



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

El impacto de la reforma laboral RD 32/2021 en la inserción laboral de los jóvenes

Autora

Mirian Jiménez Gurpegui

Director

Alessandro Gentile

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Año 2023/2024

Índice

1. Introducción	p.3
1.1 Objetivos.....	p.5
2. Marco teórico.....	p.6
2.1 Activos.....	p.6
2.2 Ocupados.....	p.6
2.3 Parados.....	p.7
2.4 Flexibilidad laboral.....	p.9
2.5 Precariedad laboral.....	p.12
3. Marco de la crisis pandémica.....	p.15
3.1 Dimensiones de la precariedad laboral.....	p.15
3.2 Población afligida por precariedad laboral.....	p.16
3.3 Expediente de Regulación Temporal de Empleo.....	p.17
3.4 Problemas sociales ligados a la precariedad laboral.....	p.18
4. Revisión normativa de la Reforma Laboral RD 32/2021.....	p.21
4.1 Problemas en el mercado de trabajo español.....	p.21
4.2 Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.....	p.21
4.3 Análisis de la Reforma Laboral 7/2011.....	p.23
5. Impacto de la reforma laboral en el desempleo juvenil.....	p.24
5.1 Situación de empleo juvenil en España.....	p.24
6. Conclusiones.....	p.34
7. Bibliografía.....	p.36

1.1 Introducción

El mercado laboral español experimenta notables transformaciones debido a fenómenos como la globalización, la tecnología y las transiciones socioeconómicas. Los jóvenes constituyen uno de los colectivos que se enfrentan a desafíos y oportunidades singulares durante su inserción al mundo laboral.

El ingreso de los jóvenes al mercado laboral se desenvuelve en un ámbito complejo y dinámico. Los jóvenes se ven más afectados que el resto de las personas que componen el mercado laboral, el empleo juvenil se caracteriza por un menor nivel de protección y una mayor inestabilidad.

Los sujetos objeto de estudio son los jóvenes españoles, en particular, aquellos jóvenes que residen en la Comunidad Autónoma de Aragón. Con el propósito de establecer una comparativa de la evolución del empleo juvenil tanto antes como después de la reforma laboral de 2021, indagando cómo ha afectado dicha reforma en los jóvenes a nivel nacional como en Aragón.

El grupo de jóvenes sujeto análisis comprende dos rangos de edad: en primer lugar, se analizarán a aquellos jóvenes cuyas edades oscilan entre los 20-24 años; en segundo lugar, se examinarán los jóvenes de 25-29 años , por último ,los jóvenes cuya edad abarca de los 30-34 , durante el periodo que abarca los años de 2019 a 2024 .Analizando la información disponible sobre los jóvenes ,relativa tanto hombres como mujeres ,con el propósito de analizar el impacto de la reforma laboral realizada mediante Real Decreto 32/2021 ,por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) liderado por Pedro Sánchez como presidente del gobierno.

El estudio, descriptivo y explicativo ,se llevará a cabo enfocándose en la población comprendida entre los 20-24 años, dado que este rango etario engloba la etapa en la que los jóvenes acceden al mundo laboral tras completar sus estudios universitarios, aquellos jóvenes cuyo rango de edad abarca de los 25-29 son aquellos que ya han pretendido acceder al mercado laboral, prolongándose la edad hasta los 30-34 años ,la precariedad que sufren muchos de los jóvenes debido a los contratos temporales afecta a la edad de emancipación y dependencia de los jóvenes respecto de sus padres .Se extiende en el tiempo la situación de precariedad de los jóvenes dando lugar al colectivo de jóvenes adultos que se ven afectados por la inestabilidad e inseguridad laboral. Se examinarán los problemas a los que se enfrentan los jóvenes para obtener un empleo estable y de calidad a través de los datos proporcionados mediante el Instituto Nacional de Estadística.

Un análisis de la Encuesta de Población Activa (EPA) revela mejoras en la calidad del empleo juvenil, reflejado en la disminución de la tasa de desempleo, aumentó en el número de ocupados, además de un mayor número de contratos indefinidos, al comparar la situación laboral previa y posterior a la reforma laboral de 2021.

También, se realizará un estudio sobre la incidencia de la crisis pandémica de la COVID-19 en la sociedad, en concreto cómo ha afectado a los jóvenes ya que fueron los grandes perjudicados económicamente por la pandemia. Tras la COVID-19 se ha reflejado como ser joven es uno de los

factores de exclusión social, duplicando la precariedad laboral que alcanza a casi más de dos millones de hogares.

1.1 Objetivos

El propósito de la reforma laboral radica en solventar los problemas del mercado laboral, especialmente los referidos al desempleo y la temporalidad.

La reforma laboral llevada a cabo mediante el RD 32/2021 introduce un elemento diferenciador respecto al resto de reformas laborales, al incorporar el diálogo social como un mecanismo destinado a alcanzar una mayor estabilidad y lograr cumplir los objetivos planteados.

A lo largo de la evolución de la legislación española La Ley 32/1984, la cual modificó el Estatuto de los Trabajadores y considerada como la primera gran reforma laboral, se han llevado a cabo diversas modificaciones, sin embargo, persiste el desafío de erradicar la problemática de la temporalidad. La contratación temporal injustificada sigue caracterizando nuestras relaciones laborales, generando inestabilidad económica, ineficiencia y una notable precariedad social.

Para abordar los diferentes problemas expuestos anteriormente, es necesario una mayor participación de los jóvenes en el mercado laboral, aumentando los salarios, junto con una mejora de los contratos produciéndose una transformación de estos, pasando de ser temporales a indefinidos, dando lugar a una mayor estabilización laboral.

Por consiguiente, el objetivo principal del presente trabajo se centra en investigar la situación en la que se encuentran los jóvenes en el mercado laboral, se analizaran las medidas implementadas, así como las causas y consecuencias derivadas de la Reforma Laboral llevada a cabo mediante Real Decreto-Ley 32/2021. El marco temporal que abarca el análisis comprende los años de 2021-2024, para poder comprobar los resultados que se han obtenido tras la implementación reforma laboral.

2. Marco teórico

En el siguiente apartado, se va a llevar a cabo una revisión de los términos empleados como son “ocupados”, “paro”, “activos” y “precariedad laboral”, con el objetivo de comprender los indicadores que se utilizan en el análisis sobre la situación actual en el mercado laboral juvenil. Definir y aclarar los diferentes conceptos e indicadores nos posibilita una mejor comprensión de los diferentes datos y resultados obtenidos mediante el presente estudio.

2.1 Activos

El Instituto Nacional de Estadística (INE) describe el concepto de población activa de la siguiente forma:

“La población activa comprende las personas ocupadas y paradas durante la semana de referencia, según los criterios OIT.”

La tasa de actividad se utiliza para conocer la fuerza de trabajo en un territorio, se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{Población activa}}{\text{Población total}} \times 100$$

Fuente: economipedia (elaboración propia)

El informe realizado en marzo de 2022, por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social recoge cómo la población joven refleja unas tasas de actividad bajas, considerando que una parte de esa población se encuentra estudiando, por lo que no se ha producido su inserción al mundo laborales importante que está tasas de actividad aumentan entre los jóvenes, ya que se produce el efecto de la “población desanimada”. Este concepto hace referencia a los jóvenes que dejan de buscar empleo y no cuentan con un trabajo, por creer que no van a encontrar uno, aunque estén en disposición de trabajar.

2.2 Ocupados

El Instituto Nacional de Estadística define el término ocupados de la siguiente manera:

“Los ocupados son todas aquellas personas de 16 años o más que, durante un período de referencia dado (semana de referencia, período actual...) declararon tener un empleo por cuenta ajena, asalariado, o ejercieron una actividad por cuenta propia, trabajadores por cuenta propia.”

Por lo tanto, el término ocupados hace referencia a aquellas personas que tienen un empleo, ya sea a tiempo completo o parcial, y perciben una remuneración por ello.

Uno de los indicadores que se utilizan para medir el número de ocupados es la tasa de ocupación, que se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Tasa de ocupación} = \frac{\text{Número de ocupados}}{\text{Población total con 16 años o más}} \times 100$$

Fuente: economipedia (elaboración propia)

2.3 Parados

Según el Instituto Nacional de Estadística define el término parados como:

“Parado son todas aquellas personas de 16 años o más que, durante un período de referencia dado (semana de referencia, período actual...), declararon encontrarse desempleados o buscando un empleo.”

Uno de los indicadores que se emplean para medir el número de parados la tasa de paro, que se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Tasa de paro} = \frac{\text{N.º de desempleados}}{\text{Población activa}} \times 100$$

Fuente: economipedia(elaboración propia)

Existen distintos tipos de desempleo entre los que se encuentran:

1. Desempleo estructural: Sigue cuando los demandantes de empleo (empresas u otros organismos) no encuentran el perfil de trabajador que buscan. Las personas que quieren acceder al puesto de trabajo no encajan con los requisitos que demanda el mercado laboral.
2. Desempleo cíclico: Se produce como consecuencia de los ciclos económicos.
3. Desempleo friccional: Ocurre cuando los trabajadores cambian de puesto de trabajo, con el objetivo de mejorar sus condiciones, ocasionando un desempleo temporal durante el tiempo que se produce el cambio.
4. Desempleo estacional: La oferta y la demanda varía en función de las estaciones del año.

5.Desempleo de larga duración: Son aquellas personas que han estado inscritas de forma permanente en la oficina de empleo como demandante de empleo durante un periodo de tiempo igual o superior a 12 meses.

6.Desempleo abierto: Las personas que están disponibles y dispuestos para trabajar, pero no tienen trabajo, y se encuentran buscándolo de forma activa.

7.Desempleo en iniciación: Los demandantes de empleo se encuentran a la espera de una respuesta por parte del empleador con el que ya habían realizado una entrevista de trabajo previamente.

El tipo de desempleo que sufren los jóvenes es el desempleo friccional ,ya que se ven afectados por la precariedad laboral inherente a los contratos de duración temporal .Esta situación provoca que los jóvenes se encuentren constantemente entrando y saliendo del mercado laboral, buscando oportunidades que se ajusten a sus competencias y conocimientos, debido a que muchos de los jóvenes ocupan puestos de trabajo que están por debajo de su nivel de formación .Producido una alta rotación laboral ,buscando un empleo que se ajuste a sus aspiraciones profesionales.

Esta situación suele prolongarse en la vida de los jóvenes, especialmente a aquellos con baja cualificación con las consecuencias que de ello se derivan como son bajos salarios y no poder hacer planes a largo plazo, ya que no cuentan con una estabilidad para poder solventar aquellos problemas futuros y situaciones que no son previsibles.

El Instituto Nacional de Estadística define las diferentes categorías de empleo existentes entre las que se encuentran:

1.Tiempo completo: “Los asalariados a tiempo completo son aquellos cuyo horario laboral regular coincide con el que figura en el convenio colectivo o con las horas habitualmente trabajadas en la unidad local en cuestión, aunque su contrato fuera inferior a un año.”

2.Tiempo parcial:” Los asalariados a tiempo parcial son aquellos que trabajan menos horas de las normales trabajadas por los asalariados a tiempo completo.”

