

31

INFORME
ESPAÑA
2024

CÁTEDRA
JOSÉ MARÍA MARTÍN
PATINO DE LA CULTURA
DEL ENCUENTRO



Servicio de Biblioteca. Universidad Pontificia Comillas de Madrid

INFORME España 2024 / Cátedra José María Martín Patino de la Cultura del Encuentro ; [coordinación y edición Agustín Blanco, Sebastián Mora y José Antonio López-Ruiz]. -- Madrid : Universidad Pontificia Comillas, Cátedra J.M. Martín Patino, 2024.

434 p.

En la portada: 31.

Es continuación de la colección CECS publicada por la Fundación Encuentro ISSN 1137-6228.

D.L. M 41290-2016. -- ISBN 978-84-7399-150-6

1. Situación social. 2. Integración social. 3. Redes sociales. 4. Estado social. 5. España. I. Blanco Martín, Agustín, editor literario. II. López-Ruiz, José Antonio (1968-), editor literario. III. Mora Rosado, Sebastián (1966-), editor literario.

Coordinación y edición: Agustín Blanco, Sebastián Mora
y José Antonio López-Ruiz

Edita: UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS
Cátedra J. M. Martín Patino

ISBN: 978-84-7399-150-6

ISSN: 1137-6228

Depósito Legal: M-41290-2016

Imprenta Kadmos
Salamanca



Gracias a la Fundación Ramón Areces, la Cátedra José María Martín Patino de la Cultura del Encuentro elabora este informe. En él ofrecemos una interpretación global y comprensiva de la realidad social española, de las tendencias y procesos más relevantes y significativos del cambio.

El informe quiere contribuir a la formación de la autoconciencia colectiva, ser un punto de referencia para el debate público que ayude a compartir los principios básicos de los intereses generales.

ÍNDICE

PARTE PRIMERA: CONSIDERACIONES GENERALES REDES SOCIALES, POLÍTICA Y ESPACIO PÚBLICO DIGITAL

Chaime Marcuello Servós

1. Introducción.....	13
2. Una transformación estructural.....	15
3. Un reto para nuestra democracia.....	18
4. Una reconfiguración preocupante.....	23
5. Dos problemas permanentes: seguridad y confiabilidad.....	27
6. El lado oscuro: cibercriminalidad.....	32
7. Un contexto tecnológico y generacional: plataformas digitales.....	39
8. Redes sociales, dos miradas en el tiempo.....	48
9. Redes sociales y espacio público digital.....	64
10. Un problema para seguir investigando.....	70
Bibliografía.....	76

PARTE SEGUNDA: COMUNIDADES ENERGÉTICAS: SITUACIÓN ACTUAL Y PROSPECTIVAS EN EUROPA Y ESPAÑA

José Pablo Chaves Ávila, Matteo Troncia y Jesús José Fernández García

1. Introducción.....	83
2. Las comunidades energéticas en Europa.....	85
2.1. Estrategia energética de la UE para el futuro sistema energético....	85
2.2. El papel de las comunidades energéticas en la consecución de los objetivos de transición energética de la UE.....	86
2.3. Elementos comunes de las comunidades energéticas.....	88
2.4. La normativa de la UE: figuras jurídicas para las comunidades energéticas.....	90
2.5. Comparación de las figuras jurídicas de las comunidades energéti- cas.....	93
2.6. Integración de las comunidades energéticas en el panorama eléc- trico actual.....	94
3. Experiencias de comunidades energéticas a nivel europeo.....	96
3.1. La evolución del reparto local de la energía: de las cooperativas energéticas a las comunidades energéticas.....	96
3.2. Nivel de madurez de las iniciativas energéticas comunitarias.....	99
3.3. Motivaciones y objetivos de las comunidades energéticas.....	100
3.4. Tamaño de las iniciativas de comunidades energéticas.....	103
3.5. Estructura organizativa y participación.....	105
3.6. Recursos y activos tecnológicos.....	106
3.7. Propiedad, uso de la red y relación con el gestor de la red de distri- bución.....	107
3.8. El papel del comercializador de energía y la relación con comercia- lizadores externos.....	109
3.9. Participación en los mercados de la electricidad.....	110
3.10. Provisión de servicios de flexibilidad.....	112
4. Las comunidades energéticas en España.....	115
4.1. El autoconsumo individual y colectivo.....	115
4.2. La trasposición de las directivas europeas.....	117

4.3. El proyecto de Real Decreto.....	118
4.4. Número de comunidades energéticas en España	119
5. Incentivos económicos para el desarrollo de comunidades energéticas en España	122
5.1. Subsidios directos a comunidades energéticas.....	122
5.2. La tarifa eléctrica en España.....	125
6. Otras formas de incentivar la participación de los consumidores en el mercado eléctrico	132
6.1. Estrategias de co-creación de valor	132
6.2. Rol de los agregadores	135
7. Conclusiones.....	137
Bibliografía.....	139

PARTE TERCERA: DESARROLLO E INTEGRACIÓN SOCIAL

Capítulo 1

EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA TRAS LA PANDEMIA Y LA REFORMA LABORAL DE 2021

Begoña Cueto y Marta Escalonilla

1. Introducción.....	151
2. Evolución de la actividad, la ocupación y el desempleo.....	152
2.1. Análisis según grupos de edad.....	155
2.2. Análisis según nivel educativo.....	158
3. Flujos de la población activa	160
3.1. Flujos del desempleo a la ocupación	168
3.2. Flujos de la ocupación al desempleo	173
3.3. Flujos del desempleo a la inactividad.....	178
3.4. Flujos de la ocupación a la inactividad	183
4. ¿El fin de la temporalidad?.....	187
5. Calidad del empleo.....	192
6. Retos del mercado de trabajo en España.....	195
6.1. Efectos del cambio tecnológico sobre el empleo	195
6.2. Envejecimiento de la población	200
7. Conclusiones.....	206
Bibliografía.....	208
Anexo	211

Capítulo 2

VIEJOS Y NUEVOS RIESGOS PARA LA INFANCIA: ESTRATEGIAS PÚBLICAS PARA AFRONTARLOS

Salomé Adroher Biosca y Fernando Vidal Fernández

1. Introducción.....	217
2. Vivir en familia: ¿un derecho de la infancia?	219
2.1. Consideraciones generales	219
2.2. El apoyo familiar: preservación y reintegración familiar	223
2.3. La protección: acogimiento familiar y recursos de base familiar. La desinstitucionalización como objetivo	226
2.4. La salida del sistema de protección	234
3. La salud mental: ¿una pandemia en la infancia?	239

3.1. Incremento de riesgos	241
3.2. Trastornos mentales y conductuales.....	242
3.3. Suicidio	244
3.4. Sistema de atención a los problemas de salud mental	245
3.5. Estrategias institucionales o políticas	246
4. Pantallas y pornografía: un riesgo para la infancia	247
4.1. El abuso de las pantallas	248
4.2. Pornografía, Internet e infancia.....	248
4.3. Dimensiones del abuso pornográfico infantil	251
4.4. Un nuevo consenso contra la pornografía infantil	264
5. Consideraciones finales.....	265
Bibliografía.....	270

