ligero incremento, pero permaneciendo como el grupo con menos ocupación. El grupo de 20 a 24 años muestra un aumento constante en el número de ocupados, al igual que el grupo de 25 a 29 años. El grupo de 30 a 34 años es el grupo con el mayor número de ocupados, con un incremento constante y significativo en el número de personas empleadas a lo largo del periodo mostrado.

Los grupos de mayor edad, desde los 25 hasta los 34 años, muestran mayores niveles de ocupación, lo cual puede estar relacionado con una mayor experiencia y formación profesional, factores que facilitan la inserción y estabilidad en el mercado laboral. Sin embargo, a pesar del crecimiento, los grupos más jóvenes, desde los 16 hasta los 24 años, siguen enfrentando desafíos significativos para su inserción en el mercado laboral, posiblemente debido a la falta

de experiencia y las barreras para acceder a empleos de calidad, y a su prolongación en la etapa estudiantil.

### 3.4 TIPO DE CONTRATO

La vulnerabilidad del mercado laboral español ante las fluctuaciones económicas puede atribuirse a la prevalencia de contratos temporales. Este tipo de contratación fue implementado en España en 1984 con el objetivo de combatir el elevado desempleo. En aquel momento, los contratos temporales se consideraban una solución viable para reducir las altas tasas de paro sin necesidad de modificar las condiciones laborales existentes de los trabajadores permanentes.

Los contratos temporales han llevado a una segmentación del mercado laboral español, creando una división entre trabajadores con contratos temporales y contratos indefinidos. Es importante destacar que los costos de despido para los trabajadores temporales son significativamente menores que para los trabajadores con contratos indefinidos (Ródenas, 2024).

Es por ello por lo que, en tiempos de crisis económica, las empresas tienden a ajustar su plantilla mediante la terminación de contratos temporales en lugar de optar por reducciones salariales, lo que les permite reducir los costos laborales sin incurrir en gastos adicionales para el gobierno. En España, los trabajadores con contratos temporales son los más afectados por las reducciones en la demanda agregada debido a sus bajos costos de despido. Este tipo de contratación es más común entre los jóvenes, lo que provoca que este grupo sea particularmente vulnerable (García y Myro, 2017).

No obstante, cabe mencionar que, el 28 de diciembre de 2021, se introdujo la reforma laboral de 2022, promulgada por el Real Decreto-Ley 32/2021, para abordar problemas estructurales del mercado laboral, tal como el elevado desempleo y la alta temporalidad. Los objetivos principales de dicha reforma consisten en lo siguiente (Kluwer, 2024):

- Reducción de la temporalidad: Se limitan los contratos temporales a circunstancias muy específicas, además de introducir sanciones económicas para desincentivar a los mismos, y se establece que los contratos laborales deben ser, por defecto, indefinidos.
- Fortalecimiento de la negociación colectiva: Se recupera la prevalencia de los convenios colectivos sectoriales sobre los de empresa para negociar salarios y condiciones laborales.
- Reestructuración de los ERTE: Se introduce un nuevo tipo de Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por fuerza mayor temporal, con procedimientos simplificados para las empresas con menos de 50 empleados.
- Contratos de formación y prácticas: Se redefinen y limitan para fomentar la formación dual y la integración laboral de los jóvenes.

En la siguiente tabla, podemos observar la evolución de los jóvenes asalariados según su grupo de edad y tipo de contrato, durante el periodo del 2018 al 2023.

**TABLA 1. ASALARIADOS POR TIPOS DE CONTRATOS Y GRUPOS DE EDAD (EN MILES DE PERSONAS)**

	2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	T	I	T	I	T	I	T	I	T	I	T	I
<b>16 a 19 años</b>	106,0	17,8	121,4	18,5	81,3	16,5	103,0	15,1	107,1	41,0	99,8	59,9
<b>20 a 24 años</b>	557,3	250,7	560,2	280,7	467,6	261,8	535,6	270,6	535,6	396,6	462,5	533,0
<b>25 a 29 años</b>	724,5	808,2	734,4	839,1	648,4	828,8	719,7	806,8	603,8	1.034,4	473,8	1.230,3

T= Temporal

I= Indefinido

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Los datos presentados en la tabla 1 evidencian la clara precariedad que ha caracterizado al colectivo juvenil en el mercado laboral español en los años anteriores a la Reforma Laboral de 2022. De manera general, se puede observar que el número total de asalariados con contratos temporales supera significativamente al de aquellos con contratos indefinidos la mayoría de en grupos de edad, llegando incluso a duplicarse en varios años.

Es particularmente notable que, para los jóvenes de entre 16 y 19 años, el número de asalariados con contratos, ya sean temporales o indefinidos, es considerablemente menor en comparación con los otros grupos de edad. Esto se debe a una menor implicación de este grupo en el mercado laboral. Sin embargo, destaca que, en 2023, tras la implementación de la reforma laboral mencionada, el número de contratos temporales disminuyó en comparación con años anteriores (con la excepción del año 2020 cuya reducción se debe principalmente a la crisis sanitaria y economía del COVID-19). Simultáneamente, se observó un aumento significativo en el número de contratos indefinidos, sugiriendo una mejora en la estabilidad laboral para este grupo de jóvenes.

En cuanto a los jóvenes de entre 20 y 24 años, se evidencia que este grupo ha sido el más afectado por la temporalidad en el mercado laboral español. Aunque se registró una reducción en el número de contratos temporales en el año 2022 y 2023, esta disminución es relativamente modesta. No obstante, es relevante destacar que el número de contratos indefinidos en este grupo ha aumentado en el mismo período, lo que indica una significativa mejora en la estabilidad laboral.

Por último, los jóvenes de entre 25 y 29 años, aunque menos afectados por la temporalidad en comparación con los grupos más jóvenes, también han experimentado un notable aumento en el número de contratos indefinidos gracias a la reforma laboral, lo que ha llevado a una correspondiente disminución en los contratos temporales.

En resumen, a lo largo del periodo analizado se observa una clara tendencia hacia el aumento de contratos indefinidos en todos los grupos de edad, especialmente entre los jóvenes de 25 a 29 años. A pesar de que los contratos temporales siguen siendo comunes, su número ha mostrado una ligera disminución o estabilidad, mientras que los contratos indefinidos han aumentado. Esto sugiere que las reformas laborales recientes han tenido un impacto positivo al promover contratos más estables y reducir la precariedad laboral entre los jóvenes.

### **3.5 TIPO DE JORNADA**

En España, existen principalmente dos tipos de jornadas laborales: la jornada completa y la jornada parcial. Ambas modalidades presentan características y condiciones específicas que afectan de manera distinta a los jóvenes en el mercado laboral.