3.Indefinidos:” Si no existen criterios objetivos para la finalización de un contrato o relación laboral, éste debe ser considerado como indefinido, incluso si se desarrollan sólo durante determinados períodos del año, pero con la seguridad de que se repetirá cada año (fijos-discontinuos).”

4.Temporales:” Con carácter general, se puede definir un empleo como temporal cuando el fin de la relación laboral o del contrato queda determinado por condiciones objetivas, tales como la expiración de cierto plazo, la realización de una tarea determinada, la reincorporación de un empleado al que se había reemplazado temporalmente, la realización de un período de prácticas o formación o la sustitución de la parte de trabajo no desarrollada por los parcialmente jubilados. En el caso de un contrato de trabajo de duración limitada, las condiciones correspondientes para su terminación se mencionan generalmente en el contrato.”

El enfoque temporal en el que se centra el estudio abarca desde 2021 hasta 2024,durante este periodo temporal se abarcara los diferentes problemas que afectan a los jóvenes, entre otros se encuentran : una alta temporalidad debido a la flexibilidad laboral ,dificultad para obtener un empleo permanente y falta de experiencia al incorporarse al mercado laboral .Esto hace que los trabajos que realizan los jóvenes sean temporales ,produciendo precariedad laboral entre el colectivo objeto de estudio .

2.4Flexibilidad laboral

La Comisión de Expertos para el Diálogo Social de España (2005), ha definido la flexibilidad como “la capacidad empresarial de gestionar su fuerza de trabajo, para hacer frente a cambiantes condiciones de toda índole (tecnológicas, económicas, sociales y organizativas, entre otras). La gestión de los recursos humanos comprende muchos elementos, desde el ajuste del tamaño de la fuerza de trabajo, hasta su organización funcional dentro de la empresa, su remuneración o la determinación del tiempo de trabajo. Por tanto, la definición de flexibilidad no puede limitarse a las facilidades que tienen los empresarios para contratar y despedir trabajadores”.

La flexibilidad laboral se puede definir de diferentes formas:

Flexibilidad externa

“La flexibilidad externa es definida por Fina (2001) como la capacidad que tiene una determinada empresa para aumentar o disminuir el empleo sin incurrir en grandes costos o sin grandes obstáculos de tipo normativo. También es conocida como flexibilidad "numérica" o "cuantitativa".

“Modalidades de flexibilidad externa: “Atendiendo a las estrategias seguidas por las empresas, la flexibilidad externa puede distinguirse de diversas formas como son: la contratación temporal; utilización de la "subcontratación", "externalización" u "outsourcing"; el uso de las empresas de trabajo temporal (ETT); contratos de formación y aprendizaje; movilidad geográfica; trabajadores por cuenta propia; modificación de la normativa laboral para ampliar las causales de despido; despido temporal y jubilación anticipada.”

Flexibilidad interna

Es la capacidad que tiene la empresa para asignar a los trabajadores a unas u otras tareas o puestos de trabajo dentro de la empresa. Asimismo, es considerada como la capacidad para cambiar la organización del trabajo, adaptándola a las necesidades de las nuevas técnicas productivas o a las nuevas exigencias de los mercados de productos.(Fina (2001))

La flexibilidad interna es una estrategia basada en el mercado de trabajo interno: la mano de obra es tratada de manera más homogénea y las modificaciones de las cualificaciones requeridas se obtienen

fundamentalmente por el reciclaje del personal, la redefinición de las tareas y la reconversión de los trabajadores (OCDE, 1987).

Las formas de flexibilidad interna se clasifican de la siguiente manera (Echeverría, 2003): cambios en el tiempo de trabajo; rotación de personal en diferentes puestos y tareas por realizar, así como polivalencia de actividades; uso de horas extras; trabajos en turno, en fines de semana, pausas en la jornada diaria y semanas de trabajo comprimidas; redistribución de los permisos anuales (permisos sabáticos, por maternidad); el teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial.

Flexibilidad salarial

“La flexibilidad salarial se puede definir como la capacidad de ajustar los salarios de acuerdo con la situación económica de la empresa, de tal manera que, en situaciones de baja producción, los salarios puedan disminuir con el fin de evitar la pérdida de empleo; en el caso de una mejora en el nivel de producción de la empresa, ésta actuaría incrementando los salarios como forma no sólo de retribuir al trabajador por su productividad, sino también para retenerlo.”

La existencia de rigidez salarial supone la dificultad de que la evolución de los salarios mantenga una adecuada relación inversa con la evolución del nivel de desempleo. Por tanto, diferentes grados de flexibilidad salarial pueden explicar que distintas economías presenten resultados diferentes en materia de desempleo cuando se enfrentan a una perturbación real adversa. Las posiciones neoclásicas consideran que los mercados laborales flexibles permiten que el proceso de ajuste ante perturbaciones económicas se produzca con escasa o nula pérdida de empleo (Capó, 2003: 4–5).

La flexibilidad salarial se puede clasificar de acuerdo con Sarfati y Kobrin (1992) en políticas de moderación salarial, diferenciación de las remuneraciones en cada sector o empresa, establecimiento unilateral de los salarios, eliminación de los salarios mínimos, eliminación de prestaciones por desempleo, modificación de los costos de despido, disminución de los costos fiscales y sociales de las empresas, salario según rendimiento, congelamientos salariales por crisis coyunturales y doble escala salarial.

La globalización y los avances tecnológicos desde los años 70, han impulsado la flexibilización en el mercado de trabajo ,respecto a la globalización ha aumentado la competencia entre las empresas de los diferentes países ,para lograr ser competitivas buscan reducir los costes laborales y ser más eficientes por lo que implica mayor flexibilidad en la contratación ,por otro lado, los avances tecnológicos permiten nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo o trabajo a distancia ampliando las opciones de las empresas para gestionar las necesidades laborales de manera flexible. Existen diferentes modelos de flexibilidad ;en primer lugar tenemos la flexibilidad controlada en la que refleja la importancia del empleo femenino a tiempo parcial, igualando las necesidades de flexibilidad con la protección de los trabajadores contratados a tiempo parcial ;en segundo lugar la flexibilidad incontrolada ,este tipo de flexibilidad es la que existe en España ,en las que se identifica por una alta tasa de desempleo, temporalidad y economía sumergida produciendo una gran inseguridad laboral entre los jóvenes ,quienes tienen dificultades para acceder a empleos seguros y bien remunerados.

En España los empleos de duración determinada cuyos trabajadores están contratados de forma temporal , el trabajo y responsabilidad que realizan son de carácter permanente y no temporal produciendo precariedad e inestabilidad laboral ,ya que realizan trabajos de carácter permanente pero sus contratos no son indefinidos por lo que no cuentan con la protección que caracteriza dichos contratos (Atkinson *et al*, 1996; Purcell, 2000). Debido a que los costes de despido de aquellos trabajadores temporales en comparación de los trabajadores con contrato indefinido es menor. Los empresarios tienden hacer un mayor uso de los contratos temporales ya que no tienen coste de despido alto, sumado a que los trabajadores temporales están mejor cualificados frente a los fijos que tienen una menor cualificación.

Blossfeld et at (2005), Blossfeld, Mills y Berbardi (2006), Blossfeld y Hofmeister (2006), Blossfeld, Buchholz y Hofäcker (2006) han realizado varias hipótesis sobre la flexibilidad, los contratos temporales afectan al ciclo vital de los jóvenes de forma que el aumento de inseguridad y de la incertidumbre laboral,afectan al emparejamiento (se retrasa y aumenta la cohabitación) y a la fecundidad (se tienen menos hijos y con más edad).

Por lo que en España se ha producido un descenso y una demora de la nupcialidad, fecundidad y un retraso en la edad de emancipación de los jóvenes ya que no tienen la suficiente estabilidad y seguridad financiera para poder hacer planes a largo plazo, dicha situación se ha producido durante las últimas tres décadas.

Los jóvenes están más expuestos a aquellos cambios cílicos de la economía que cualquier otro colectivo, debido a la temporalidad de sus contratos, presentan mayor oportunidad para acceder a un empleo en épocas de estabilidad financiera y en situaciones de crisis económicas en el que las empresas tengan que prescindir de los trabajadores, los jóvenes son los primeros en salir debido al bajo coste de la indemnización que reciben.

El desempleo friccional, afecta mayoritariamente a los jóvenes ya que están constantemente entrando y saliendo del mercado laboral. Ocasionando que los jóvenes accedan aquellos trabajos de baja cualificación, temporales y con bajos salarios, muchos de ellos cuentan con formación superior a los puestos de trabajo que desempeñan por lo que están buscando de forma continua trabajos que se ajusten a su formación prolongando el desempleo friccional entre los jóvenes.

Por lo que el problema principal de los jóvenes en el mercado laboral no es el poder acceder al mismo, sino el poder tener un empleo de calidad que les proporcione una mayor seguridad y estabilidad laboral. El objetivo de la reforma laboral realizada en 2021 es reducir las altas tasas de temporalidad. En el siguiente apartado analizaré los diferentes problemas que los jóvenes enfrentan en el mercado laboral, así como las diferentes medidas que se han llevado a cabo para fomentar el empleo juvenil.

2.5 Precariedad laboral

La flexibilidad laboral hace posible que existan diferentes modalidades contractuales, produciendo una dualidad en el mercado laboral diferenciando a trabajadores con contratos indefinidos y temporales. Además, existen figuras intermedias que normalmente son ilegales donde se produce lo que se denomina “falsos autónomos” donde un trabajador está bajo las órdenes de un empresario, pero factura como trabajador por cuenta propia, produciendo un perjuicio en los derechos y seguridad que proporciona la condición de trabajador por cuenta ajena. Por lo que distinguimos entre aquellos trabajadores que cuentan con contratos indefinidos que conlleva una mayor protección en al ámbito laboral, por otro lado, aquellos trabajadores con contrato de duración determinada los cuales se ven perjudicados por una menor protección en sus derechos laborales.

“La informalidad, como fenómeno, se acrecentó frente a la revolución iniciada en los setenta (Neffa, 2008; Barattini, 2009), y sus límites conceptuales también comenzaron a desdibujarse, en particular, sobre los aspectos relativos al sector de actividad económica, tamaño del establecimiento productivo y las lógicas de contratación.”

“Por otra parte, a los elementos básicos de análisis horas, salario, lugar de trabajo, sector de actividad y actividades agregan aspectos relativos a lo “subjetivo” y las transformaciones en la experiencia de los cuerpos y las emociones (Paugman, 2000; Boufartigue, 2007; Barattini, 2009; Piñeiro, 2013) señalando la aparición de hiperactividad, simultaneidad, intimidades fluidas, inestabilidad, agotamiento afectivo, etc. (Barattini, 2009).”

“Esta variedad y riqueza conceptual y analítica hace que no exista una “única” definición de “precariedad”, sino una serie de variables que ayuda a determinar situaciones más cercanas o lejanas a una relación laboral precaria. En este sentido, se habla de “precariedad multidimensional”. Guadarrama Olivera, Hualde Alfaro y López Estrada (2012), Mora Salas (2005), Menéndez (2010), Julian Vejar (2013), Fernández Massi (2014), Pol, Guilló y Maradona (2015), entre otros/as.”