Capítulo 3

HORIZONTES CRUZADOS: DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS EN LA GESTIÓN DE LA INMIGRACIÓN EN LA EUROPA DEL SIGLO XXI

Raquel Verdasco Martínez, Ángela Ordóñez-Carabaño, Yoan Molinero Gerbeau y Cecilia Estrada Villaseñor

1. Introducción	277
2. La inmigración en Europa	278
2.1. Principales países de origen de la población inmigrante en Europa.....	278
2.2. Principales causas explicativas de estas migraciones desde una perspectiva global y principales países europeos de destino	280
3. Tipología y canales migratorios destacados	284
3.1. Migración irregular en las fronteras sur y este de la Unión Europea	284
3.2. ¿Una movilidad segura y ordenada? Los programas de migración temporal en la Unión Europea	294
3.3. Estado del asilo y el refugio en Europa.....	299
3.4. Integración de menores migrantes	305
3.5. Condiciones sociolaborales de los trabajadores agrícolas migrantes	310
4. Conclusiones.....	315
Bibliografía.....	319
Anexo	329

PARTE CUARTA: REDES Y TERRITORIO

Capítulo 4

LA INSOSTENIBLE SOCIEDAD DEL DESPERDICIO

Jordi López Ortega

1. Introducción.....	337
1.1. Los límites retomados y el paradigma tecnocrático	337
1.2. Evolución de la reconceptualización de la crisis ecológica	338
1.3. Regreso de la historia en una época de perspectivas estrechas	340
1.4. ¿En qué mundo vivimos?	342
2. Un emocionante viaje por la insostenible sociedad del desperdicio.....	344
2.1. Sociedad del tirar.....	344
2.2. De la paradójica “felicidad” a la contradictoria “sostenibilidad”	346
2.3. <i>Fast fashion</i> : la industria del desperdicio	349
2.4. Comida chatarra, <i>fast food</i> y polimedicación	351
2.5. El mundo de los envases, sin escasez	353

3. Una sociedad sin desperdicio	356
3.1. La “economía del espíritu”: sin materia, sin desperdicio, sin alma..	356
3.2. Chatarra digital	359
3.3. La post-materialista sociedad colaborativa.....	361
3.4. La industria de la sostenibilidad.....	363
4. El insostenible despilfarro	366
4.1. Quiebra de la solidaridad intergeneracional.....	366
4.2. Sin conciencia histórica.....	368
4.3. Optimizar o maximizar: la cucaracha y el oso panda	370
5. ¿Una sociedad sin desperdicios? Conclusiones provisionales	373
5.1. De los límites del crecimiento al principio esperanza	373
5.2. Necesitamos otra narrativa	375
5.3. La sociedad del descarte y una revisión del antropocentrismo	376
Bibliografía	378

Capítulo 5

DEL VACIAMIENTO DEL MUNDO RURAL AL DECLIVE DE LAS CIUDADES INTERMEDIAS. UNA ESTRUCTURA TERRITORIAL DESEQUILIBRADA

*Luis Alfonso Escudero-Gómez, Juan Antonio García-González
y José María Martínez-Navarro*

1. Introducción.....	385
1.1. Las ciudades intermedias.....	386
1.2. El decrecimiento urbano.....	387
2. Tras la despoblación en el mundo rural, el decrecimiento de las ciudades intermedias españolas	388
2.1. La pérdida de población y el desequilibrio territorial en España.....	388
2.2. La despoblación en las ciudades intermedias españolas en el siglo XXI	390
2.3. La distribución geográfica de las ciudades intermedias en decrecimiento.....	394
3. Factores y causas del decrecimiento de las ciudades intermedias españolas	395
3.1. Causas demográficas	396
3.2. Causas económicas.....	401
3.3. Causas socioeconómicas	405
3.4. Un factor clave: la suburbanización	409
3.5. ¿Decrecimiento o declive?.....	412
4. Grupos de ciudades intermedias españolas en decrecimiento.....	414
4.1. Un ejercicio matemático: análisis de clúster.....	414
4.2. Ciudades intermedias envejecidas	416
4.3. Ciudades intermedias en recesión	416
4.4. Ciudades intermedias con un débil decrecimiento.....	417
4.5. Ciudades intermedias en grave declive.....	417
5. Un acercamiento a algunos casos	418
5.1. De la industria al declive: Ferrol.....	419
5.2. De los proyectos fracasados al declive: Jaén	420
5.3. De la atonía poscrisis al declive: Talavera de la Reina.....	421
6. Estrategias posibles ante el decrecimiento urbano: entre la reactivación y la aceptación.....	422
7. Conclusiones.....	424
Bibliografía	428

Capítulo 1
EL MERCADO DE TRABAJO EN
ESPAÑA TRAS LA PANDEMIA Y LA
REFORMA LABORAL DE 2021

Begoña Cueto
Marta Escalonilla
Universidad de Oviedo

1. Introducción

En las dos décadas que llevamos de este siglo XXI, el mercado de trabajo español se ha visto afectado por hechos de gran trascendencia. En el segundo quinquenio, se afrontaba una crisis económica con gran impacto sobre la economía y la sociedad española y, cuando aún no nos habíamos recuperado por completo de ella, la pandemia de la COVID-19 nos puso en una situación inimaginable que, afortunadamente, ha sido superada.

Sin duda, la coyuntura en estas dos décadas ha cambiado mucho, pero también la estructura lo está haciendo. Estamos inmersos en una revolución digital que está modificando casi todos los aspectos de la vida humana y que, por tanto, afecta a cómo trabajamos.

En este capítulo se trata de abordar tanto coyuntura como estructura. Así, en primer lugar, se presenta de forma breve la evolución de las tasas de actividad, empleo y desempleo en el mercado de trabajo en España, para, a continuación, estudiar los flujos de entrada y salida entre las distintas situaciones laborales. Con estos dos apartados se aporta una fotografía de la situación del mercado de trabajo en las dos últimas décadas, atendiendo a los principales indicadores.

La elevada temporalidad registrada es uno de los rasgos que caracteriza el mercado laboral español desde la década de los ochenta del pasado siglo. Numerosas reformas trataron de reducir la excesiva contratación temporal, sin éxito hasta 2021. Así, el tercer apartado se dedica al examen de esta reforma laboral, que parece conducir la tasa de temporalidad española a cifras cercanas a la media europea. No obstante, también se introducen algunas cautelas que apoyan la necesidad de evaluaciones rigurosas que, conforme pasa el tiempo, confirmen que, efectivamente, se ha logrado atajar la temporalidad.