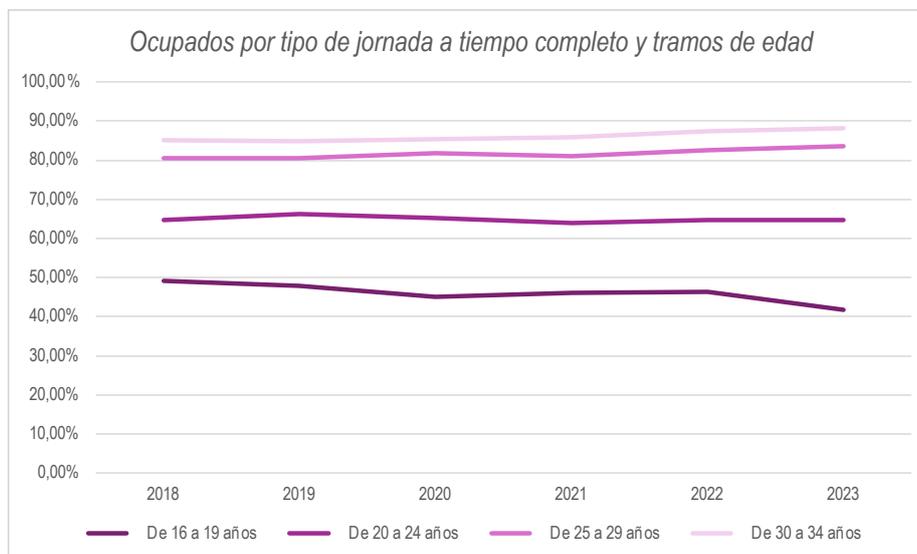
La jornada completa, se refiere a un horario de trabajo que alcanza el máximo legal permitido, generalmente 40 horas semanales, aunque puede variar ligeramente según convenios colectivos específicos. Este tipo de jornada permite obtener acceso a mejores beneficios laborales, mayor estabilidad en el empleo y oportunidades de promoción y desarrollo profesional.

Por otro lado, la jornada parcial implica trabajar menos horas que la jornada completa. Este tipo de jornada puede variar desde unas pocas horas a la semana hasta casi alcanzar la jornada completa, pero siempre por debajo del máximo legal. Este tipo de jornada al implicar menos horas ofrece mayor flexibilidad, aunque suelen tener salarios más bajos y menos beneficios laborales.

Los jóvenes son más susceptibles de tener contratos temporales y jornadas parciales, lo que contribuye a una mayor precariedad laboral. La falta de estabilidad y beneficios laborales puede afectar su bienestar económico y su capacidad para planificar a largo plazo.

El gráfico 4 representado muestra la distribución de ocupados por tipo de jornada a tiempo completo y grupo de edad en España, basándose en los datos de la INE. El gráfico abarca el periodo desde el año 2018 hasta el año 2023.

#### GRÁFICO 4. OCUPADOS POR TIPO DE JORNADA A TIEMPO COMPLETO Y TRAMOS DE EDAD.

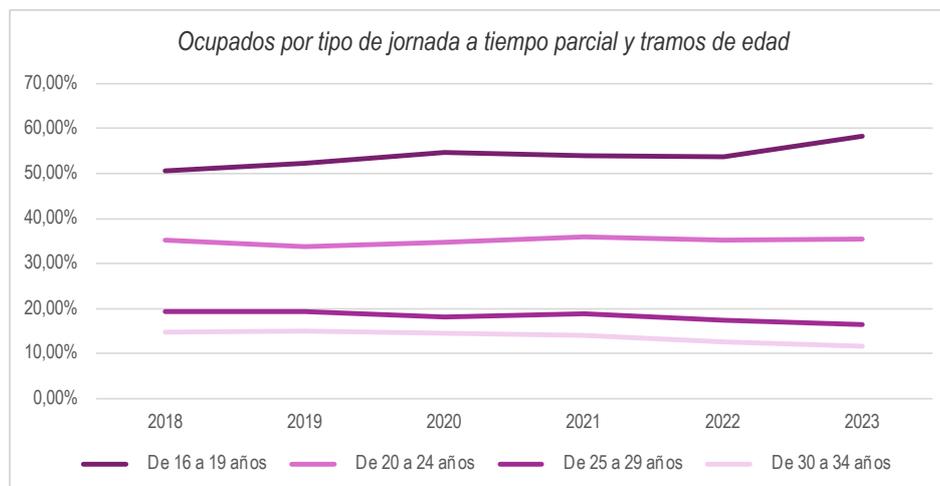


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del INE.

En el gráfico 4, se observa que el porcentaje de ocupados a tiempo completo es significativamente mayor en los grupos de mayor edad. En 2023, aproximadamente el 90% de los trabajadores de 30 a 34 años tienen empleo a tiempo completo, mientras que solo alrededor del 45% de los jóvenes de 16 a 19 años están empleados a tiempo completo. Para los grupos de 20 a 24 años y de 25 a 29 años, los porcentajes se sitúan alrededor del 70% y 80%, respectivamente. A lo largo del periodo, las proporciones se han mantenido relativamente estables, con ligeros incrementos en algunos tramos de edad. Esta gráfica refleja la tendencia de que los trabajadores más jóvenes tienen menos probabilidades de tener empleos a tiempo completo, posiblemente debido a su participación en educación y formación, así como a la dificultad de acceder a empleos de tiempo completo al inicio de su carrera profesional.

Por otro lado, como se menciona con anterioridad, al contrario de la jornada a tiempo completo, existe la jornada a tiempo parcial, la cual implica trabajar menos horas. Véase en el siguiente gráfico.

**GRÁFICO 5. OCUPADOS POR TIPO DE JORNADA A TIEMPO PARCIAL Y GRUPO DE EDAD.**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del INE.

El gráfico 5 muestra como los jóvenes de entre 16 a 19 años, sufren la mayor ocupación a tiempo parcial de entre todos los jóvenes, esto puede deberse, a que los más jóvenes al estudiar, no pueden dedicarse a trabajar a tiempo completo, asimismo, se aprecia un aumento de este en el año 2023. Del mismo modo, ocurre con los jóvenes de entre 20 a 24 años, aunque, estos presentan una tendencia ligeramente decreciente a lo largo de los tres años. Por otra parte, los jóvenes de entre 25 a 29 años muestran una ocupación estable en los tres años a tiempo parcial, con una ligera disminución al paso de los años. Por último, el grupo de entre 30 a 34 años, tiene la menor proporción de ocupados a tiempo parcial y muestra una estabilidad general a lo largo del periodo.

A modo de conclusión, se obtiene que los trabajadores más jóvenes (16 a 19 años) tienen una mayor probabilidad de estar empleados a tiempo parcial, lo cual podría estar relacionado con factores como la compatibilidad con estudios o la entrada reciente al mercado laboral. A medida que aumenta la edad, la proporción de ocupados a tiempo parcial disminuye, reflejando posiblemente una transición hacia empleos a tiempo completo y mayor estabilidad laboral.

#### 4. METODOLOGIA

La metodología empleada para este trabajo de fin de grado se basa en el Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional (en adelante, IPAM) desarrollado por el autor García-Pérez en trabajos previos (2016,2020,2022), dicho estudio optó por adaptar la tasa de pobreza multidimensional ajustada basada en la metodología propuesta por los autores Alkire y Foster (2011), y denominarla tasa de precariedad multidimensional ajustada (García-Pérez, 2016).

El Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional se basa en identificar trabajos precarios a través de dos tipos de umbrales, uno se encarga de identificar trabajos con desventajas en cada una de las dimensiones de la precariedad consideradas en el indicador y el otro determina si un trabajo es precario desde una perspectiva multidimensional, en consideración a todas las dimensiones (García-Pérez, 2016).

El enfoque utilizado en el estudio del autor García Pérez, difiere de los usuales enfoques propuestos en la literatura económica para medir la precariedad del empleo, los cuales se basan únicamente en las distribuciones marginales de las distintas dimensiones de manera individual, sin considerar su distribución conjunta (García-Pérez, 2016). El autor propone un indicador algo diferente y más completo, puesto que en lugar de considerar cada problema (dimensión) por separado, considera como se combinan todos estos problemas (dimensiones) en conjunto, para ello, introduce un segundo umbral que determina la naturaleza atípica o precariedad multidimensional general de los empleos en relación con lo que se considera un trabajo estándar.

#### 4.1 INDICE DE PRECARIEDAD ASALARIADA MULTIDIMENSIONAL (IPAM)

Para el desarrollo del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional se obtuvieron mediciones de la precariedad laboral. Primero, se seleccionaron las dimensiones que definen la precariedad de los empleos (en nuestro análisis, estas dimensiones se han establecido según las mismas definidas por el autor García-Pérez en su artículo “A New Multidimensional Approach to Measuring Precarious Employment publicado el 14 de septiembre de 2016), las cuales se definen a través del salario recibido, el tipo de contrato y la jornada laboral.

El IPAM es una medida integral que evalúa la precariedad laboral considerando múltiples dimensiones. Este indicador no solo mide cuántos empleos son precarios, sino también cuántas dimensiones de precariedad afectan a esos empleos, proporcionando una visión más detallada y precisa de la calidad del empleo.

La identificación de trabajos precarios se basa en un doble umbral que diferencia los empleos precarios de los que no lo son. El primer umbral, se define para cada dimensión, por debajo del cual un trabajo se considera precario en esa dimensión. Por lo que, si  $X_{ij}$  es la observación de la dimensión  $j$  en el trabajo  $i$ , con  $j = 1 \dots D$ , y  $Z_j$  es el umbral en la dimensión  $j$ , el empleo  $i$  presentará elementos de precariedad en la dimensión  $j$  si  $X_{ij} < Z_j$ .

El segundo umbral ( $k$ ), denominado “Línea de Precariedad Multidimensional” se basa en la variable de precariedad multidimensional  $P$ , que indica cuántas dimensiones de precariedad tiene un empleo específico:

$$P_i = \sum_{j=1}^D W_j I \{X_{ij} < Z_j\} \quad i = 1 \dots n$$

Donde  $I_{\{B\}}$  es la función indicadora del conjunto B;  $w_j$  es el peso asignado a cada indicador y  $n$  es el número total de empleos. Esta variable tomará valores entre 0 y 1, donde 0 indica que un trabajo no se considera precario en ninguna dimensión y 1 indica que un trabajo se considera precario en esa dimensión. En este caso, todas las dimensiones tienen el mismo peso  $w_j$ . De esta manera, un empleo se considera precario desde una perspectiva multidimensional si el valor de  $P$  es igual o mayor al umbral ( $P_i \geq k$ ), siendo  $k$  el umbral establecido, es decir, el número de dimensiones de precariedad que se deben superar para considerar un empleo como precario de manera multidimensional.

Por otra parte, en términos agregados, la tasa de precariedad mide la incidencia de la precariedad, es decir, indica la proporción de empleos considerados precarios dentro de una muestra, la cual queda definida como  $H$ , donde  $q$  es el número de empleos precarios ( $P_i \geq k$ ) y  $n$  el número total de empleos considerados:

$$H = \frac{\sum_{i=1}^n I\{P_i \geq k\}}{n} = \frac{q}{n}$$

La tasa de precariedad  $H$ , puede tomar cualquier valor en el intervalo (0,1), que indica si  $H=0$ , no hay empleos precarios en la muestra evaluada, o si  $H=1$ , indica que todos los empleos de la muestra evaluada son precarios.

Alternativamente, la intensidad de la precariedad  $A$ , se define como el promedio del número de dimensiones precarias entre los empleos precarios:

$$A = \frac{\sum_{i=1}^n P_i I\{P_i \geq k\}}{\sum_{i=1}^n I\{P_i \geq k\}}$$

Donde,  $\sum_{i=1}^n P_i I\{P_i \geq k\}$ , indica la suma de las puntuaciones de precariedad  $P$  de todos los empleos considerados precarios dividido entre  $\sum_{i=1}^n I\{P_i \geq k\}$ , el número de empleos precarios.

Finalmente, la tasa de precariedad multidimensional ajustada desarrollada calcula la suma ponderada total de las dimensiones de precariedad de los empleos considerados precarios dividida por el número máximo de dimensiones de precariedad de todos los empleos, incluyendo el hecho de que considera tanto la incidencia (cuantos trabajos precarios hay) como la intensidad (cuantas dimensiones los trabajos son precarios), lo cual se define como:

$$M_0 = \frac{\sum_{i=1}^n P_i I\{P_i \geq k\}}{nD} = H \cdot A$$

## 4.2 DATOS

Los microdatos utilizados en la parte empírica de esta memoria de Trabajo de Fin de Grado se han extraído de ficheros transversales de la base 2013, correspondientes a los años 2021, 2022 y 2023 de la Encuesta de Condiciones de Vida (en adelante, ECV). Esta encuesta es realizada por el Instituto Nacional de Estadística y constituye la muestra española de la Encuesta de Condiciones de Vida, encuesta que se realiza en todos los Estados miembros de la Unión Europea siguiendo una metodología armonizada. Una de sus características más destacadas es la inclusión de microdatos a nivel de hogar, lo que permite la observación detallada de las condiciones de vida y económicas de los individuos.

La ECV es una encuesta realizada entre hogares a nivel nacional, la cual comprende un muestreo en dos etapas basado en las secciones censales y los hogares seleccionados al azar. Las olas más recientes de la encuesta cubren a los hogares registrados durante todo el año de referencia, incluyendo hogares de todos los tamaños y configuraciones familiares involucrados en actividades económicas clasificadas según la CNAE-2009. La encuesta se forma por secciones cruzadas independientes que se desarrollan anualmente. La ECV proporciona diversa información sobre las características de los hogares y los individuos (ingresos, nacionalidad, sexo, edad y nivel educativo); sus condiciones de vida (tipo de vivienda, situación laboral, y condiciones de salud) y sus características económicas (nivel de ingresos, riesgo de pobreza y exclusión social).