El precariado según Guy Standing

“Guy Standing introducía el concepto de «precariado» como una clase masiva emergente a la que se le han negado derechos políticos, civiles, sociales y económicos, y caracterizada por una creciente desigualdad e inseguridad.” (Standing,2013, p.2)

“El precariado, la globalización, que comienza en la década de 1980, ha generado una estructura de clases, superimpuesta a estructuras anteriores, que comprende una élite, un salariado [salariat], los profitécnicos [proficians], un viejo núcleo de clase obrera (el proletariado), un precariado, los desempleados y un lumpen-precariado (o subclase). Un grupo de académicos ha propuesto una variante de esta clasificación, si bien difiere en aspectos significativos (Savage et al., 2013).” (Standing,2013, p.20)

“La «clase» puede definirse como un grupo determinado principalmente por específicas «relaciones de producción», específicas «relaciones de distribución» (fuentes de ingreso) y específicas «relaciones con el Estado». De estas relaciones surge una conciencia distintiva de lo que son reformas y políticas sociales deseables” (Standing,2013, p.20)

Los jóvenes y el precariado Guy Standing

Guy Standing recoge en su obra una serie de aspectos que afectan a los jóvenes como son la inestabilidad laboral, trabajos precarios, falta de seguridad, entre otros. Por lo que en el siguiente apartado se recogen aquellos aspectos más relevantes que dicho autor hace referencia respecto a los jóvenes y el precariado.

Como no hay incentivos para coger trabajos mal pagados, las trampas de la pobreza han provocado de forma previsible la coerción estatal en forma de «guerra laboral», por la cual los jóvenes y otros grupos son obligados a aceptar trabajos mal pagados o a tener la «experiencia del trabajo» impagado, sin pena de ser penalizados y demonizados como «gorrones», «gandules» y cosas por el estilo. (Guy Standing,2013, p.32)

Estas incluyen la situación en la que coger un trabajo de bajo estatus y bajo salario reduce la probabilidad de conseguir un empleo de carrera más tarde, una trampa que se hace más profunda por la amenaza de rescisión de la prestación si se rechaza el trabajo de bajo salario. Otra trampa de la precariedad surge de la dificultad de moverse en busca de empleo. En muchos países, los jóvenes en particular no pueden alquilar un apartamento porque, sin un empleo «permanente», no son aceptados como inquilinos. (Guy Standing,2013, p.32)

Por lo que el precariado es una clase social, que se ven afectados por la inseguridad y precariedad laboral debido a varios factores. Entre ellos, la inseguridad laboral derivada de los empleos temporales , produciendo que estas personas cuenten con ingresos inestables .Además ,menos derechos laborales propiciando situaciones de abuso y explotación a dichos trabajadores, otro factor es la ausencia de representación sindical ya que normalmente los trabajadores que van a estar de manera temporal en una empresa no se afilan a un sindicato, lo que hace más difícil la defensa de sus derechos laborales cuando surge un problema con el empleador .

Becarios

Pese a la regulación promovida por una ley de 2007 que requiere que los empresarios les paguen, ni siquiera se aplica el salario mínimo. No tienen seguridad social ni pueden afiliarse a sindicatos, tienen que hacer largas jornadas de trabajo durante seis o siete días por semana y no pueden tener subidas salariales mientras tengan contratos de becarios. (Guy Standing,2013, p.66-67)

El trabajo de becario es una forma explotada de trabajo flexible fácilmente disponible, utilizado para desplazar a otros trabajadores que hacen un trabajo similar. (Guy Standing,2013, p.66-67)

Desempleo y subempleo

El subempleo invisible, es uno de los rasgos que caracterizan el precariado debido a que los trabajadores tienen empleos por debajo de sus capacidades o habilidades. (Guy Standing, 2013, p.74)

En el mercado laboral el problema no se encuentra en el desempleo, sino en el subempleo debido a que la flexibilidad de las relaciones laborales proporciona a los empleadores las condiciones para transformar los contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, infrautilizado el trabajo. En países industrializados trabajadores que tienen ingresos muy bajos, son considerados como trabajadores empleados en vez de desempleados. (Guy Standing, 2013, p.73)

Medida de la atonía laboral (labour slack) creada por Guy Standing que combinaba distintas medidas de subempleo: trabajo a tiempo parcial, voluntario o involuntario; trabajos de corta duración y despídos; empleos en los que no se hace ninguna hora de trabajo (por ejemplo, empleos con contratos de cero horas); desempleados desanimados que están disponibles para trabajar pero que no buscan trabajo activamente; y el desempleo registrado (Standing, [1999], 2002, p.72-73).

Por lo que los trabajos mal pagados, de bajo estatus, becarios como una forma de explotar el trabajo flexible, subempleo, el desempleo y la sobrecualificación, son algunos de los elementos que Guy Standing señala que afectan a los jóvenes respecto a la precariedad laboral.

Los conceptos analizados anteriormente son necesarios para poder comprender el estudio que se va a llevar a cabo en los siguientes apartados, con relación a la reforma laboral de 2021 y las consecuencias que se derivaron de la misma.

La reforma laboral llevada a cabo mediante el Real Decreto Ley 32/2021, se implementó en el marco de la crisis sanitaria de la COVID-19, en primer lugar, se abordará en qué momento temporal se produjo, en segundo lugar, analizaré las dimensiones de la precariedad laboral, en tercer lugar, la población afligida por la precariedad laboral y por último se abordará aquellos problemas sociales ligados a la precariedad laboral.

3. Marco de la crisis pandémica

El 14 de marzo de 2020, se publica el Real Decreto 463/2020, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, dando lugar a una serie de transformaciones a nivel político, económico y educativo.

El 15 de marzo de 2020 se declara el primer estado de alarma con una duración de 98 días, para hacer frente a la expansión del coronavirus, una pandemia mundial en la que los Estados no estaban preparados para afrontar un problema de esta magnitud.

Debido a la situación de emergencia sanitaria que estaba atravesando España, el gobierno aprobó la Ley 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID- 19. Con el objetivo de establecer una serie de medidas urgentes para evitar la propagación del coronavirus.

Algunas de las acciones que se llevaron a cabo fueron las siguientes; uso obligatorio de la mascarilla, en los centros de trabajo se adoptó aquellas medidas adecuadas de ventilación, limpieza y desinfección de las zonas de trabajo etc. En los centros docentes se establecen medidas organizativas que aseguren la distancia de seguridad necesaria entre el alumnado, así como las medidas de prevención de personal. En aquellas actividades de hostelería y restauración se limitó el aforo para evitar aglomeraciones, medidas de higiene adecuadas, entre otras. Las cuales veremos más detalladamente en los apartados siguientes.

Además, se aprobó el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. El objetivo principal de este nuevo paquete de medidas es dar apoyo a aquellos colectivos vulnerables, así como fortalecer la actividad económica principalmente para aquellas empresas y autónomos.

Se realizaron dos informes de urgencia analizando las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España, realizado por el Instituto y el Consejo de la Juventud de España, en el que vamos a abordar aquellos aspectos señalados anteriormente.

3.1 Dimensiones de la precariedad laboral

El coronavirus tuvo un impacto en diversos aspectos en la vida de las personas. Por lo que el objetivo del presente apartado es comprobar las distintas consecuencias producidas por la crisis sanitaria.

Debido a la gravedad de la situación que estaba atravesando España, fue necesario el estado de alarma estableciendo una serie de medidas para proteger la salud y seguridad de la población española.

Entre las medidas que se llevaron aquellas que más afectaron a la población joven son; limitación a la libertad de la circulación de las personas, medidas de contención en el ámbito educativo y de la formación, medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales,

establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, entre otras adicionales.

Los informes de urgencia sobre juventud en riesgo, analiza las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España, abordando las diferentes dimensiones de la precariedad laboral que se pueden ver contempladas en; menos empleo joven estacional, pocos jóvenes ocupados, ocupados en situación de riesgo y por último los jóvenes acuden a los estudios como salida ante las dificultades que se estaban atravesando durante la COVID-19 para acceder a un empleo.

Los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa reflejan que la población joven se ha visto gravemente afectada por la destrucción de empleo durante el primer y segundo cuatrimestre de 2020. Los jóvenes que contaban con empleo representaban el 33,5% incluyendo a aquellas personas que estaban afectadas por los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo.

La tasa de actividad de los jóvenes también ha descendido del 54,2% en 2019 a 47,9% en 2020, muchos de los jóvenes debido a las dificultades que se encontraban para acceder a un empleo durante la situación de la crisis sanitaria que se estaba viviendo, optaron por recurrir a los estudios formando parte de la población inactiva.

La ocupación de los jóvenes en aquellos empleos estacionales se vio reducido en un 14,1% interanual en julio de 2020 en comparación a julio de 2019. Una de las características de la incorporación al mundo laboral de los jóvenes al mercado de trabajo ,es que cuando finalizan los estudios en el mes de junio comienzan a trabajar, sobre todo en aquellos empleos temporales como es el sector turístico o la hostelería que en verano se ven incrementado los puestos de trabajo en dichos sectores, en septiembre cuando los jóvenes vuelven a los estudios ,es cuando se extinguen los puestos de trabajo o empiezan a buscar un nuevo empleo. Por lo que durante la pandemia del coronavirus se vieron gravemente afectados los jóvenes por esta situación, debido a las restricciones que el gobierno introdujo en al ámbito de actividades de hostelería y restauración.

La población joven es uno de los colectivos que se ven afectados por la precariedad laboral debido a que cuentan con contratos temporales, menor estabilidad, mayor incertidumbre, menores sueldos y más riesgo de estar sobrecualificados, en el segundo cuatrimestre de 2020 la población joven en aquellos empleos vulnerables se vio reducido de manera significativa sobre todo en sectores privados, lo que refleja que los contratos temporales son los primeros que se extinguen en situaciones de crisis.

3.2 Población afligida por precariedad laboral

El colectivo de jóvenes se ven afectados mayormente en momento de crisis y recesiones económicas que el resto de la población, los siguientes datos establecen una comparativa entre este colectivo y el resto de la sociedad.

Las dos primeras semanas de confinamiento la tasa de paro de la población joven en España se situaba en el 25,2%, produciéndose un incremento trimestral más de dos veces superior al que se registró entre las personas cuya edad comprende de 30 a 64 años.

El informe Jóvenes ante el Covid-19: Respuestas, recuperación y resiliencia realizado por La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) muestra cómo afectó a los jóvenes el coronavirus. Los sectores más vulnerables, son aquellos relacionados con los (restaurantes, hostelería, industria del entretenimiento), que mayoritariamente son empleos ocupados por jóvenes, por lo que tienen una mayor probabilidad de que se destruya su empleo y su salario se vea reducido. Los datos recogidos al inicio de la crisis, en aquellos países miembros de la OCDE, entre ellos España, puso de manifiesto cómo aquellos jóvenes de 15-24 años fueron el colectivo más afectado por la COVID-19.

Por lo que las personas jóvenes se han visto afectadas en mayor medida de los efectos debido al parón económico producido por el confinamiento, se refleja tanto en la caída de la tasa de actividad como en la tasa de empleo.