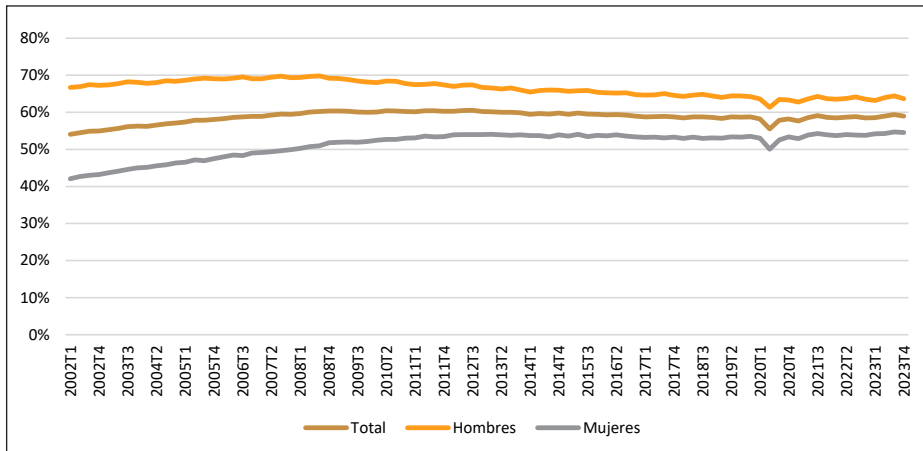
A continuación, se aborda el análisis de la calidad del empleo, cuestión de interés en un momento en que las cifras de creación de puestos de trabajo permiten ser optimistas sobre la cantidad de empleo, pero preocupa la precariedad de los puestos de trabajo creados.

Finalmente, el último apartado se dedica a los retos que el mercado de trabajo español está abordando, prestando especial atención a los efectos del cambio tecnológico y del envejecimiento de la población.

2. Evolución de la actividad, la ocupación y el desempleo

En este apartado se sintetizan los principales indicadores relacionados con el mercado de trabajo –actividad, ocupación y desempleo–, desde principios del siglo XXI. En el gráfico 1 se puede observar la evolución de la tasa de actividad¹, que, desde el comienzo de la Gran Recesión, se sitúa en torno al 60%. Esta tasa media se corresponde con una evolución diferente para hombres y para mujeres. En el caso de los primeros, se puede observar que, tras la tendencia ascendente que finaliza con la crisis de 2008, se produce una evolución descendente que sitúa la tasa de actividad masculina en un 64% en 2023. En cambio, la tasa de actividad femenina, aunque a un menor ritmo, mantiene la tendencia ascendente, alcanzando un máximo del 55% en 2023. En consecuencia, la brecha de género se ha reducido de forma sustancial, de 25 puntos porcentuales en 2002 a menos de 10 en 2023.

Gráfico 1 – Evolución de la tasa de actividad según sexo. 2002-2023



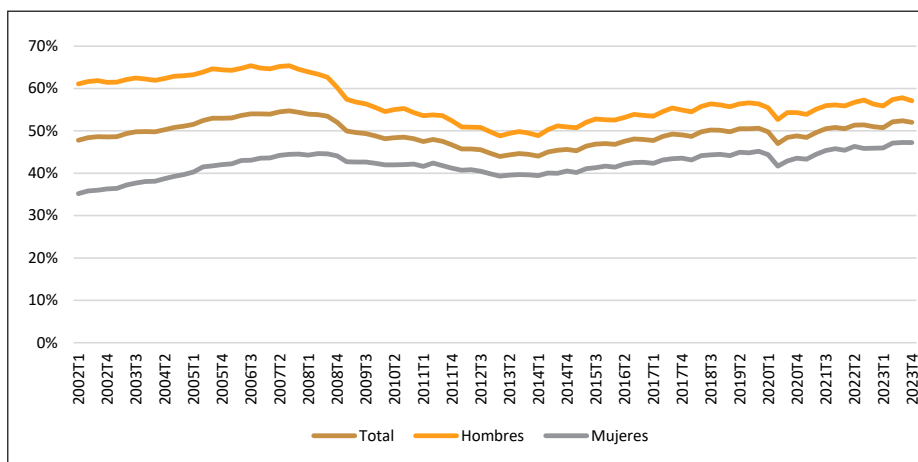
Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Encuesta de Población Activa (EPA)*.

¹ La tasa de actividad se define como el cociente entre la población activa (población ocupada y población desempleada) y la población potencialmente activa (población de 16 y más años).

El impacto de la COVID-19 se observa con claridad. El confinamiento vivido durante 2020 dio lugar a una reducción importante de la participación laboral, si bien su naturaleza fue transitoria, de forma que las tasas volvieron a los niveles previos a la situación de pandemia con rapidez (Álvarez Aledo et al., 2021).

En términos de ocupación, podemos observar el impacto de la Gran Recesión, que, como consecuencia del grave proceso de destrucción de puestos de trabajo, dejó la tasa de ocupación² en un mínimo del 44% en 2013, 11 puntos inferior al máximo del 55% alcanzando en 2007 (gráfico 2). La recuperación desde dicho año marca una nueva senda creciente que se interrumpe coyunturalmente durante 2020, como consecuencia de la pandemia. No obstante, debemos tener en cuenta que no se han recuperado las tasas previas a la crisis, de forma que, en el último trimestre de 2023, se sitúa en un 52%.

Gráfico 2 – Evolución de la tasa de ocupación según sexo. 2002-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, Encuesta de Población Activa (EPA).

² La tasa de ocupación se define como el cociente entre la población ocupada y la población potencialmente activa (población de 16 y más años). Están ocupadas aquellas personas que, durante la semana de referencia, han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etc.

Es necesario indicar que el número de personas ocupadas sí es mayor que la cifra registrada antes de la crisis. Así, desde el segundo trimestre de 2023, dicho número supera los 21 millones, lo que supone un récord para la economía española. La razón por la que la tasa de empleo crece a un menor ritmo es porque también está creciendo la población potencialmente activa, que superaba los 40 millones de personas durante el último año, tal y como se puede ver en la tabla A.1. del Anexo.

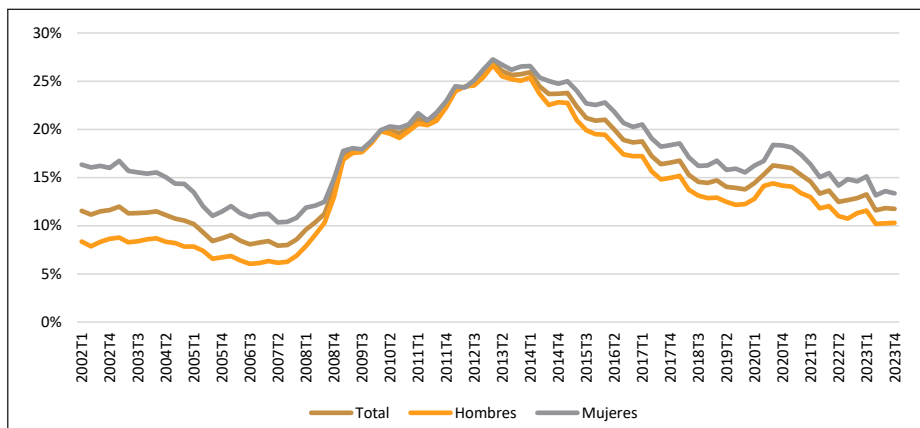
Al igual que ocurre con la tasa de actividad, también se aprecia la reducción de la brecha de género. En la primera década del siglo XXI, esta brecha superaba los 20 puntos porcentuales. Durante la crisis, se redujo como consecuencia de un proceso de destrucción de empleo que afectó en mayor medida a sectores masculinizados (construcción, por ejemplo). En 2021, la diferencia en tasas de ocupación de hombres y mujeres era de menos de 10 puntos porcentuales, manteniéndose en dicha cifra desde entonces.