Las variables empleadas para el análisis de la precariedad laboral corresponden a dimensiones tanto monetarias como no monetarias. En concreto, tal y como queda reflejado en la Tabla 3, el IPAM recoge tres indicadores. El primero está relacionado con aquellos individuos cuyos ingresos están por debajo del 60% de la mediana de ingresos de la economía. El segundo mide si el individuo tiene un contrato temporal (la alternativa es un contrato permanente). Finalmente, el tercero mide si el individuo trabaja a tiempo parcial (la alternativa es que trabaje a tiempo completo).

**TABLA 2. DIMENSIONES E INDICADORES DEL IPAM**

Dimensión	Indicador (peso)	Carencia laboral
Renta Laboral	Salario bruto anual (1/3)	Salario bruto anual inferior al 60% de la mediana
Situación contractual	Tipo de contrato (1/3)	Contrato temporal
Jornada Laboral	Tipo de jornada (1/3)	Jornada parcial

**Fuente:** Elaboración propia.

Cabe destacar que para el cálculo del IPAM, al presentar los tres indicadores el mismo peso, se ha establecido que  $k=0,67$  se define como un individuo precario (el cual supone dos tercios con respecto al peso de los tres indicadores, es decir, si un individuo presenta dos carencias laborales precarias, se considera que se encuentra en una situación de precariedad laboral),

esta decisión se ha establecido tomando en consideración los datos del INE que sitúa el índice de pobreza para el año 2021 en un 27,8%, mientras que para el año 2022 este disminuye hasta un 26% y en 2023 este se incrementa hasta el 26,5%. Por lo que, si observamos la tabla 3, se aprecia que no es considerable asociar la precariedad laboral con presentar uno de los indicadores de las carencias laborales (es decir  $k=0,33$ ), puesto que esto supone un gran porcentaje de precarios, lo cual no se ajusta a los datos estadísticos del INE, en términos de pobreza social. Por otra parte, debemos de añadir que, en la revisión de la literatura, la precariedad laboral se define por varios autores como un conjunto de condiciones laborales inestables, por lo que no es correcto suponer que, por presentar una carencia laboral, se considere que un individuo sufre de precariedad laboral.

**TABLA 3. TOTAL DE EMPLEOS PRECARIOS SEGÚN CADA UMBRAL**

Umbrales	Años		
	2021	2022	2023
<b>k=1</b>	52,80%	51,72%	48,02%
<b>k=2</b>	25,49%	24,92%	22,27%
<b>k=3</b>	8,25%	8,54%	6,52%

**Fuente:** Elaboración propia

Con respecto al análisis empírico, se eliminaron aquellas observaciones que no ofrecían información sobre las principales variables de interés, así como aquellos individuos que no comprenden las edades de entre 16 a 34 años, y los que no ejercen su fuerza laboral en el mercado de trabajo. Y de tal modo, obteniendo una muestra final que comprende un total de 10.634 individuos, que se distinguen en 3.284 individuos para 2021 (1.728 hombres y 1.556 mujeres), 3.314 individuos para 2022 (1.709 hombres y 1.605 mujeres), y para 2023 4.036 individuos (2.110 hombres y 1.926 mujeres).

## 5. RESULTADOS

Como se ha comentado anteriormente, la metodología propuesta se ha aplicado a los datos de la ECV para analizar la evolución del empleo precario en España entre 2021, 2022 y 2023, periodo que engloba la proyección de recuperación de la crisis sanitaria y económica del COVID-19 y la incorporación de la nueva Reforma Laboral 2022 en España.

Para contextualizar el análisis, es importante mencionar que, la economía española se vio gravemente afectada por la pandemia del COVID-19 en 2020, provocando una crisis económica significativa debido a las restricciones y confinamientos necesarios para controlar la propagación del virus.

En este contexto, las pérdidas de empleo fueron severas. La estructura del mercado laboral español, caracterizada por una alta proporción de contratos temporales agravó los efectos

negativos de la crisis. Durante los primeros meses de la pandemia, se registraron numerosas pérdidas de empleo, especialmente entre los trabajadores con contratos temporales (INE). La tasa de desempleo, que ya era alta antes de la pandemia, se incrementó significativamente, superando el 16% en el tercer trimestre de 2020 (INE). Esta situación se agravó por el uso masivo de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), que a pesar de que contuviera las tasas de despido, también reflejaron la precariedad del mercado laboral.

Las tasas de temporalidad también se vieron afectadas. Antes de la pandemia, la tasa de temporalidad en España era una de las más altas de Europa, con niveles superiores al 26% (INE). Sin embargo, durante la crisis sanitaria, esta tasa se redujo temporalmente debido a la destrucción de empleos temporales, situándose alrededor del 20% a finales de 2020 (INE). Este descenso no reflejaba una mejora en la estabilidad laboral, sino la pérdida masiva de empleos en sectores altamente dependientes de contratos temporales, como el turismo y la hostelería (Ernst & Young, 2020).

Por otro lado, los salarios en España se vieron afectados de diversas maneras. La pandemia provocó una serie de ajustes en el mercado laboral que incluyeron la congelación de salarios, reducción de horas trabajadas y, en algunos casos, disminuciones salariales. Estos ajustes ayudaron a mitigar algunos de los efectos más severos de la crisis, pero también evidenciaron las disparidades salariales y las desigualdades preexistentes en el mercado laboral español (Ocaña, 2021).

En este contexto, podemos comenzar esta sección exponiendo los resultados del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional, distinguiendo entre los años 2021, 2022 y 2023.

Como se observa en la tabla 4, se encuentra la proporción de empleados que presentan carencias laborales en cada uno de los tres indicadores laborales individuales que conforman el IPAM. En la misma, se destaca como el primer indicador (salario bruto anual) presenta la mayor proporción de individuos con dicha carencia laboral, lo que nos indica que un alto porcentaje de empleados en estos años gana por debajo del umbral crítico de salario bruto anual, indicando una dimensión significativa de precariedad, no obstante, se aprecia una disminución al pasar los años. Del mismo modo, algo similar ocurre con el segundo indicador (tipo de contrato laboral), en el cual se observa como esta disminuye un 5,2% del 2022 al 2023, dicha disminución se puede atribuir como se mencionó con anterioridad a la introducción de la Reforma Laboral del 2022, en la cual se limitan los contratos temporales. Por último, el tercer indicador (tipo de jornada laboral), al contrario del resto, ha aumentado al paso de los años, lo que puede ser indicativo de inseguridad laboral y menor estabilidad.

**TABLA 4. PROPORCIÓN DE EMPLEADOS QUE PRESENTAN CARENCIAS EN CADA INDICADOR DEL IPAM**

Indicador	Proporción		
	2021	2022	2023
Salario Bruto Anual	0,299	0,282	0,246
Tipo de contrato (Temporal)	0,345	0,346	0,294
Tipo de jornada (Parcial)	0,221	0,224	0,228

**Fuente:** Elaboración propia.

A continuación, la Tabla 5 presenta los indicadores multidimensionales de precariedad, los cuales están representados por cada umbral, es decir, donde se distinguen tres componentes clave: la incidencia de la precariedad, que refleja la proporción de empleos considerados precarios en relación con el número total de empleos evaluados, proporcionando una medida de la prevalencia de la precariedad laboral; la intensidad de la precariedad, definida como el promedio del número de dimensiones en las que los empleos precarios presentan carencias, ofreciendo información sobre la gravedad de la precariedad; y el índice de precariedad asalariada multidimensional (IPAM), que se obtiene mediante la multiplicación de la incidencia y la intensidad de la precariedad, proporcionando una visión integrada y detallada del estado de la precariedad laboral en la población asalariada.