3.3 Expediente de Regulación Temporal de Empleo

Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) como mecanismo de ajuste temporal del empleo durante la COVID-19, los jóvenes son los que tienen una mayor amenaza de perder el empleo tras la finalización de los ERTE, el contrato de trabajo puede ser suspendido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor temporal. Se introdujeron medidas como fortalecer la prestación contributiva de desempleo para aquellas personas que no disponían del tiempo exigido de cotización en circunstancias ordinarias, además, el tiempo que el contrato estaba en suspensión o reducción de jornada derivada de un ERTE, ese tiempo, contaba como periodo máximo para percibir la prestación por desempleo.

Los datos obtenidos en el segundo cuatrimestre de 2020, la Encuesta de Población Activa respecto a la población joven que se vio afectada por los ERTEs representaban el 29,6% de toda la población joven ocupada que podían encontrarse en julio en situación de ERTE o similar. Cuando finalizó el estado de alarma y durante el segundo cuatrimestre de 2020 las consecuencias de la crisis económica originada por la pandemia del coronavirus afectaron significativamente aquella población joven española.

Los ERTE durante la pandemia del coronavirus fueron utilizados como herramienta para aminorar los efectos económicos del confinamiento y de las restricciones que fueron implementadas por el gobierno, con el objetivo de mitigar la propagación del coronavirus. Los trabajadores tienen derecho a dicha prestación, aunque no cuenten con el periodo de cotización mínimo que se exige, la única condición que se les requiere es la obligación de inscribirse como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo Estatal.

El requisito de cotización mínima de 360 días no se requiere cuando las rentas son superiores al 75% del salario mínimo interprofesional vigente, sin tener en cuenta la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias, esto puede conllevar un incremento de la precariedad laboral de los más jóvenes ya que solamente esta exención de cotización se aplica únicamente cuando cumple con ese requisito.

La existencia de contratos tanto temporales como indefinidos caracterizan la estructura productiva de España, los jóvenes se han visto afectados ya que ha aumentado la tasa de paro (hasta el 30%), disminuido la ocupación (-7,24 puntos en un año) y el empleo estacional (-14%). Además, la tasa de actividad también se ha visto reducida hasta alcanzar el 47,9% en 2020.

La pandemia de la COVID-19 ha afectado con mayor dureza aquellos sectores no esenciales y de baja productividad que generalmente los jóvenes ocupan aquellos empleos que se ven afectados por dichas características, por lo que, tras la finalización de los ERTE, la tendencia a los despidos de aquellas personas que tienen contratos precarios pone en riesgo el trabajo de más de la mitad de la juventud española.

Los jóvenes representan en media 72,1% de las personas jóvenes empleadas se encuentran en trabajos vulnerables, alcanzando el 80% en las siguientes actividades; artísticas, entretenimiento, construcción, hostelería, actividades administrativas y sector del transporte y almacenamiento.

El colectivo de jóvenes es uno de los más afectados por la precariedad laboral, debido a la temporalidad de los contratos. Tras el análisis realizado en el presente apartado, se evidencia como tras la finalización de los ERTE los jóvenes son los primeros en ser despedidos debido a la precariedad de sus contratos. Los requisitos exigidos para acceder a los ERTE, como tener una renta superior al 75% salario mínimo interprofesional, muchos de ellos no cuentan con esta exigencia por lo que esto aumenta la precariedad laboral entre el colectivo juvenil.

3.4 Problemas sociales ligados a la precariedad laboral

El grupo Politikon en su obra “El Muro Invisible” realizada en el año 2017, hace referencia a las dificultades que tienen los jóvenes en España, en el presente apartado se va a realizar un análisis sobre aquellos aspectos más importantes en relación con aquellos problemas sociales ligados a la precariedad laboral que afecta al colectivo de jóvenes.

Las desigualdades que existen entre las personas que componen la sociedad hacen referencia a dos factores que hacen que dicha desigualdad sea tan acusada, en primer lugar, tenemos a un menor nivel de protección; en segundo lugar, la posesión de una vivienda.

Respecto al primer factor los jóvenes no disponen de ahorros, sino que ellos disponen de un empleo, pero el cual no les permite poder ahorrar, que en momentos de crisis es lo primero en desaparecer, mientras que las pensiones se mantienen, por lo que el resultado de la situación descrita nos

encontramos con las personas protegidas por las pensiones, y por otro lado tenemos al colectivo de jóvenes totalmente desprotegidos.

Haciendo referencia al factor de la vivienda, poniendo en relación con la temporalidad de los contratos de dichos jóvenes que provocan inestabilidad económica e inseguridad, hace que la decisión por parte de estos jóvenes de emanciparse se retrase, al igual que la posibilidad de formar una familia.

Por otro lado, los grandes problemas de España que afectan a los jóvenes son relativos a los principales pilares estructurales del Estado español: el mercado laboral, la educación y el Estado de bienestar.

El mercado laboral español cuenta con una tasa de temporalidad alta junto con el paro estructural que existe en España, aquellas personas que tienen un contrato indefinido disponen de una mayor protección que aquellos que tienen trabajos temporales ,ya que para los empresarios les supone un coste menor despedar aquellos trabajadores con contratos temporales que aquellos que tienen contratos indefinidos, sumado a una infravaloración de los puestos ofertados genera una brechas entre insiders y outsiders, es decir, aquellos trabajadores que se encuentran protegidos y los que no.

La educación también es un factor que causa inestabilidad laboral, en España existe un gran porcentaje de abandono escolar, la desigualdad de ingresos de familiares provoca una división mayor entre los alumnos.

Respecto al Estado de bienestar español, no protege a todos de forma equitativa, sino que proporciona una mayor protección aquellos que se encuentran beneficiados por el sistema.

El gobierno con el objetivo de paliar los efectos negativos que se produjeron durante la pandemia y para mejorar las condiciones de vida de las personas, ha incrementado el salario mínimo interprofesional progresivamente como recoge La Moncloa, la primera subida fue en el año 2019, hubo un incremento de un 22,3%, hasta alcanzar los 900 euros. En 2020 se fijó en 950 euros incrementando en 2021 en 15 euros más, en total desde el 2019 hasta el 2021 año en que se implantó la reforma laboral objeto de estudio, se ha incrementado el salario mínimo interprofesional en, un 31%. En 2022 subió el salario mínimo interprofesional hasta los 1000 euros, en 2023 hasta los 1080 y en 2024 hasta los 1134 euros, por lo que desde 2018 se ha incrementado el salario mínimo interprofesional en un 54%.

Entre las personas que más beneficiadas se vieron por el aumento del salario mínimo interprofesional son aquellos que se ven afectados por empleos eventuales y también aquellas personas empleadas sin estudios superiores, respecto a los sectores afecta de forma significativa a la agricultura, comercio y hostelería. En cuanto al perfil demográfico los jóvenes fueron uno de los colectivos que se vieron favorecidos por el incremento del salario mínimo interprofesional.

Por lo que podemos destacar que la subida del salario mínimo interprofesional es beneficioso debido a que reduce las desigualdades, mejora el bienestar de los trabajadores y aumenta el poder adquisitivo, entre otros efectos positivos. En el mercado laboral, siguen existiendo problemas sociales que afectan a

los jóvenes como son :la dificultad que tienen para poder ahorrar ,el retraso en la edad de emancipación ,la elevada tasa de temporalidad ,la educación y la falta de protección por parte del Estado de Bienestar para determinados colectivos .Muchos de estos problemas son originados debido a la flexibilidad existente en el mercado de trabajo español, en el siguiente apartado realizaré un análisis sobre aquellos problemas causados por dicha flexibilidad ,así como las consecuencias mencionadas anteriormente que se derivan de la misma.

4. Revisión de la Reforma Laboral RD 32/2021

En el presente apartado indagaré sobre las diferentes medidas implementadas por el gobierno a través del RD 32/2021, con el objetivo de comprobar si se ha reducido la temporalidad que caracteriza el mercado laboral, que en momentos de crisis económica conlleva una gran pérdida de puestos de trabajo.

4.1 Problemas en el mercado de trabajo español desde 2021 hasta la actualidad

La reforma laboral producida en 2021 mediante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo recoge una serie de problemas que padece el mercado laboral español.

1. Modelo de relaciones laborales frágiles debido a la flexibilidad de la contratación laboral, produciendo situaciones que generan precariedad, como dificultades para obtener un empleo estable o la duración de los contratos que se caracterizan por ser de duración determinada.
2. Alto nivel de temporalidad, presión sobre los salarios, produciendo una devaluación salarial, debido a que empeora las condiciones de vida de las personas y disminuye la demanda interna, en consecuencia, perjudica a la capacidad de crecimiento económico en España.
3. Reducción de los niveles de competitividad y productividad de las empresas, produciendo una menor inversión en formación y menor capacidad de adaptación a los cambios y mejoras tecnológicas.
4. Modelo de relaciones laborales desiguales e injusto, la temporalidad distribuye de forma desequilibrada según factores como la edad o el género, de manera que las personas más jóvenes, son las que se ven afectadas en mayor nivel por la precariedad, debido a contratos de trabajo inestables, como en términos de salarios, dificultad para incorporarse plenamente al mercado laboral, refleja las brechas de diferente tipo, aún por corregir.
5. Alta rotación laboral de las personas trabajadoras, debido a la utilización abusiva del contrato temporal, siendo los jóvenes uno de los colectivos que mayormente se ven afectados por esta situación.
6. Los jóvenes predominantemente se encuentran con un mayor número de trabajos temporales y desempleo.

4.2 Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

La reforma ha estado respaldada por los fondos europeos Next Generation UE, que ha dado lugar en España al componente 23 del Plan Nacional de Recuperación Transformación y Resiliencia de 21 de junio de 2021.

El objetivo es “diseñar un conjunto de políticas públicas que permitan avanzar en un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, preparado para las nuevas demandas y oportunidades globales, como la transición digital y ecológica”.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia engloba diferentes reformas para lograr alcanzar un empleo de calidad, aumentar las oportunidades a nivel profesional como vital de los jóvenes, reducir las brechas sociales y territoriales apoyando a aquellas personas más vulnerables, entre otros.

Alguno de los objetivos más importantes recogidos en el Plan son los siguientes:

Simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad

La reforma en este ámbito abarca la reordenación de las modalidades de contratación laboral y la simplificación, con el objetivo del uso del contrato indefinido como regla general y el contrato temporal se utilice de forma causal, frenando el uso abusivo de esta modalidad de contrato y la excesiva rotación de las personas trabajadoras.

Modernización de la negociación colectiva

Los convenios colectivos permiten la adaptación de las condiciones de trabajo en función de las diferentes características que presente el sector o la empresa, aportan seguridad debido a que disminuyen la conflictividad y hacen posible una competencia entre las empresas en torno a la calidad del empleo y no en la reducción de los costes laborales.

Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales

Los convenios colectivos permiten la adaptación de las condiciones de trabajo en función de las diferentes características que presente el sector o la empresa, aportan seguridad debido a que disminuyen la conflictividad y hacen posible una competencia entre las empresas en torno a la calidad del empleo y no en la reducción de los costes laborales.