Finalmente, la evolución de la tasa de desempleo³ se muestra en el gráfico 3. De nuevo, el perfil nos muestra el fuerte impacto de la Gran Recesión, en la que se alcanzaron cifras de desempleo superiores al 25%. La recuperación, como es bien sabido, se vio interrumpida por la COVID-19, si bien las políticas adoptadas en ese momento favorecieron que el impacto fuera menor. En particular, la puesta en marcha de expedientes de suspensión o reducción temporal de empleo (ERTE) evitó los despidos vinculados a la reducción de la actividad económica como consecuencia del confinamiento. Este tipo de instrumentos supone la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada y la percepción por parte de los trabajadores de prestaciones por desempleo. El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19 genera los ERTE de fuerza mayor y por causas objetivas (Álvarez Aledo et al., 2021). A estos ERTE se acoge un gran número de empresas y trabajadores (hasta 3,6 millones) que, formalmente, mantienen su puesto de trabajo y que, por tanto, no aumentan las cifras de desempleo. Así, la tasa de desempleo aumentó en 2 puntos porcentuales, de forma transitoria.

La evolución según sexo nos muestra que, durante la Gran Recesión, las tasas de paro de hombres y mujeres se igualaron, fundamentalmente por la elevada destrucción de puestos de trabajo en sectores masculinizados (sobre todo, en la construcción). Sin embargo, la recuperación que comienza en 2013 también lleva a un incremento de la brecha de paro entre hombres y mujeres. Así, en 2023, dicha brecha se sitúa en 3 puntos, sustancialmente inferior a la que se registraba a principios de siglo, que superaba los 8 puntos porcentuales.

³ La tasa de desempleo se define como el cociente entre la población desempleada y la población activa. Para que una persona sea considerada desempleada debe cumplir tres requisitos: no tener empleo durante la semana de referencia, estar disponible para trabajar y estar buscando activamente empleo.

Gráfico 3 – Evolución de la tasa de desempleo según sexo. 2002-2023

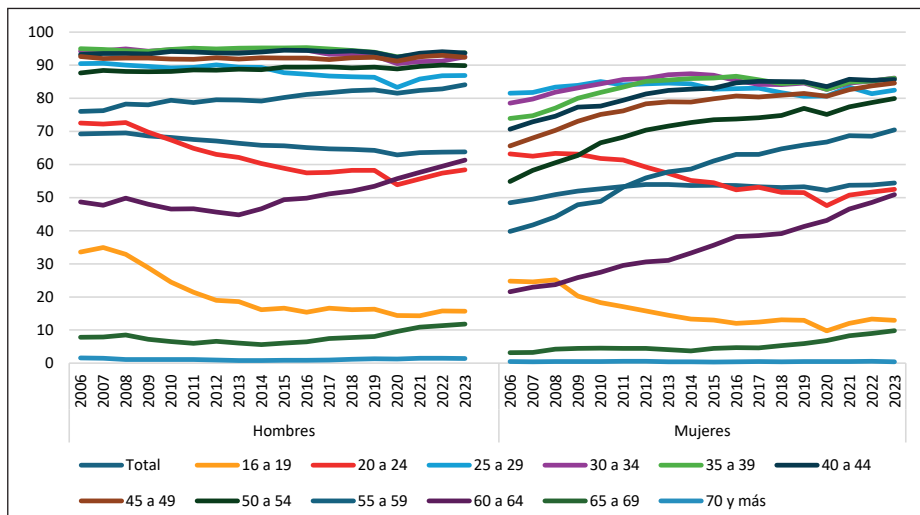


Fuente: elaboración propia a partir del INE, Encuesta de Población Activa (EPA).

2.1. Análisis según grupos de edad

En este apartado, se estudia la evolución de las tasas por grupos de edad. En el gráfico 4 se muestra la tasa de actividad. Podemos observar que, en la etapa central de la vida (entre los 25 y los 55 años), se registran las tasas más elevadas, superando el 90% en el caso de los hombres y casi llegando a esa cifra en el caso de las mujeres.

Gráfico 4 – Tasa de actividad según tramos de edad y sexo. En porcentaje. 2006-2023



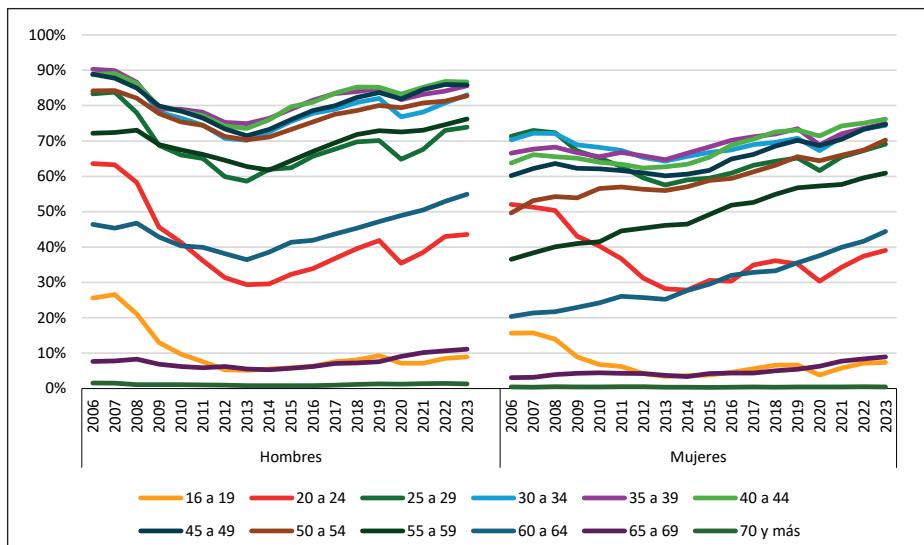
Fuente: elaboración propia a partir del INE, Encuesta de Población Activa (EPA).

En el grupo de edad más joven, de 16 a 19 años, se observa una clara tendencia negativa en el periodo considerado, vinculada a la Gran Recesión y que reduce a menos de la mitad la tasa de actividad en dicho grupo, sin que se haya producido una recuperación hasta el momento. Ocurre lo mismo en el caso de quienes tienen entre 20 y 24 años, si bien en distintos niveles (se partía del 72% en los hombres y del 62% en las mujeres) y con una ligera recuperación a partir de 2023.

En cambio, la tendencia es creciente en los grupos de más edad, y con mayor intensidad en el caso de las mujeres. Las personas entre 65 y 69 años, con tasas de actividad muy bajas, presentan en 2023 tasas de actividad superiores al 10%. Quienes tienen entre 60 y 64 años aumentan de forma intensa su participación laboral: los hombres superan el 60% en 2023 y las mujeres pasan de un 23% a un 51%. Y también se percibe la misma trayectoria en el grupo de 55 a 59 años.