Cabe mencionar que para realizar dicho cálculo, se ha establecido que  $k=0,67$  (es decir, se considera que un individuo es precario si presenta dos o más carencias), tal y como se mencionó en el apartado de datos.

**TABLA 5. INDICADORES MULTIDIMENSIONALES DE PRECARIEDAD**

	2021
Incidencia (H)	0,255
Intensidad (A)	0,775
IPAM (H x A)	0,197
	2022
Incidencia (H)	0,249
Intensidad (A)	0,780
IPAM (H x A)	0,195
	2023
Incidencia (H)	0,223
Intensidad (A)	0,764
IPAM (H x A)	0,170

**Fuente:** Elaboración Propia.

La Tabla 5 proporciona un análisis detallado de los indicadores multidimensionales de precariedad laboral para los años 2021, 2022 y 2023. En el año 2021, el 25,5% de los individuos evaluados fueron considerados precarios. Esto significa que una de cada cuatro personas estaba en una situación de empleo precario, lo que indica una prevalencia significativa de la precariedad laboral en ese año. La intensidad de la precariedad fue del 77,6%, lo que implica que, en promedio, los empleos precarios presentaban carencias en casi el 78% de las dimensiones evaluadas. Este alto valor refleja una gravedad considerable de la precariedad para los empleos afectados. El IPAM para 2021 es de un 19,7%, este valor combina la prevalencia y la gravedad de la precariedad, proporcionando una visión que indica un nivel alto de precariedad multidimensional en el mercado laboral.

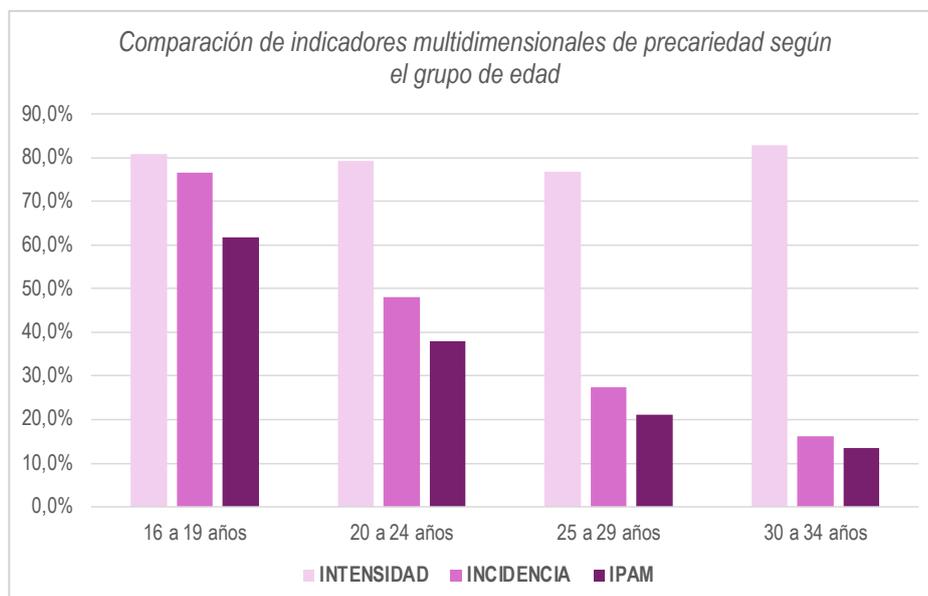
Al contrario, en el año 2022, la incidencia de la precariedad se mantuvo prácticamente estable en comparación con 2021, con una ligera disminución al 24,9%. La intensidad de la precariedad aumentó ligeramente a 78%, lo que indica que los empleos precarios presentaban carencias en un promedio de dimensiones ligeramente mayor que el año anterior. Este aumento, aunque leve, sugiere una pequeña agravación en las condiciones de los empleos precarios. El IPAM es un 19,5%, casi idéntico al de 2021. Este valor refleja que, a pesar de la ligera reducción en la incidencia, la combinación de prevalencia y gravedad de la precariedad se mantuvo estable.

Para el año 2023, la incidencia de la precariedad disminuyó a 22,3%. Esta disminución sugiere una mejora en el mercado laboral, con una reducción en la proporción de empleos considerados precarios. La intensidad de la precariedad también disminuyó ligeramente a 76,4%, indicando una mejora en las condiciones de los empleos precarios, con una menor cantidad de dimensiones afectadas en promedio. El IPAM para 2023 es de un 17%, mostrando una disminución notable en comparación con los dos años anteriores.

La tendencia general observada en los indicadores multidimensionales de precariedad desde 2021 hasta 2023 sugiere una mejora en el mercado laboral. La disminución tanto en la incidencia como en la intensidad de la precariedad indica que no solo hay menos empleos precarios, sino que las condiciones de aquellos que siguen siendo precarios están mejorando ligeramente. Esta tendencia positiva se refleja en la reducción del IPAM, lo que puede ser el resultado de políticas laborales efectivas y mejoras económicas tales como la reforma laboral de 2022. No obstante, la precariedad sigue siendo un problema significativo, ya que un porcentaje considerable de empleos sigue siendo precario y afectado por múltiples dimensiones de carencias.

A continuación, puesto que este estudio tiene como grupo objetivo de estudio a los jóvenes españoles de entre 16 a 34 años, es interesante realizar una comparación de dichos indicadores entre los distintos grupos de edad, los cuales podemos observar siguiente gráfica 6, correspondiente al año 2021.