Modificación del Estatuto de los trabajadores

Modificación del Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que contiene dos nuevas modalidades de contratos: contrato de formación en alternancia que busca compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, por otro lado, nos encontramos con el contrato formativo para obtener la práctica profesional acorde con el nivel de estudios.

Modernización de las medidas de flexibilidad interna

Se introducen medidas para incrementar el uso de los expedientes temporales de empleo para evitar las extinciones de los puestos de trabajo, cuando las circunstancias macroeconómicas o sectoriales justifiquen la necesidad del uso de medidas de protección temporal.

Estas son algunas de las acciones que recoge el Plan de Transformación, Recuperación y Resiliencia que proporcionan una mejora en las condiciones laborales, además de aportar mayor seguridad y calidad en el empleo, particularmente para los jóvenes, ya que son uno de los colectivos que generalmente se ven afectados por empleos de baja calidad y protección laboral.

4.3 Análisis de la Reforma Laboral realizada mediante RD 32/2021

Una vez realizado el análisis de la Reforma Laboral llevada a cabo por el gobierno , mediante el RD 32/2021 ,podemos concluir que el objetivo principal es reducir la tasa de temporalidad de los contratos fomentando la contratación indefinida, a través de las medidas mencionadas anteriormente como son; simplificación de los contratos, modernización de la negociación colectiva, modernización de la contratación y subcontratación de actividades laborales ,por último , mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización en el empleo.

Los datos obtenidos a través del Instituto Nacional de Estadística comparando los años anteriores y posteriores a la reforma, los jóvenes varones cuya edad abarca de los 20-24 años ,vemos como en 2021 la contratación temporal se situaba en 266,1 (miles de personas) respecto a 2023 que se encuentra en 237,5(miles de personas);las mujeres cuyo rango etario es el mismo, la contratación temporal en 2021 representaba el 277,6(miles de personas),producíendose un descenso de los contratos temporales en 2023 cuyos datos representan el 228,6(miles de personas);por otro lado los jóvenes varones cuya edad abarca de 25-29 años en 2021 la contratación temporal representaba el 339,4(miles de personas)frente a 2023 que la contratación temporal también disminuye en 217,9(miles de personas),las mujeres cuyo rango de edad es análogo en 2021 la contratación temporal se situaba en 373,8 (miles de personas),frente al año 2023 cuya contratación temporal se vio reducida hasta alcanzar los 249,9(miles de personas).

Respecto a la contratación indefinida aquellos jóvenes cuya edad comprende de los 20-24 años, los varones en 2021 representaban el 170,9 (miles de personas),aumentando significativamente esta cifra hasta alcanzar en 2023 los 301,7 (miles de personas),respecto a las mujeres en 2021 la contratación indefinida se situaba en 104,1 (miles de personas),incrementándose la contratación indefinida en 2023 hasta los 236,5 (miles de personas).Aquellos jóvenes cuyo rango etario de 25-29 años, en 2021 los varones representaban los 431,9(miles de personas) respecto a 2023 que la contratación indefinida ascendió hasta los 658,9(miles de personas),las mujeres en 2021 la tasa era de 383,2(miles de personas),mejorando la cifra hasta alcanzar los 567,7(miles de personas) en 2023.

Estos datos reflejan los cambios que se han producido tras la implantación de la nueva normativa, reduciendo la contratación temporal de los jóvenes y aumentando la contratación indefinida, logrando la consecución de los objetivos planteados.

5.Impacto de la reforma laboral en el desempleo juvenil

La finalidad del siguiente apartado es comprobar cómo ha afectado la reforma laboral en el desempleo juvenil, se llevará a cabo a través de los datos obtenidos mediante el Instituto Nacional de Estadística.

El objetivo es establecer una comparativa entre la población española y aquellos jóvenes que habitan en la comunidad autónoma de Aragón, para constatar cómo ha evolucionado a nivel nacional y autonómico la situación laboral que atraviesan los jóvenes en el mercado laboral.

5.1 Situación de empleo juvenil en España y Aragón

En España, se han producido distintas reformas laborales para promover el empleo juvenil, teniendo como objetivo una mejora de la inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo español y disminuir la tasa de desempleo estructural que afectan a los jóvenes.

El análisis se dividirá en tres apartados, en el que se pretende comprobar si ha mejorado los datos respecto al nivel de ocupación, el paro y la población activa.

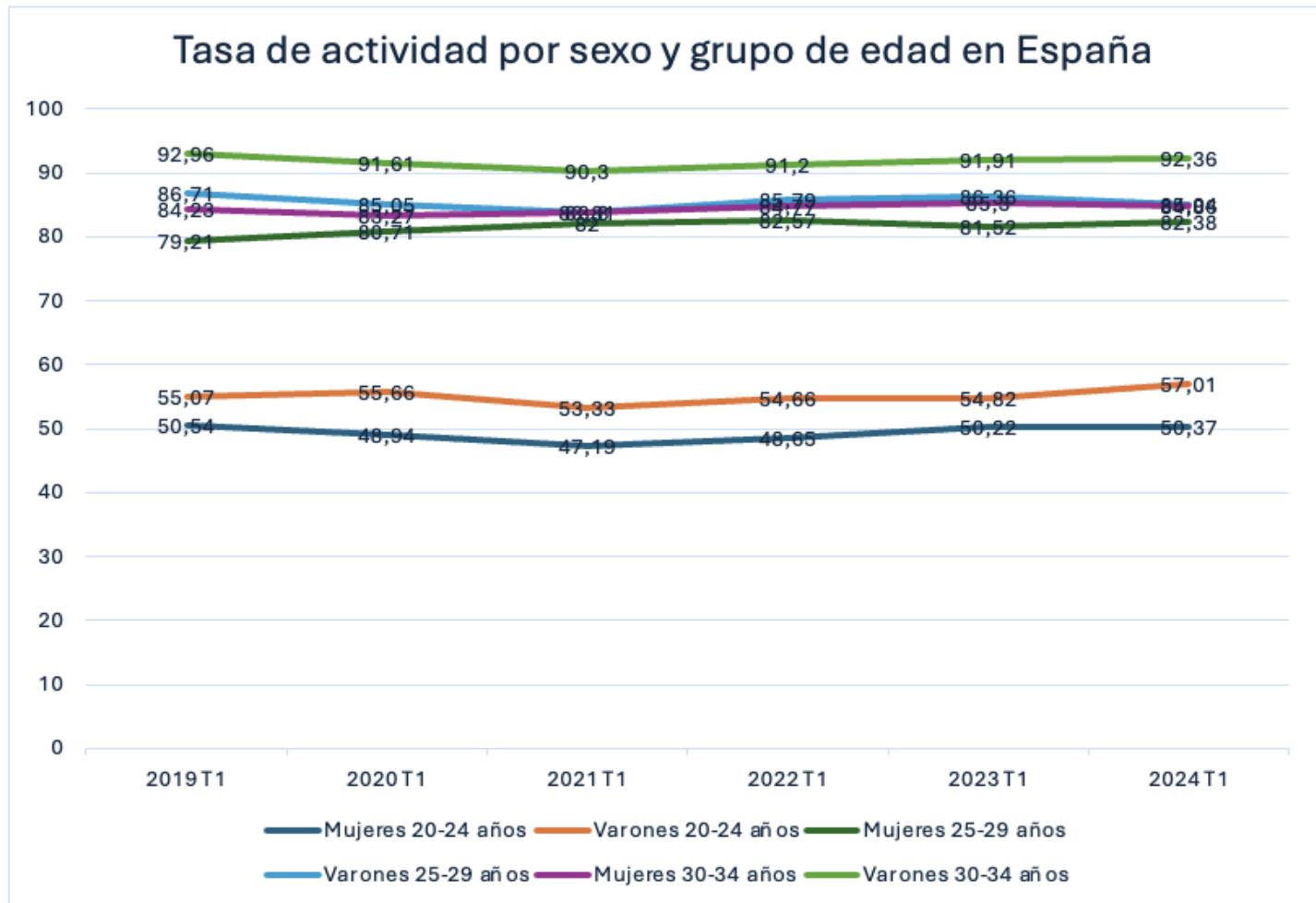
Activos

La tasa de actividad de aquellos jóvenes varones cuya edad comprende de los 20-24 años se ha visto incrementada, pasando de ser (55,07%) en el primer cuatrimestre de 2019 a (57,01%) en el último cuatrimestre de 2024, respecto a las mujeres del mismo rango etario en el primer cuatrimestre de 2021, la tasa de población activa es de (50,54%) produciéndose un ligero descenso (50,37%) en el último cuatrimestre de 2024. Datos obtenidos a través del Instituto Nacional de Estadística.

En cuanto a los jóvenes cuyo rango de edad comprende de los 25-29 años, los varones han visto disminuida la tasa de actividad pasando de ser en el primer cuatrimestre de 2019 (86,71%) a (85,04%) en el último cuatrimestre de 2024. Las mujeres han visto incrementada la tasa de actividad siendo en el primer cuatrimestre de 2019 (79,21%) respecto a la tasa que se registró en el último cuatrimestre de 2024 que fue de un (82,38%). Datos obtenidos a través del Instituto Nacional de Estadística.

Los jóvenes maduros cuya edad abarca de los 30-34 años, en el primer cuatrimestre de 2019 la tasa de actividad en los varones era de (92,96%) produciéndose un ligero descenso respecto al primer cuatrimestre de 2024 cuya tasa fue de un (92,26%), respecto a las mujeres de la misma edad, la tasa de actividad aumentó de (84,23%) en el primer cuatrimestre de 2019 a un (84,86%) en el último cuatrimestre de 2024.

Gráfico 1: Tasa de actividad por sexo y grupo de edad en España (%)