Los comentarios que se pueden hacer para la tasa de ocupación (gráfico 5) son similares a los realizados previamente para la tasa de actividad, con una ordenación parecida por grupos de edad, si bien en niveles distintos. En las etapas centrales de la vida, se registran las tasas de empleo más elevadas, por encima del 80% en el caso de los hombres y casi llegando a esta cifra en el caso de las mujeres. La evolución a lo largo del periodo considerado muestra la coyuntura económica, con una caída de la tasa en 2007-2013 (más pronunciada en el caso de los hombres) y una lenta recuperación a partir de

Gráfico 5 – Tasa de ocupación según tramos de edad y sexo. En porcentaje. 2006-2023

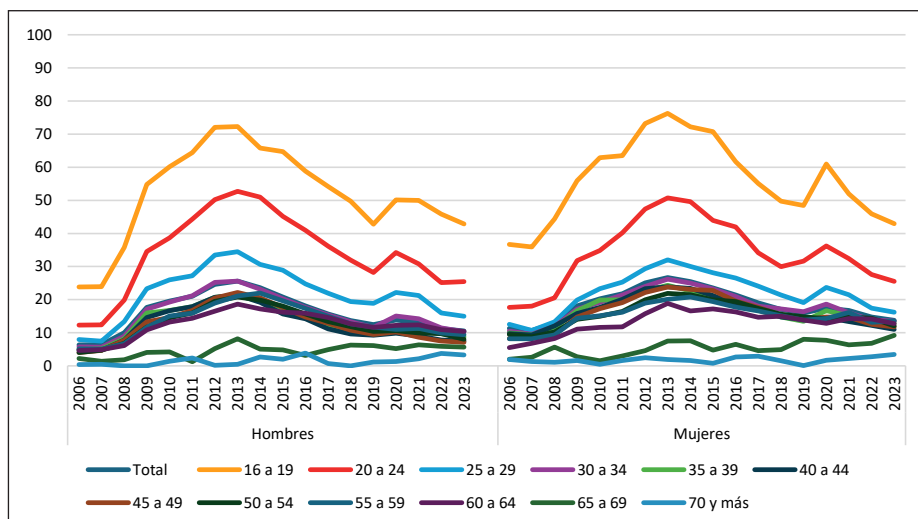


Fuente: elaboración propia a partir del INE, Encuesta de Población Activa (EPA).

2014. Los grupos de edad más jóvenes (de 16 a 24 años) experimentan las caídas más intensas en sus tasas de empleo, sin que, en el momento actual, se hayan recuperado las cifras previas a la crisis de 2008.

En el gráfico 6 se muestran las tasas de desempleo por grupos de edad y para hombres y mujeres. Se puede observar que las diferencias entre ambos sexos son pequeñas, siendo la evolución muy similar en los dos casos. Así, el efecto de la Gran Recesión se observa en la trayectoria creciente desde 2007 hasta 2013, a la que sigue el descenso vinculado a la recuperación.

Gráfico 6 – Tasa de desempleo según tramos de edad y sexo. En porcentaje. 2006-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, Encuesta de Población Activa (EPA).

Se puede destacar que las tasas están ordenadas por grupos de edad, de forma que los más jóvenes tienen las mayores tasas de desempleo, superando el 70% para quienes tenían entre 16 y 19 años en 2013. Para la interpretación de estos datos, debemos tener en cuenta que la tasa de desempleo se calcula tomando como referencia la población activa y la actividad de este grupo de edad era muy baja durante la crisis. Este grupo se encuentra en una etapa en la que la continuación de los estudios es mayoritaria y la crisis (la falta de oportunidades de empleo) motivó el retorno a los estudios en muchos casos.

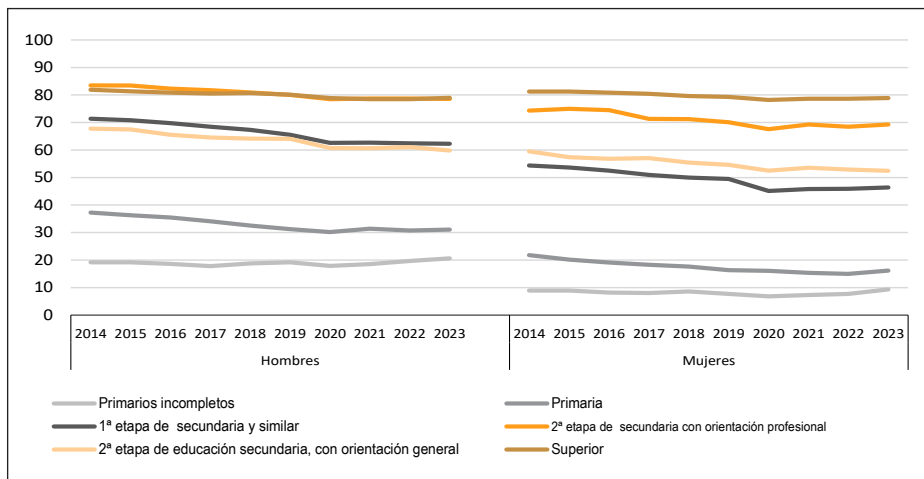
Los últimos datos disponibles muestran tasas de desempleo más bajas en todos los grupos. No obstante, en el caso de los jóvenes menores de 25 años se registran las cifras más altas, superando el 20%, lo que supone duplicar la tasa para el conjunto de la población.

2.2. Análisis según nivel educativo

En este apartado, se muestran los datos correspondientes a actividad, ocupación y desempleo según nivel educativo para el periodo 2014-2023⁴. Como es bien sabido, la participación laboral aumenta conforme lo hace el nivel educativo y así se muestra en el gráfico 7. Así, la participación laboral de quienes tienen estudios primarios o menos apenas llega al 50% en el caso de los hombres y al 20% en el caso de las mujeres. En el caso de la educación secundaria, la etapa obligatoria y segunda etapa con orientación general suponen un aumento sustancial de la tasa de actividad, que supera el 60% en el caso de los hombres y el 45% para las mujeres.

Los estudios secundarios con orientación profesional conducen a unas tasas de participación laboral similares a las de estudios universitarios en el caso de los hombres, y que se sitúan en torno al 80%. Para las mujeres, los estudios universitarios conducen a tasas de actividad similares a las de los hombres, mientras que en el caso de los estudios secundarios con orientación profesional se encuentran en torno al 70%.

Gráfico 7 – Tasa de actividad según nivel educativo y sexo. En porcentaje. 2014-2023



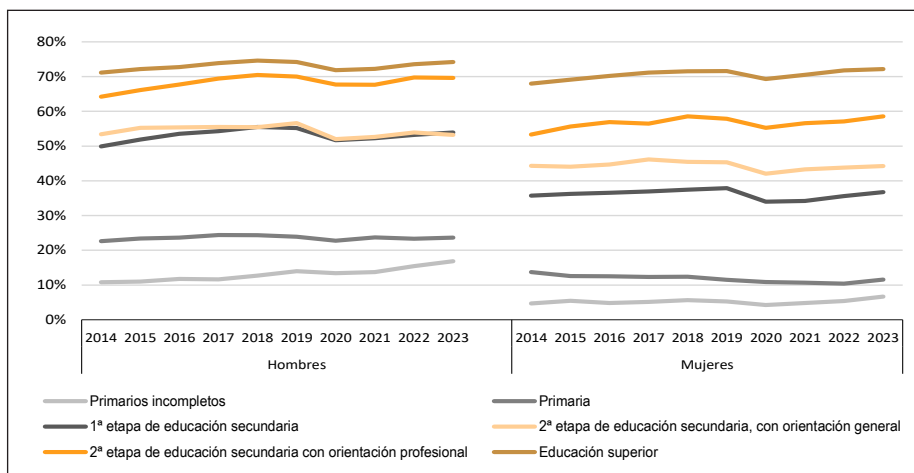
Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Encuesta de Población Activa (EPA)*.