## GRÁFICO 6. COMPARACIÓN DE INDICADORES MULTIDIMENSIONALES DE PRECARIEDAD SEGÚN EL GRUPO DE EDAD (AÑO 2021)

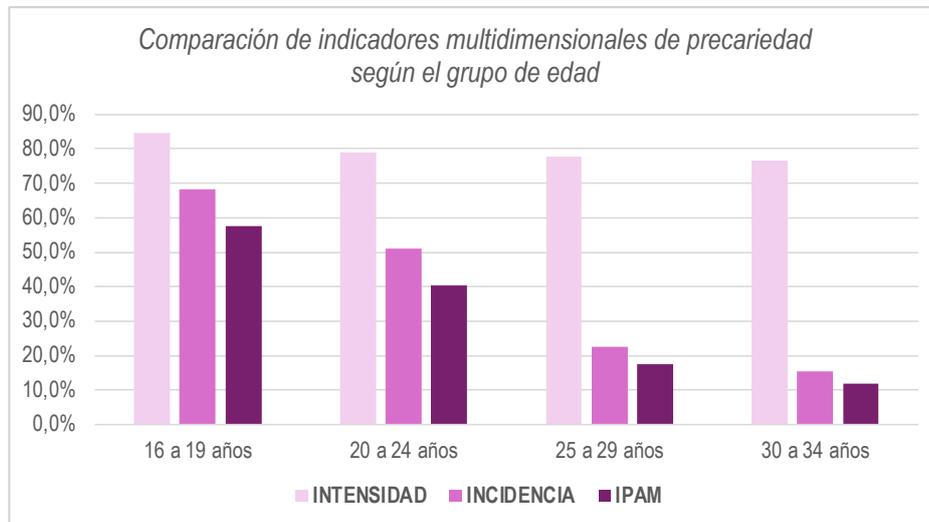


**Fuente:** Elaboración propia.

En dicha gráfica, de manera general, se observa que la intensidad de la precariedad laboral se mantiene alta (cerca del 80%) en todos los grupos de edad, lo que sugiere que una vez que los empleos son precarios, tienden a serlo en varios grupos de edades. Por otra parte, la incidencia de la precariedad disminuye significativamente con la edad, pasando del 70% en el grupo de 16 a 19 años al 20% en el grupo de 30 a 34 años. Esto indica que los trabajadores más jóvenes son más propensos a tener empleos precarios. Asimismo, El IPAM también disminuye con la edad, reflejando una mejora general en las condiciones laborales a medida que aumenta la edad. Esto nos lleva a la conclusión, de que los jóvenes entre 16 y 19 años son los más afectados por la precariedad laboral, enfrentando tanto una alta intensidad como incidencia de precariedad. A medida que los trabajadores envejecen, especialmente a partir de los 25 años, las condiciones laborales tienden a mejorar, con una notable disminución en la incidencia de la precariedad y una ligera mejora en el IPAM. Esto apunta a la necesidad de políticas enfocadas en mejorar las condiciones laborales para los trabajadores más jóvenes, quienes son los más vulnerables a la precariedad laboral.

Con respecto al año 2022, la gráfica 7 refleja que la intensidad de la precariedad es alta en todos los grupos, rondando el 80%, aunque es ligeramente mayor en el grupo de 16 a 19 años. La incidencia de la precariedad disminuye con la edad, siendo más alta en el grupo de 16 a 19 años (aproximadamente 70%) y más baja en el grupo de 30 a 34 años (cerca al 16%). El IPAM también muestra una tendencia decreciente con la edad, con el valor más alto en el grupo de 16 a 19 años (alrededor del 60%) y el más bajo en el grupo de 30 a 34 años (cerca del 12%). Estos resultados indican lo mismo que en el año 2021, que los trabajadores más jóvenes enfrentan una mayor frecuencia y sensibilidad a la precariedad laboral, mientras que los jóvenes más adultos, mejoran sus condiciones laborales.

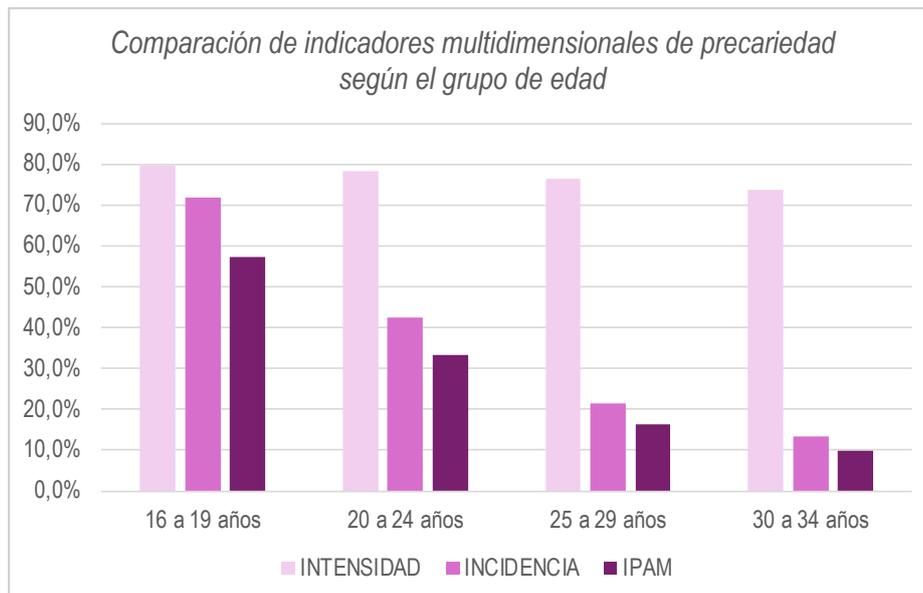
## GRÁFICO 7. COMPARACIÓN DE INDICADORES MULTIDIMENSIONALES DE PRECARIEDAD SEGÚN EL GRUPO DE EDAD (AÑO 2022)



**Fuente:** Elaboración propia.

Por último, en el año 2023, la gráfica 8 muestra que los jóvenes de 16 a 19 años presentan los mayores niveles en todos los indicadores, con una intensidad y una incidencia de precariedad superior al 70%, y un IPAM cercano al 60%. A medida que aumenta la edad, estos indicadores disminuyen. El grupo de 20 a 24 años mantiene altos niveles de precariedad, aunque con una leve reducción respecto al grupo más joven. En los grupos de 25 a 29 años y 30 a 34 años, la intensidad de la precariedad sigue siendo alta, cercana al 70%, pero la incidencia y el IPAM muestran una disminución considerable, indicando una reducción en la precariedad laboral conforme aumenta la edad de los trabajadores.