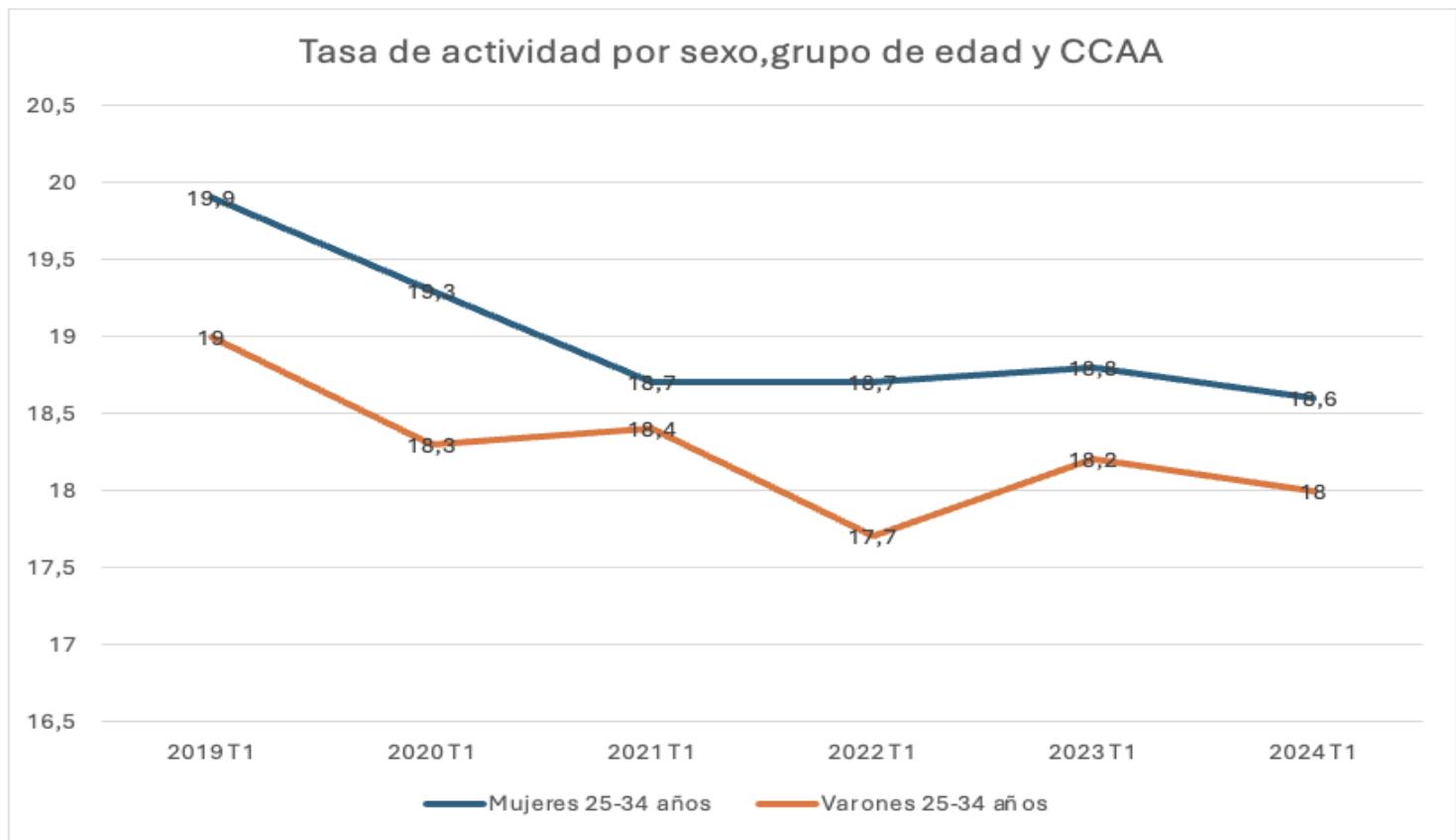


Fuente: INE, EPA. Elaboración propia.

En España la tasa de actividad ha descendido comparando entre primer cuatrimestre de 2019 con el primer cuatrimestre de 2024, en el primer cuatrimestre de 2021 se ve reflejada una reducción de la temporalidad y luego vuelve a incrementarse a partir del primer cuatrimestre de 2022, en el primer cuatrimestre de 2024 se ve un descenso de la tasa de actividad generalizada excepto aquellas mujeres cuyo rango de edad comprende de los 25-29 y 30-34.

En comparación con aquellos jóvenes que habitan en la comunidad autónoma de Aragón como vemos en gráfico número 2, la tasa de actividad tanto para los varones como las mujeres entre 25-34 años, se produjo un ligero descenso entre el primer cuatrimestre de 2019 y el primer cuatrimestre de 2024.

Gráfico 2: Tasa de actividad por sexo y grupo de edad en Aragón (%)



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia.

Se produce una mejora significativa después de la reforma laboral producida en 2021 , debido a la pandemia ocasionada por el coronavirus ,la tasa de actividad descendió durante el año 2021 y las consecuencias se vieron reflejadas a lo largo del año 2022 ,pero los efectos de la reforma laboral no tardaron en producirse, logrando aumentar dicha tasa en 2022 ,pasando de ser (17,7%) en el primer cuatrimestre a (18,2%) en el primer cuatrimestre de 2023 ,sin producirse un cambio significativo respecto a 2024.

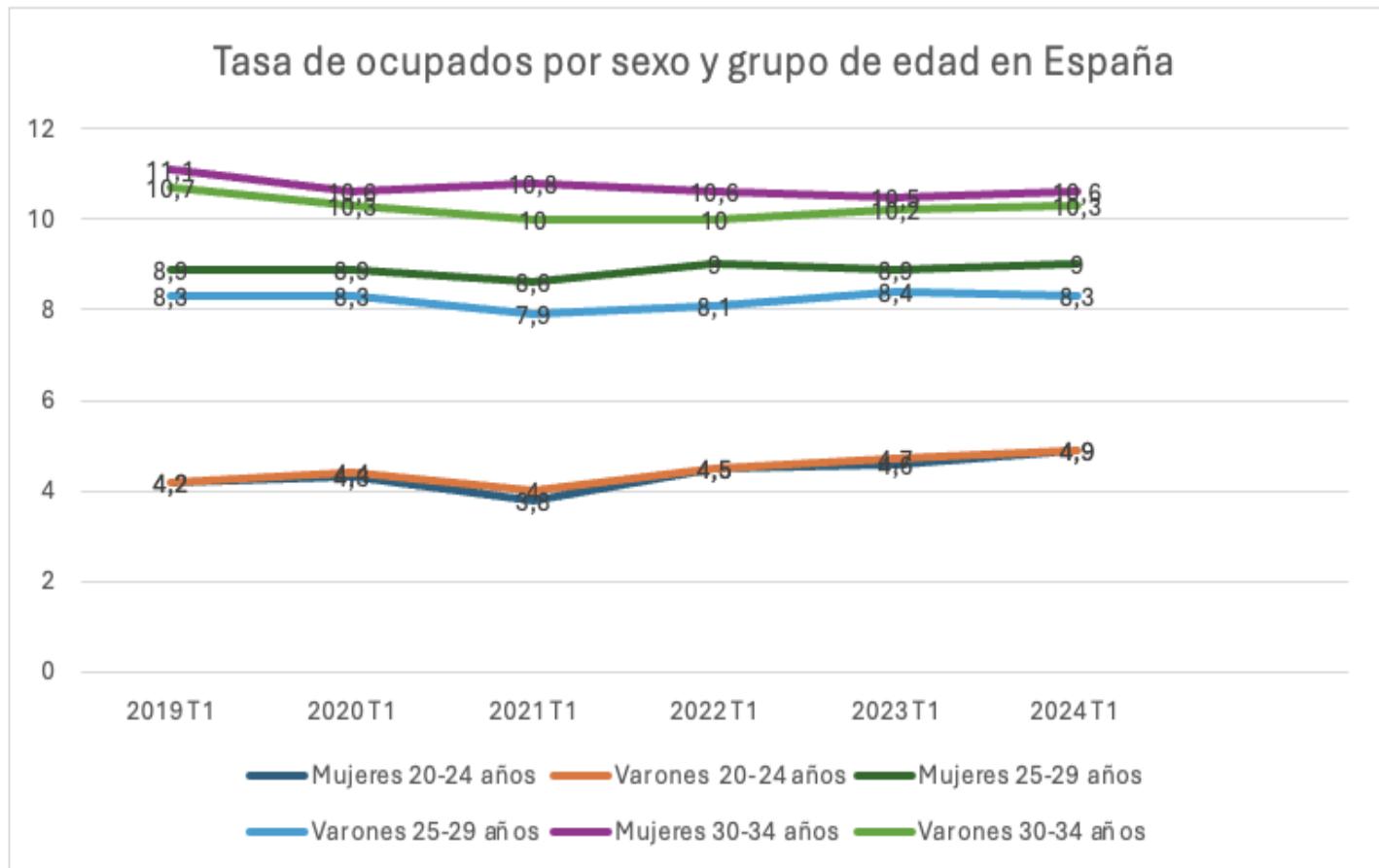
Ocupados

Los datos obtenidos respecto a la ocupación de los jóvenes cuya edad comprende de los 20-24 años, respecto a los varones se ha producido un incremento en el primer cuatrimestre de 2019 el nivel de ocupación era de (4,2%), alcanzando en el cuarto cuatrimestre de 2024 (4,9%) de ocupados, en cuanto las mujeres, se produce el mismo incremento que para los varones de la misma edad. Datos obtenidos a través del Instituto Nacional de Estadística.

Respecto a los jóvenes cuya edad comprende de los 25-29 años, los varones en el primer cuatrimestre de 2019 en nivel de ocupación era de (8,3%) manteniéndose la misma tasa, respecto al primer cuatrimestre de 2024 (8,3%), las mujeres de la misma edad, en el primer cuatrimestre de 2019 la cifra de ocupadas era de (8,9%) logrando incrementar esta cifra hasta el (9,0%) mujeres ocupadas. Datos obtenidos a través del Instituto Nacional de Estadística.

Los jóvenes de edad entre los 30-34 años, tanto los varones como las mujeres han visto reducida ligeramente la tasa de ocupación para los varones pasó de ser (10,7%) en el primer cuatrimestre de 2019, a (10,3%) en el primer cuatrimestre de 2024, respecto a las mujeres, la tasa de ocupación en el primer cuatrimestre de 2019 es de (11,1%) en comparación con el primer cuatrimestre de 2024 (10,6%). Datos obtenidos a través del Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 3: Tasa de ocupados por sexo y grupo de edad en España