⁴ Los datos que introducen la variable “nivel educativo” se presentan a partir de 2014. En este año se adopta una nueva Clasificación Nacional de Educación que ocasiona una ruptura metodológica respecto a los años previos. Más información en: https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cned14/CNED14_resumen_metodologico.pdf

Como se puede observar, salvo para los estudios universitarios, las tasas de actividad de las mujeres son inferiores a las de los hombres en todos los niveles educativos. También se puede señalar que la evolución muestra una ligera tendencia decreciente en todos los niveles educativos, si bien dicha tendencia es mayor en los niveles más bajos.

En el caso de la tasa de ocupación (gráfico 8), los comentarios que se pueden realizar son muy similares a los que se han hecho para la tasa de actividad. Las personas con estudios primarios o primarios incompletos no llegan a un 30% de tasa de empleo, con cifras superiores para los hombres que para las mujeres. En el caso del nivel secundario, las tasas crecen hasta situarse por encima del 50% en el caso de los hombres y en el entorno del 40% para las mujeres. La educación secundaria profesional y la superior conducen a niveles de ocupación alrededor del 70% en el caso de los hombres, con una pequeña diferencia entre ambos niveles. En cambio, para las mujeres, es la educación superior la que, con claridad, conduce a las mayores tasas de empleo, similares a las de los hombres.

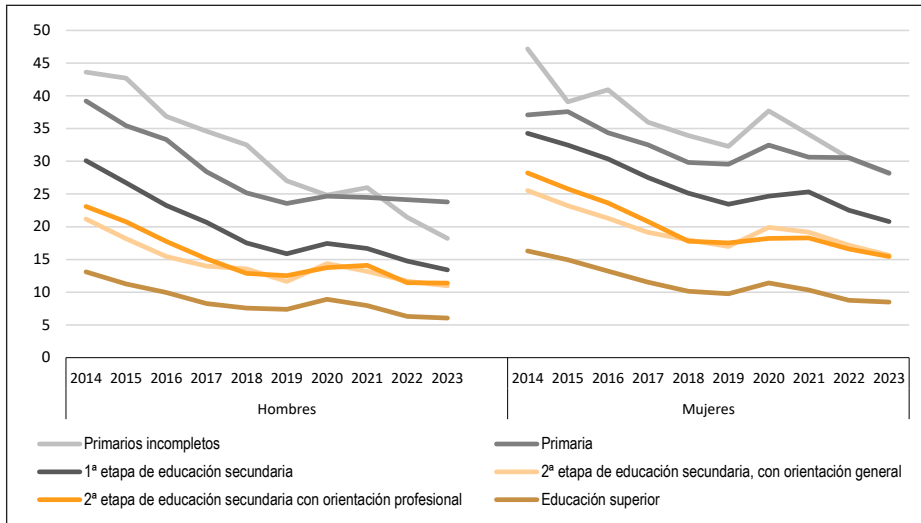
Gráfico 8 – Tasa de ocupación según nivel educativo y sexo. En porcentaje. 2014-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, Encuesta de Población Activa (EPA).

Como cabría esperar, a partir de los datos previos, la tasa de desempleo se ordena según los niveles educativos, de forma que a mayor nivel de educación, menor tasa de paro (gráfico 9). Como ya se veía para la tasa global, en todas las categorías el desempleo es mayor para las mujeres que para los hombres.

Gráfico 9 – Tasa de desempleo según nivel educativo y sexo. En porcentaje. 2014-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Encuesta de Población Activa (EPA)*.

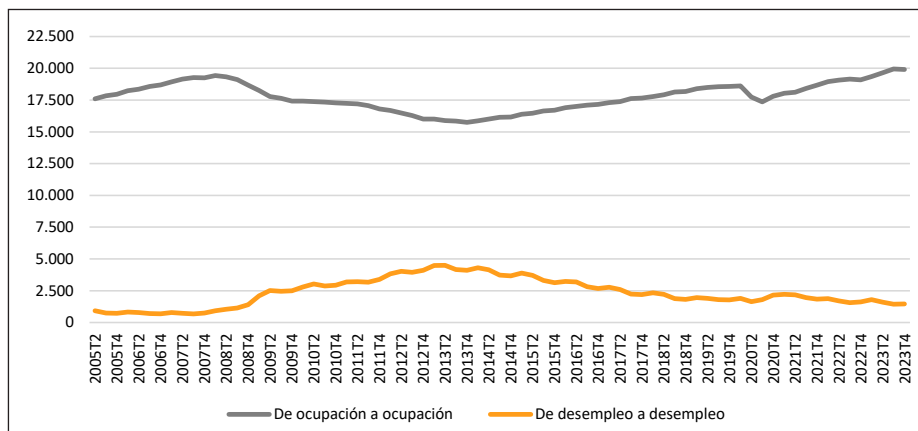
3. Flujos de la población activa

En este apartado, nos proponemos analizar la evolución de los flujos de la población activa y, por ende, los posibles cambios que puede haber experimentado la población con respecto a su relación con el mercado de trabajo español en los últimos años. Para ello, utilizamos la Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA), que proporciona el INE y que recoge información relativa al seguimiento de la población, o grupos particulares de la misma, entre un trimestre y el inmediatamente anterior en valores absolutos, en lo referente a su relación con el mercado laboral. Esta información vincula las situaciones en las que se encuentra el entrevistado en dos momentos de tiempo sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA), con el objetivo de estudiar su evolución.

En primer lugar, el gráfico 10 muestra el número de personas ocupadas y paradas que se mantienen en la misma situación laboral respecto al trimestre anterior entre los años 2005 y 2023. La figura evidencia, por un lado, que el nivel de ocupación aumenta durante los años de expansión económica, 2005-2008, presentando una tasa de crecimiento media que ronda el 1%. En concreto, se encuentra que más de 19 millones de personas continúan trabajando dentro del mercado laboral español a principios de 2008. Sin embargo, la tendencia cambia una vez llega la crisis económica, momento en el que los niveles de ocupación se reducen considerablemente y, por tanto, el número de personas que se mantienen ocupadas. Así, el mercado

laboral pasa de registrar en torno a 19 millones a más de 15 millones de personas, las cuales continúan trabajando bajo el contexto de la crisis, es decir, alrededor de 4 millones de personas menos, lo que muestra el grave proceso de destrucción de puestos de trabajo que sufrió nuestra economía durante esos años.