## GRÁFICO 8. COMPARACIÓN DE INDICADORES MULTIDIMENSIONALES DE PRECARIEDAD SEGÚN EL GRUPO DE EDAD (AÑO 2023)

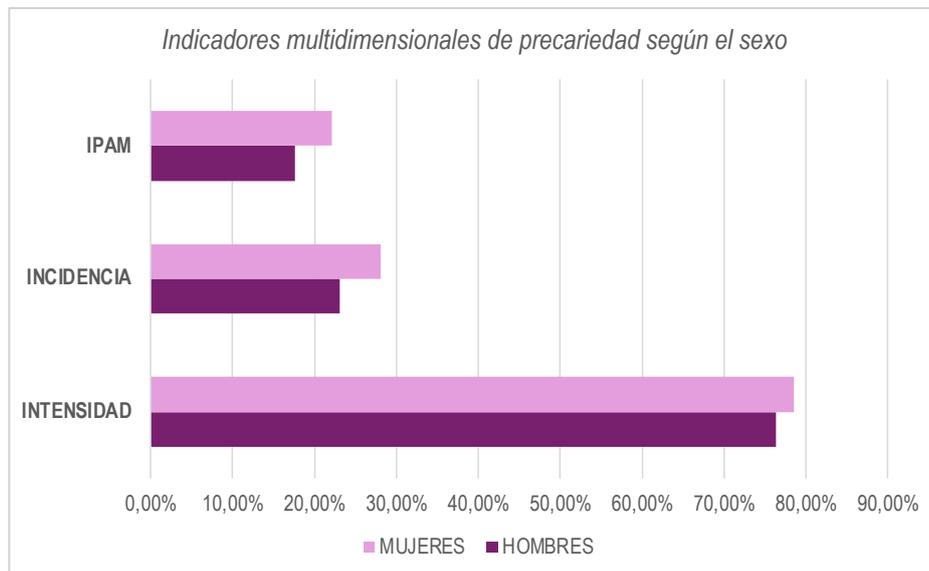


**Fuente:** Elaboración propia.

Del mismo modo, resulta de gran interés analizar las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la precariedad laboral. Este tema cobra especial relevancia considerando que, hoy en día, está estadísticamente demostrado que las mujeres tienden a sufrir más pobreza que los hombres (INE). Las disparidades de género en el ámbito laboral no solo reflejan diferencias en las condiciones de empleo, sino que también tienen implicaciones profundas en la calidad de vida, la seguridad económica y el bienestar general de las mujeres. Véase en el siguiente gráfico, las diferencias en los indicadores multidimensionales de precariedad según el sexo del individuo.

El gráfico 9 compara la precariedad laboral entre mujeres y hombres para el año 2021, utilizando tres indicadores: la intensidad, la incidencia y el Índice de Precariedad Ajustada Multidimensional (IPAM). A continuación, se describen los resultados teniendo en cuenta el total de la muestra es 3.284 (1.728 hombres y 1.556 mujeres). Con respecto a la intensidad, se observa que la cantidad de dimensiones de precariedad presentes en los empleos es superior para las mujeres que, para los hombres, con un valor cercano al 80% para mujeres, indicando que, no solo hay más mujeres en empleos precarios, sino que además se enfrentan a un mayor número de dimensiones de precariedad. La incidencia de la precariedad también es más alta entre las mujeres, con un valor cercano al 30%, mientras que en hombres es ligeramente cercano al 20%. Esto sugiere que un mayor porcentaje de mujeres en la muestra tiene empleos precarios en comparación con los hombres. Por último, los resultados del IPAM muestran que el IPAM es mayor para las mujeres, con un valor aproximado al 22%, mientras que para los hombres es algo menor. Esto confirma que la precariedad laboral es más alta en las mujeres, tanto en términos de número de dimensiones de precariedad como en la proporción de mujeres que experimentan precariedad laboral.

## GRÁFICO 9. INDICADORES MULTIDIMENSIONALES DE PRECARIEDAD SEGÚN EL SEXO

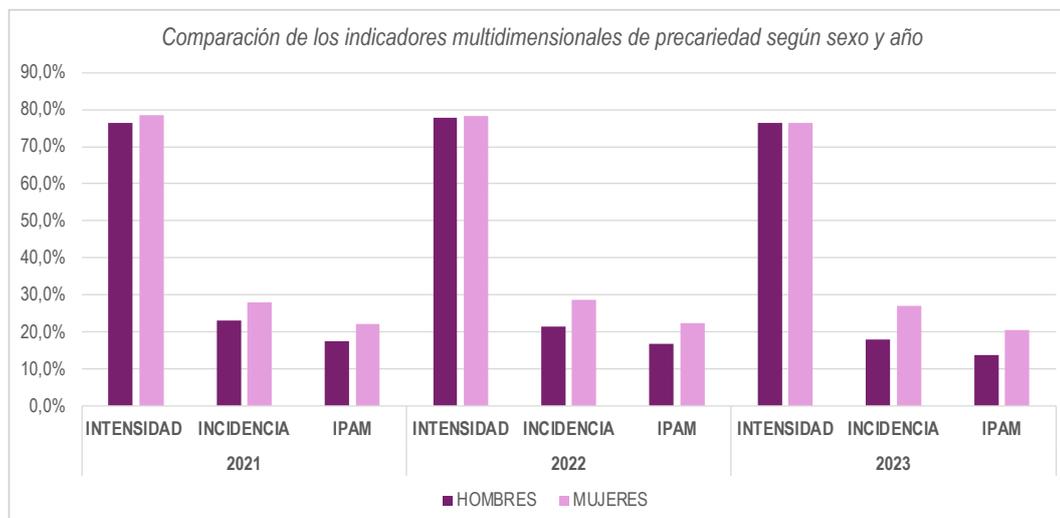


**Fuente:** Elaboración propia.

En resumen, los resultados del gráfico indican que a pesar de que las mujeres representan los menores individuos de la muestra, las mujeres en la muestra no solo tienen una mayor probabilidad de estar en empleos precarios, sino que también enfrentan una precariedad más intensa en comparación con los hombres.

Del mismo modo, se comprueba lo mencionado al realizar la comparación entre los distintos indicadores multidimensionales de precariedad tomando a considerar el sexo y los años aplicados para el análisis. En el gráfico 10, se puede apreciar como las mujeres predominan los empleos precarios frente a los hombres en todos los años indicados, no obstante, vemos una considerable disminución en el año 2023, en el cual el indicador IPAM disminuye de un 22,4% en 2022 a un 20,6% en 2023, como se ha mencionado con anterioridad, dicha disminución puede deberse a la Reforma Laboral de 2022 y sus mejoras en las condiciones laborales, en este caso, en especial a las mujeres.

## GRÁFICO 10. COMPARACIÓN DE INDICADORES MULTIDIMENSIONALES DE PRECARIEDAD SEGÚN SEXO Y AÑO.



Fuente: Elaboración propia.

## 6. CONCLUSIONES

El Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional (IPAM) utilizado en el estudio proporciona una visión detallada de la precariedad laboral, considerando múltiples dimensiones simultáneamente. Esta metodología es más completa y refleja mejor la realidad de la precariedad laboral en comparación con enfoques tradicionales. A través del índice se ha mostrado que los jóvenes en España se enfrentan a una alta precariedad laboral, caracterizada por salarios bajos, contratos temporales y empleos a tiempo parcial, sin embargo, dado al tamaño de la muestra y los umbrales establecidos para clasificar la precariedad, no se puede afirmar que dichos resultados concuerden con la realidad. No obstante, cabe destacar que, a la hora de analizar las disparidades de género con respecto a la precariedad laboral, esta resultó afectar de manera desproporcionada a las mujeres jóvenes en comparación con los hombres, situación la cual, si concuerda con datos reflejados por el Instituto Nacional de Estadística, en el cual se aprecia que las mujeres sufren niveles superiores de pobreza frente a los hombres, así como salarios más bajos o situaciones contractuales más inestables. Del mismo modo, se observó que los más jóvenes (16 a 25 años) sufren la mayor precariedad laboral de entre los jóvenes de 16 a 34 años, a pesar de que esta característica está relacionada con la etapa estudiantil de los jóvenes, sigue suponiendo una barrera de entrada para aquellos jóvenes que no estudian y desean o requieren de trabajo.

Otro aspecto por destacar es el impacto de los efectos de la Reforma Laboral en la reducción de la precariedad laboral, donde se ha podido apreciar que dicha reforma ha supuesto una disminución de empleos precarios en términos de tipo de contratos y jornadas laborales.