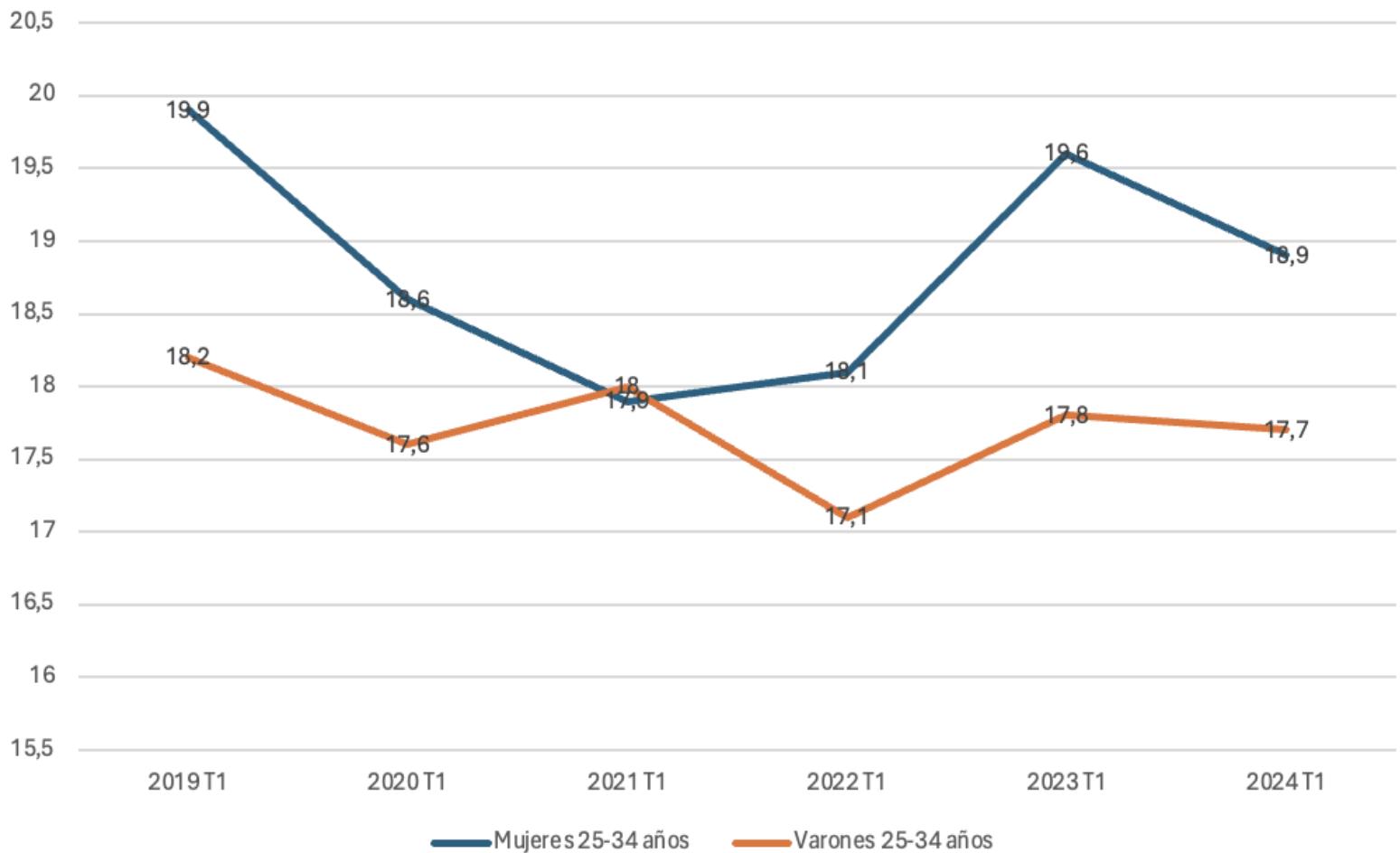


Fuente: INE, EPA. Elaboración propia.

La tasa de ocupados en España en el primer cuatrimestre de 2021 sí que se vio significativamente afectada por la pandemia de forma generalizada para el colectivo de jóvenes, logrando recuperar la tasa de ocupación a partir del primer cuatrimestre de 2022 manteniéndose constante desde dicho año, y produciéndose un incremento de la tasa de ocupación si compramos el primer cuatrimestre de 2019 y el primer cuatrimestre de 2024.

Gráfico 4: Tasa de ocupados por sexo y grupo de edad en Aragón

Tasa de ocupados por sexo ,grupo de edad y CCAA



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia

Los jóvenes en Aragón cuya edad comprende de los 25-34 años la tasa de ocupación para las mujeres como los varones se ha visto reducida si comparamos los primeros cuatrimestres de 2019 y 2024. Como sucede con la tasa de actividad, vemos como durante los años de la pandemia se reduce la tasa de ocupación ,en el primer cuatrimestre de 2022 año donde se ven reflejadas las consecuencias del coronavirus ,se evidencian en una baja da considerable de la tasa de ocupación ,logrando incrementarse dicha tasa a partir del primer cuatrimestre de 2022 ,sin producirse una variación relevante durante los años posteriores como podemos ver en el gráfico número 4.

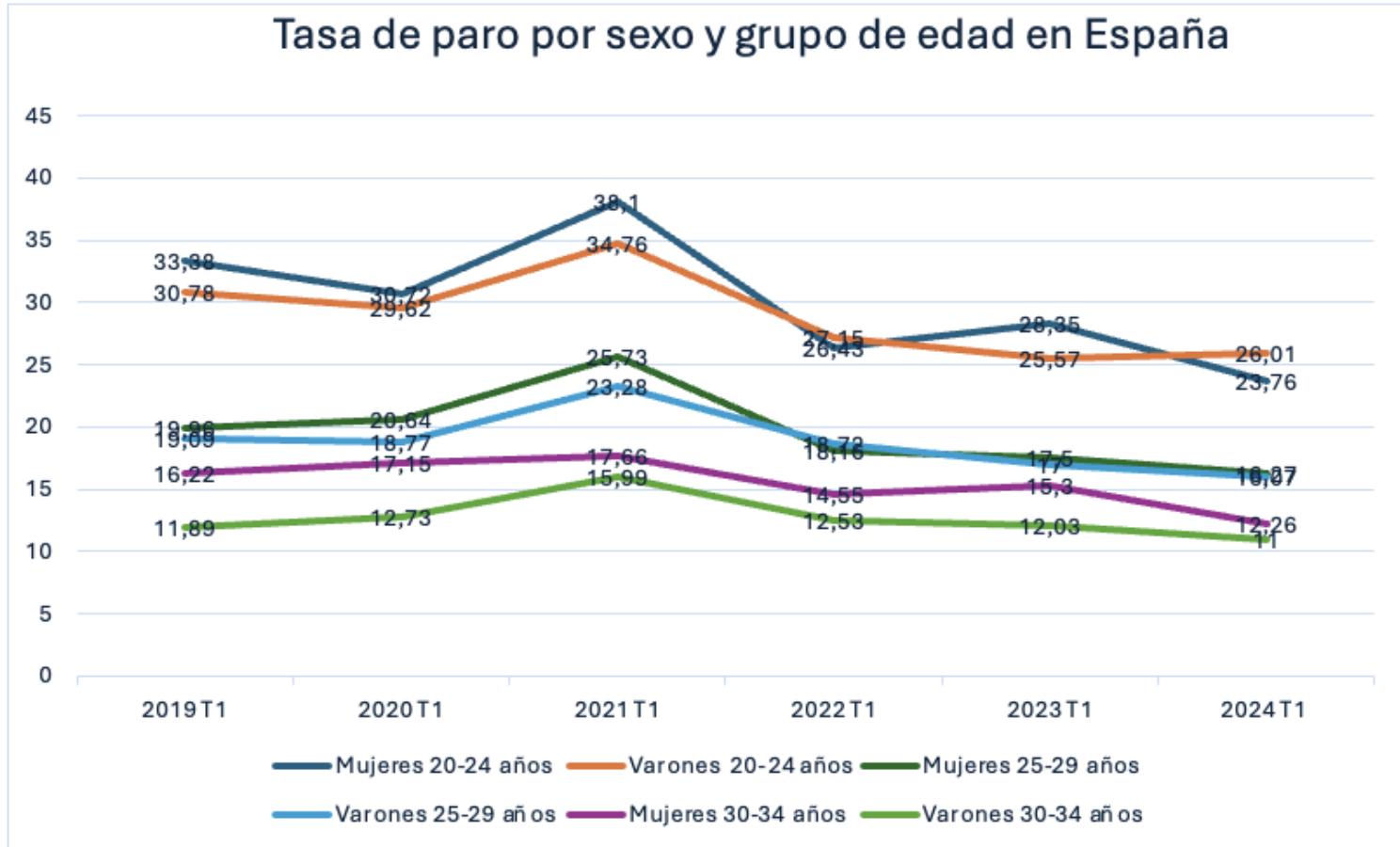
Parados

Los jóvenes cuya edad comprende entre los 20-24 años, los varones en el primer cuatrimestre de 2019 la tasa era de (30,78%) produciéndose un descenso hasta alcanzar los (26,01%) de parados en el primer cuatrimestre de 2024, respecto a las mujeres, la tasa de paro se situaba en el primer cuatrimestre de 2019 en (33,38%) disminuyendo dicha tasa en el primer cuatrimestre de 2024 hasta (23,76%) de mujeres paradas.

Aquellos jóvenes cuyo rango etario abarca de los 25-29 años, también se produce un descenso de la tasa de parados para ambos colectivos, respecto a los varones en el primer cuatrimestre de 2019 era de (19,09%) logrando conseguir disminuir la tasa de paro hasta los (16,07%) de parados en el primer cuatrimestre de 2024, respecto a las mujeres en el primer cuatrimestre de 2019 (19,96%) también desciende la tasa de paradas hasta alcanzar el primer cuatrimestre de 2024 (16,27%) de paradas.

Los jóvenes de edad entre 30-34 años también han visto reducida la tasa de paro tanto para las mujeres como para los varones, respecto a los varones la tasa de paro en el primer cuatrimestre de 2019 era de (11,89%) registrando un descenso del (11,0%) en el primer cuatrimestre de 2024, respecto a las mujeres en el primer cuatrimestre de 2019 la tasa de paro era de (16,22%) disminuyendo significativamente alcanzando en el primer cuatrimestre de 2024 una tasa de (12,26%) de paradas.

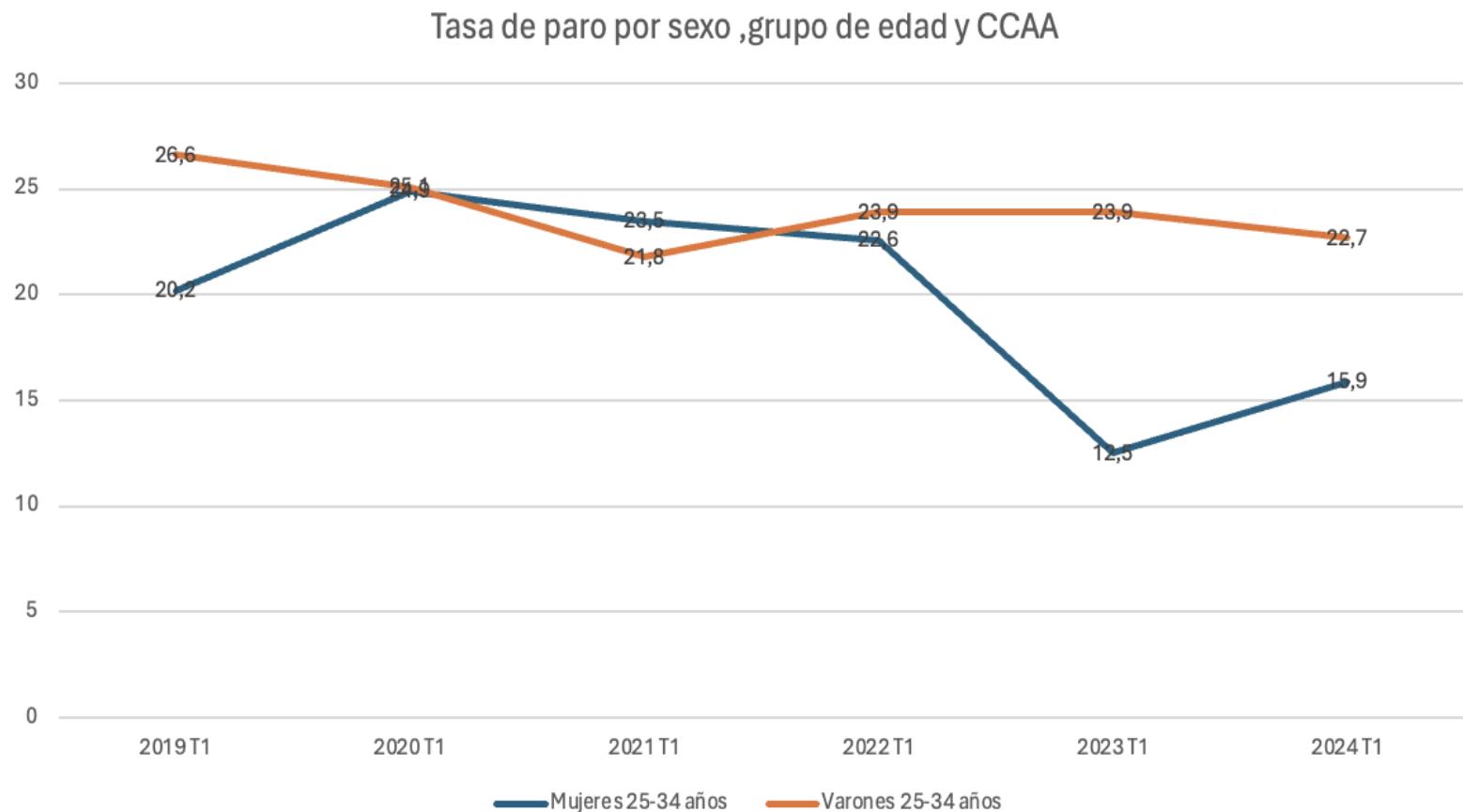
Gráfico 5: Tasa de paro por sexo y grupo de edad en España



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia

Respecto a la tasa de paro vemos como la pandemia en el primer cuatrimestre de 2021, afectó de forma muy notoria al aumento del paro, vemos reflejado el efecto inmediato de la reforma laboral de 2021 tras su implantación la tasa de paro se vio reducida de forma significativa, reflejando los efectos en mayor medida a partir de dicho año y también en el primer cuatrimestre de 2022, produciéndose un descenso generalizado desde dicho año y en comparación entre el primer cuatrimestre de 2019 y el de 2024.