Gráfico 10 – Evolución del flujo de personas que se mantienen en el desempleo u ocupación. En miles de personas. 2005-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

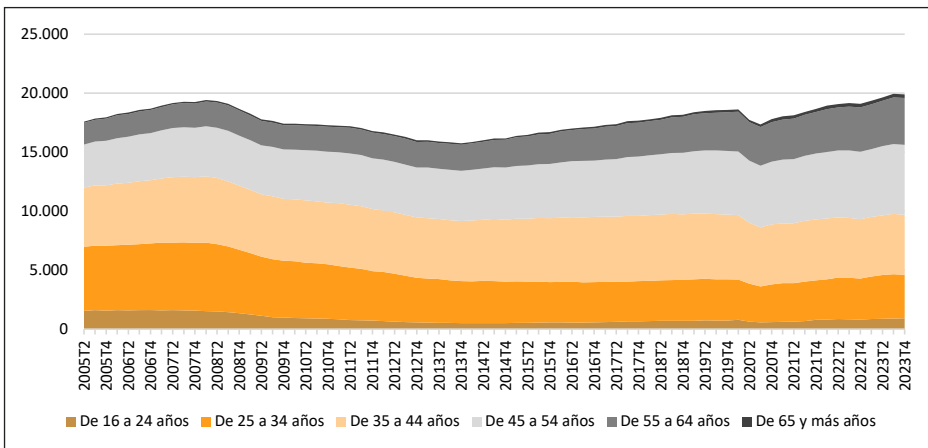
Tras el año 2013, el más nocivo de la crisis económica, los datos apuntan a una recuperación paulatina de la ocupación. Tanto es así, que, en el año 2019, todavía no se habían recuperado los niveles de ocupación del año 2008. Posteriormente, se observa que la crisis sanitaria de la COVID-19 tiene un impacto negativo sobre la ocupación, con una caída en el número de personas que continúan ocupadas que excede el 4,7%. No obstante, la tendencia se vuelve positiva desde el cuarto trimestre de 2020: a partir de ese momento, los niveles de permanencia en la ocupación comienzan a aumentar, rozando los 20 millones de personas.

En términos de desempleo, la figura previa muestra niveles bajos durante los años de expansión económica: menos de 1 millón de personas se mantienen desempleadas entre 2005 y 2008. La situación, sin embargo, cambia con el estallido de la burbuja inmobiliaria y la crisis económica, aumentando el desempleo en el mercado laboral español durante años y, también, por ende, el número de personas que no salen de dicha situación laboral. De media, entre los años 2008 y 2009, este colectivo ha crecido un 23,1% aproximadamente, rozando los 5 millones de personas en 2013. Con el inicio de la recuperación económica, el nivel de desempleo se ha ido reduciendo de manera gradual. Hay que tener en cuenta también que la

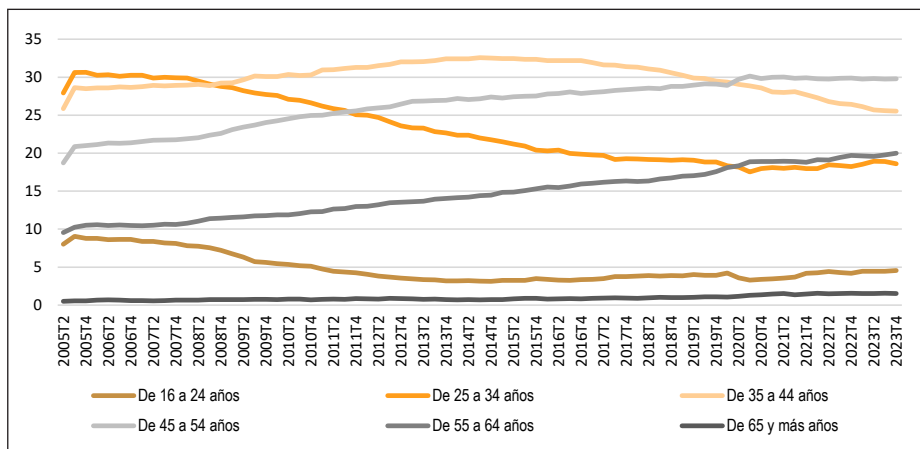
llegada de la crisis de la COVID-19 ha hecho repuntar ligeramente el número de personas que no salen de una situación de desempleo entre 2020 y 2021 (2 millones aproximadamente). No obstante, la tendencia en los siguientes años es a la baja, pese a no haber alcanzado todavía los niveles previos a la crisis económica. En concreto, se registran para el último trimestre de 2023 más de 1,4 millones de personas que continúan en una situación de desempleo.

Analizando la composición de las personas que se mantienen en la ocupación por tramos de edad (gráfico 11), se observa principalmente a personas entre 25 y 44 años. Aunque la evolución en el tiempo es similar para cada tramo de edad, la distribución dentro de este colectivo cambia de manera considerable con los años (gráfico 12). Así, en los últimos años de expansión económica, las personas que se mantienen ocupadas son principalmente las de 25-34 años (30,3% de media) y las de 35-44 años (28,7% de media). Sin embargo, la llegada de la crisis económica y, por ende, de la Gran Recesión, origina un cambio por intervalos de edad en la distribución de las personas que continúan trabajando. En concreto, se encuentra que los trabajadores más jóvenes, es decir, con menos de 30 años, representan un porcentaje cada vez menor en el número de personas que permanecen trabajando: se pasa de un 8,8% a un 3,9% entre las de 16-24 años, y, de un 30,8% a un 19,1% entre las de 25-34 años. Hay que señalar también que tras la pandemia de la COVID-19 la tendencia para los jóvenes se ha estabilizado con algún que otro ligero incremento.

Gráfico 11 – Evolución del flujo de personas que se mantienen en la ocupación por tramos de edad. En miles de personas. 2005-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

Gráfico 12 – Evolución del flujo de personas que se mantienen en la ocupación por tramos de edad. En porcentaje. 2005-2023

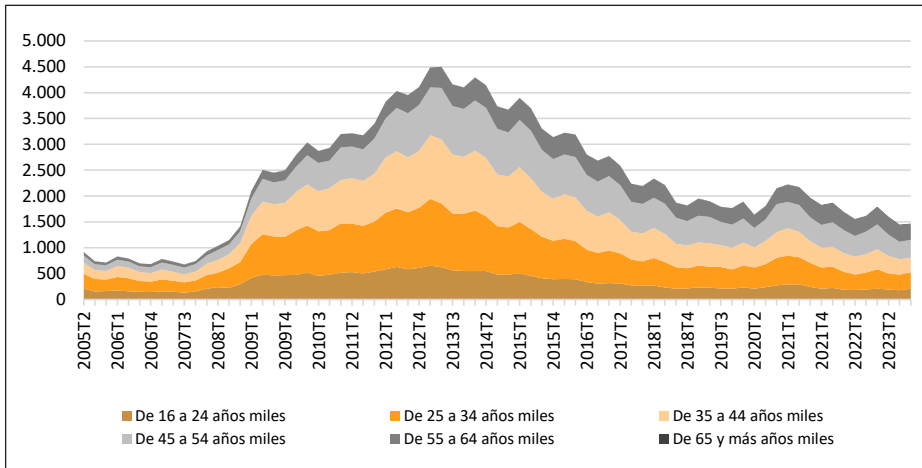
Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

Por otro lado, la evidencia hallada para las personas de otros intervalos de edad después de la crisis económica es diferente. En particular, se observa que, durante los años de crisis, las personas entre 35 y 64 años ganan representatividad, siendo mayor esta en el caso de aquellos individuos más jóvenes, los de 35 a 44 años. No obstante, la tendencia con los años cambia. Mientras que es creciente durante todo el periodo considerado para las personas entre 45 y 64 años (salvo tras la pandemia, cuando la tendencia se estabiliza en el caso de las personas por debajo de los 55 años), la representatividad de los que tienen entre 35 y 44 años alcanza un pico del 32,6% en 2014, a partir del cual comienza a reducirse.