Esto lleva a la conclusión de que la necesidad de políticas laborales específicas que faciliten las barreras para la entrada del mercado laboral y apoyen en la transición de los jóvenes desde la educación hasta el empleo estable es necesario para abordar un desafío social como el de la precariedad laboral en el mercado joven español.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Alkire, S., & Foster, J. (2011). Counting and multidimensional poverty measurement. *Journal of Public Economics*, 95(7-8), 476-487. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.11.006>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>
- Asale, R.-., & Rae. (n.d.). precario, precaria | Diccionario de la lengua española. *Diccionario de la Lengua Española* - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/precario>
- Barnes, T., & Weller, S. A. (2020). Becoming Precarious? Precarious Work and Life Trajectories After Retrenchment. *Critical Sociology*, 46(4-5), 527-541. <https://doi.org/10.1177/0896920519896822>
- Cabasés, M. A., Pardell, A., & Feixa, C. (2016). La precariedad laboral juvenil a Catalunya. Una realitat incòmoda. Barcelona: Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.
- Cabasés Piqué, M. À., Pardell Veà, A., & Serés Cabasés, À. (2017). El modelo de empleo juvenil en España (2013-2016). *Política y Sociedad*, 54(3), 737-759.
- Caire, G. (1982). Précarisation des emplois et régulation du marché du travail. *Sociologie du Travail*, 24(2), 135-158. <https://doi.org/10.3406/sotra.1982.1875>
- Clarke, M., Lewchuk, W., De Wolff, A., & King, A. (2007). 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5), 311-326. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.005>
- De Castro, C. (2019). Presentación. La precariedad laboral y más allá. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(1), 11-29. <https://doi.org/10.5209/crla.63817>
- Ernst & Young. (2020). Impacto de COVID-19 en hostelería en España. EY. Retrieved from [https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/es\\_es/news/2020/04/ey-bain-company-impacto-de-covid-19-en-hosteleria-en-espana.pdf](https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/es_es/news/2020/04/ey-bain-company-impacto-de-covid-19-en-hosteleria-en-espana.pdf)
- Feixa, C., Cabasés, M. A., & Pardell, A. (2015). El juvenicidio moral de los jóvenes... al otro lado del charco. In J. M. Valenzuela (Ed.), *Juvenicidio. Ayotzinapa y las vidas precarias en América Latina y España* (pp. 213-217). Barcelona y México: NED Ediciones-El Colegio de la Frontera Norte-ITESO.
- Fiorito, J., Gallagher, D. G., Russell, Z. A., & Thompson, K. W. (2019). Precarious Work, Young Workers, and Union-Related Attitudes: Distrust of Employers, Workplace Collective Efficacy, and Union Efficacy. *Labor Studies Journal*, 46(1), 5-32. <https://doi.org/10.1177/0160449x19860908>
- García Delgado, J. L., & Myro, R. (Eds.). (2017). *Lecciones de economía española* (13th ed.). Cívitas.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simón, H. (2017). A New Multidimensional Approach to Measuring Precarious Employment. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1447-6>

García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simón, H. (2019). Multidimensional measurement of precarious employment using hedonic weights: Evidence from Spain. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.036>

García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simón, H. (2020). Precarious employment from a multidimensional perspective: Evidence from Spain.

García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., Seva, J., Simón, H., & Simón, R. (2022). A multidimensional operationalization of precarious employment with a counting approach: Evidence from Spain. *Applied Economics*. <https://doi.org/10.1080/00036846.2022.2091744>

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

Julio, V., & Augusto, E. (2015). El precariado. Una nueva clase social, de Guy Standing. *Revista Colombiana de Sociología*, 38(1), 213-217. <https://doi.org/10.15446/rcs.v38n1.53288>

Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341-365. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>

Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>

Kalleberg, A.L., Vallas, S.P. (2017). " Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics." *Precarious Work (Research in the Sociology of Work)* (pp. 1-30). <https://doi.org/10.1108/s0277-283320170000031017>

Kluwer, W. (2024). Reforma laboral 2022: los puntos clave. <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/reforma-laboral-2022>

Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonsson, J., Wegman, D. H., & Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 235-247. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3875>

Lewchuk, W., Clarke, M., & De Wolff, A. (2008). Working without commitments: Precarious employment and health. *Work, Employment and Society*, 22(3), 387-406. <https://doi.org/10.1177/0950017008093477>

Lewis, H., Dwyer, P., Hodgkinson, S., & Waite, L. (2014). Hyper-precarious lives. *Progress in Human Geography*, 39(5), 580-600. <https://doi.org/10.1177/0309132514548303>

Loughlin, C., & Murray, R. (2012). Employment status congruence and job quality. *Human Relations*, 66(4), 529-553. <https://doi.org/10.1177/0018726712460705>

Lucas, J. C. S., Díaz, M. B., Soler, J. A. C., López, J. Á. M., & Balibrea, L. F. (2021). Walking on broken glass: gender as predictor of job precariousness among young people in Spain. *Sociología*, 97. <https://doi.org/10.7458/spp20219718810>

McKay, S., Jefferys, S., et al. (2012). Study on Precarious work and social rights. London: *Working Lives Research Institute*.

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

- Neffa, J. C. (1985). Reflexiones acerca del empleo precario. In *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*, XX Reunión Anual (pp. 213-217). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo.
- Ocaña, M. Á. M. (2021). El empleo en España durante la pandemia de la COVID-19. *Panorama Social*, 33, 55-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8014954>
- OIT. (1998). La medición del subempleo, Informe I. Decimosexta Conferencia Internacional de estadísticos del Trabajo. OIT, Ginebra.
- Orestes, A. (2024). Los efectos de la reforma del PSOE en 1984, origen de la dualidad laboral en España. *Libre Mercado*. <https://www.libremercado.com/2019-05-21/los-efectos-de-la-reforma-del-psoe-en-1984-origen-de-la-dualidad-laboral-en-espana-1276638559/>
- Requena, J. G. (2011). De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente. *Derecho y Sociedad*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13165>
- Rocha, F. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta Sindical*, 67-89.
- Rodgers, G., & Rodgers, J. (1989). Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. *ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/publication/43604402\\_Precarious\\_Jobs\\_in\\_Labour\\_Market\\_Regulation\\_The\\_Growth\\_of\\_Atypical\\_Employment\\_in\\_Western\\_Europe](https://www.researchgate.net/publication/43604402_Precarious_Jobs_in_Labour_Market_Regulation_The_Growth_of_Atypical_Employment_in_Western_Europe)
- Schultz, T. (1985). *Investing in people. The economics of population quality*. España: Editorial Ariel, S. A.
- Soler, Á., & Serrano, L. (2015). La formación y el empleo de los jóvenes españoles. BBVA.
- Vosko, L. (2006). *Empleo precario: comprensión de la inseguridad del mercado laboral en Canadá*. Montreal: Prensa de la Universidad McGill Queen.