Gráfico 6: Tasa de paro por sexo y grupo de edad en Aragón



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia

En Aragón la tasa de paro se ha visto reducida tanto para las mujeres como hombres de edad entre 25-34 años, desde el primer cuatrimestre de 2019 para los varones se ha visto reducida pasando de ser (26,6%) de parados a (22,7%) en el primer cuatrimestre de 2024, para las mujeres también ha visto reducida la tasa de paro ya que ha pasado de ser en el primer cuatrimestre de 2019 (20,2%) de paradas a (15,9%) en el primer cuatrimestre de 2024.

Respecto a la población joven española podemos observar que el efecto de la reforma laboral ha sido positivo, se incrementa tanto la tasa de actividad de los jóvenes como el número de ocupados y por otro lado vemos como la tasa de paro ha descendido significativamente, por lo que es innegable que la reforma laboral ha producido una mejora de los datos respecto a la población activa, ocupados y parados de aquellos jóvenes entre 20-24, 25-29 y 30-34 años.

En conclusión, la comunidad autónoma de Aragón también presenta mejoras, ya que los datos reflejan un ligero descenso de número de activos, un aumento el número de ocupados, por otro lado, descendió el número de parados, por lo que podemos afirmar que en España como en Aragón la reforma tuvo un efecto positivo para los jóvenes en el mercado laboral.

Respecto a la duración de los contratos, debido a las medidas implementadas mediante la reforma laboral realizada mediante RD 32/2021, los jóvenes se han visto beneficiados ya que se ha limitado el abuso de la contratación temporal que mayoritariamente afectaba a este colectivo y se ha incrementado la contratación indefinida, reduciendo la precariedad laboral entre los jóvenes que era provocada por los contratos de duración determinada.

6.Conclusión

La población joven como hemos podido comprobar después del estudio que he realizado, uno de los principales objetivos de la Reforma Laboral realizada mediante RD 32/2011 es eliminar la alta temporalidad injustificada que existe en España, lo que propicia que estos jóvenes tengan contratos temporales, generando inseguridad e inestabilidad en el mercado laboral.

Prolongándose la edad de emancipación, la dependencia de los jóvenes respecto a sus padres y el retraso en la formación de nuevas familias.

Dicha reforma objeto estudio, que fue implementada en una situación de carácter excepcional, que se vivió a nivel mundial a causa de la pandemia del coronavirus, fue necesaria para paliar los efectos que provocaron las restricciones y medidas implementadas para frenar la propagación de la COVID-19.

Por lo que puedo afirmar que el objetivo principal de la reforma realizada en 2021 ha cumplido con su objetivo reducir la temporalidad en los contratos y aumentar la contratación indefinida, como hemos visto con anterioridad a través de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, se ha reducido la temporalidad en los contratos de forma notable y aumentado la contratación indefinida de forma significativa.

En cuanto a las tasas de actividad, ocupados y parados ,también vemos los efectos positivos que se derivan de la reforma laboral, en general para las tres tasas que se han estudiado mediante el presente trabajo ,podemos comprobar que los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística muestran como durante la pandemia que se atravesó durante el año 2021 se observó una caída la tasa de actividad y de ocupación de forma significativa ,se incrementó la tasa de paro ,reflejando los efectos de la pandemia durante el año 2022.A partir de dicho año vemos como la reforma laboral revierte la situación que se estaba atravesando en España y en Aragón ,aumentando la tasa de activos y ocupados desde 2022 manteniéndose desde 2023 sin cambios significativos .

La tasa de paro se vio reducida tras la implantación de la reforma laboral ,como he mencionado anteriormente se estaba a travesando una situación anómala ,en la que fue clave la introducción de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE),para para reducir el impacto producido por las restricciones y medidas llevadas a cabo durante la pandemia ,en la que por lo general en épocas de crisis uno de los colectivos más afectados por la destrucción de empleo son los jóvenes ,ya que aquellos contratos temporales suponen un menor coste para los empresarios debido a que las indemnizaciones son muy bajas en comparación con aquellas personas con contrato indefinido.

La subida del salario mínimo interprofesional llevada a cabo por el gobierno, ha afectado positivamente al colectivo de jóvenes, ya que permite reducir las desigualdades y aumentar su poder adquisitivo.

Por lo que podemos afirmar que la reforma laboral llevada a cabo a través del RD 32/2021 ha producido efectos positivos tanto para la población joven española, como aquellos jóvenes que viven en la comunidad autónoma de Aragón.

7.Bibliografía

Briales, Á. (ciembre de 2016). *Del “problema del paro” a la crítica de la división capitalista del tiempo: epistemología y reflexividad en una investigación sociológica sobre el desempleo.* 12: a1204], 34.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889891>

Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social, nº^{OS} 4-5 (marzo 2012/noviembre 2012). En línea: <http://www.eumed.net/rev/historia/04-05/mercado-trabajo.html>.

CONTRIBUCIONES DESDE LA PSICOLOGÍA. <https://www.cop.es/infocop/pdf/2014.pdf>

de la Fundación FOESSA., A. C. G. F. M. S. del E. de E. de C. E. y. (2019). *VIII INFORME SOBRE DESARROLLO Y EXCLUSIÓN SOCIAL EN ESPAÑA*

de Trabajo y Economía Social, M. (2022). *Informe jóvenes y mercado de trabajo.*

EL MERCADO LABORAL: ORÍGENES Y CONCEPTO Aportes, P. I. C. R. F. E. N., & año/vol, V. I. (s/f). ISSN (Versión impresa): 1665-1219 MÉXICO. Redalyc.org. Recuperado el 12 de junio de 2024

Encarnación Cordón Lagares y Félix García Ordaz (2012): “Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo”, en *Revista*

Escobedo y José Luis Hernández Suárez, Rubén Ibarra Reyes, Luis Arizmendi, Rubén Ibarra. (2018). *La obra perdurable de Marx a 200 años de su natalicia.*

Favieri, Francisco Nicolás. (2016). Precariedad laboral:concepto,variables y propuestas de análisis. ISSN 2250-6942, ISSN-e 2250-6942, Nº7, 20.

Favieri, F. N. (2017). *Precariedad laboral:Concepto,variables y propuesta de análisis**.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6482107>

Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro, & González Torres, Lourdes Alicia. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*, (231), 33-52. Recuperado en 13 de junio de 2024, de
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003&lng=es&tlng=es.

Izquierdo Mario, S. P. y. A. R. (2021). LOS ERTE EN LA CRISIS DEL COVID-19: UN PRIMER ANÁLISIS DE LA REINCORPORACIÓN AL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS. *Banco de España*, 13.
<https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/15754/1/be2102-art11.pdf>

Lopez Ahumada, J. E. (2021). Reflexiones sobre la situación del empleo juvenil y el fomento de su empleabilidad (2021). ISSN 2445-0472, N°12, 21-37.

Martínez Pastor, Juan Ignacio, Fabrizio Bernardi. "La flexibilidad laboral: significados y consecuencias." *Politica y Sociedad*, ABRIL. 2011, pp. 381+. Gale Academic OneFile, link.gale.com/apps/doc/A292853501/AONE?u=anon~a15b02d0&sid=bookmark-AONE&xid=a1b40fdc. Accessed 14 June 2024

Mejía Reyes, Carlos. (2018). *La importancia del trabajo en Marx y las transformaciones en la época de precariedad laboral*. En Ibarra Reyes, Rubén., Arizmendi, Luis., Ibarra Escobedo Rubén y Hernández Suárez, José Luis. *La obra perdurable de Marx a 200 años de su natalicia. Zacatecas (México): Universidad Autónoma de Zacatecas/TabernaLibraria*.

OCDE. (2022). *Jovenes ante el COVID-19: Respuestas, transformación y Resiliencia*.

Oller, J. L. (marzo/abril 2020). *JUVENTUD EN RIESGO: análisis de las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España Informe de urgencia/ 1*.

Oller, J. L. (JUNIO / JULIO 2020). *JUVENTUD EN RIESGO: análisis de las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España INFORME DE URGENCIA / 2*.

Peiró, J. M. (2012). *LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN UN ENTORNO DE CRISIS ECONÓMICA*

Politikon. (2017). *El muro invisible: las dificultades de ser joven en España*.

Sánchez., V. M. M. (2009). Apuntes teóricos sobre la crisis del empleo juvenil.

[https://www.injuve.es/sites/default/files/Abre%20en%20ventana%20nueva%203.%20Apuntes%20teóricos%20sobre%20la%20crisis%20del%20empleo%20juvenil.%20Víctor%20Manuel%20Muñoz%20Sánchez%20\(pdf\).pdf](https://www.injuve.es/sites/default/files/Abre%20en%20ventana%20nueva%203.%20Apuntes%20teóricos%20sobre%20la%20crisis%20del%20empleo%20juvenil.%20Víctor%20Manuel%20Muñoz%20Sánchez%20(pdf).pdf)

Standing, G. (2013). *Precariado Una Carta de Derechos*. Lectulandia.

Suárez, José Luis. *La obra perdurable de Marx a 200 años de su natalicia. Zacatecas (México): Universidad Autónoma de Zacatecas/TabernaLibraria*.

Tejerina, B. (2020). Experiencias y metáforas sobre la precariedad y la hiperactividad de la juventud en un tiempo de espera. *Revista Española De Sociología*, 29(3 - Sup2), 95–112.

<https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.76>

Tezanos Tortajada José Félix , Villalón Ogáyar Juan José y Díaz Moreno Verónica. (2009). *LA JUVENTUD HOY: ENTRE LA EXCLUSIÓN Y LA ACCIÓN Tendencias de identidades, valores y exclusión social de las personas jóvenes*. <https://www.injuve.es/sites/default/files/lajuentudhoytezanoslibro.pdf>