En el último trimestre del año para el cual se tienen datos disponibles, 2023, se observa claramente cómo ha cambiado la distribución del número de personas que se mantienen ocupadas en el mercado laboral español en función de su edad, respecto a los años de expansión económica. Así, se encuentra que las personas que se mantienen ocupadas a finales de 2023 son individuos entre 45 y 54 años (29,8%), seguido de aquellos entre 35 y 44 años (25,5%), y entre 55 y 64 (20%).

En términos de desempleo y distinguiendo por tramos de edad (gráfico 13), la figura muestra la misma evolución que para el total de la población. En otras palabras, no se observan diferencias en función de la edad de los individuos. Hay pocas personas que se mantienen desempleadas durante los años de expansión económica, evidencia que cambia con la crisis, aumentando considerablemente el desempleo en el mercado laboral español durante

Gráfico 13 – Evolución del flujo de personas que se mantienen en el desempleo por tramos de edad. En miles de personas. 2005-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

años y, también, el número de personas que no salen de dicha situación laboral. Con el inicio de la recuperación económica, el nivel de desempleo se ha ido reduciendo de manera gradual, pero la crisis de la COVID-19 ha hecho repuntar ligeramente el número de personas que no salen de una situación de desempleo entre 2020 y 2021.

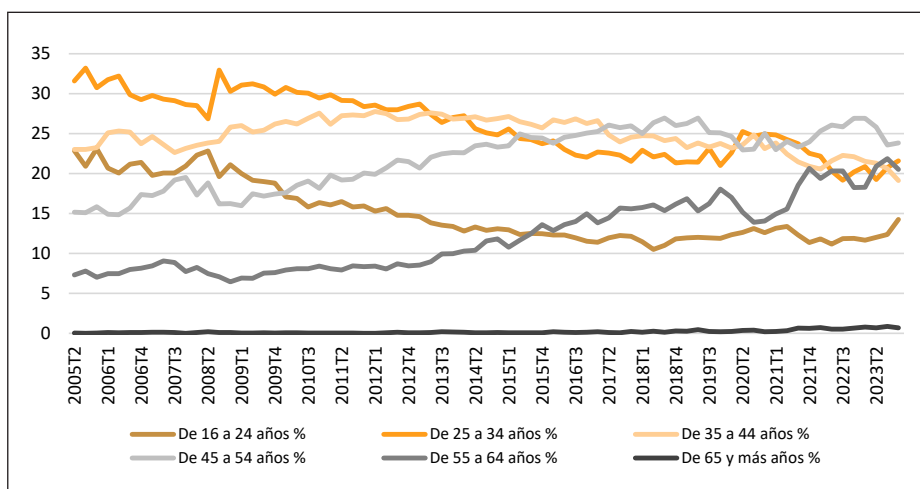
No obstante, como comentamos previamente, aunque la evolución en el tiempo sea similar para cada tramo de edad, la distribución dentro de este colectivo podría variar de manera significativa con los años. Así, el gráfico 14 muestra la distribución en términos porcentuales del flujo de personas que se mantienen en el desempleo por tramos de edad. A simple vista, se observan diferencias por tramo de edad y año. Centrándonos primero en los años de expansión económica, quienes se mantienen desempleados en el mercado laboral son principalmente las personas más jóvenes: los de 25 a 34 años representan el 30,5% (aunque la tendencia es a la baja), seguidos de quienes tienen entre 35 y 44 años, que representan el 24%, y los de 16 a 24 años, con un 21%.

La tendencia cambia durante los años de crisis económica. En particular, para las personas con menos de 30 años, su representatividad en el colectivo de personas que se mantienen desempleadas gana peso justo cuando llega la crisis (en media un 21,5% y 29,7% para los de 16-24 y 25-34 años en 2008), pero, posteriormente, comienza a decrecer de manera continuada con los años, a excepción del periodo de la pandemia, que origina un repunte. Asimismo, hay

más personas situadas en el tramo de edad 35-44 años y que se mantienen en una situación de desempleo tras el estallido de la crisis económica (en torno al 27% en el año 2012). Sin embargo, el porcentaje de personas en este intervalo de edad tiende a estabilizarse con los años, e incluso a reducirse, especialmente cuando comienza la recuperación económica.

Por otro lado, quienes ganan representatividad tras la llegada de la crisis económica son aquellas personas que se sitúan en los dos siguientes tramos de edad: 45-54 años y 55-64 años. Como se puede apreciar en el gráfico, pese a que pierden representatividad justo cuando estalla la crisis económica, ambos tramos de edad presentan una tendencia creciente a partir del año 2009, alcanzando el mayor porcentaje en el segundo trimestre de 2019, para los de 45-54 años (en torno al 27%), y en el último trimestre de 2019, para los de 55-64 años (superando el 18%).

Gráfico 14 – Distribución del flujo de personas que se mantienen en el desempleo por tramos de edad. En porcentaje. 2005-2023



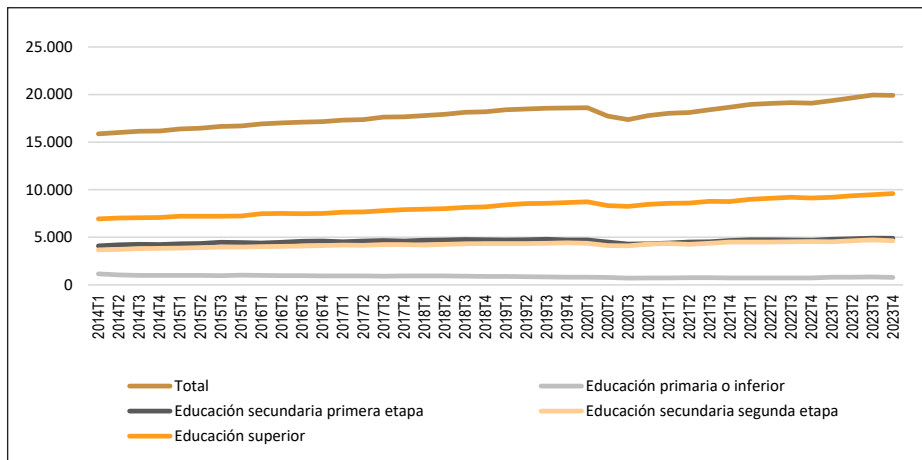
Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

Al igual que vimos en el anterior análisis relativo a la distribución de personas que se mantienen ocupadas por intervalos edad, donde se observaba un claro cambio en la distribución si se comparaba el primer y último año analizado, en el caso de aquellas personas que se mantienen en una situación de desempleo se hallan también diferencias. Así, se encuentra que las personas que se mantienen en el desempleo a finales de 2023 son individuos de 45-54 años (23,8%), seguidos de los de 25-34 años (21,6%) y de los de 55-64 (20,5%).

A continuación, procedemos a realizar el análisis teniendo en cuenta el nivel educativo de las personas que se mantienen en la ocupación o el desempleo. Cabe destacar que el periodo considerado para este nuevo análisis es más reducido, dado que no están disponibles datos anteriores al año 2014 que distinguan por nivel de estudios.

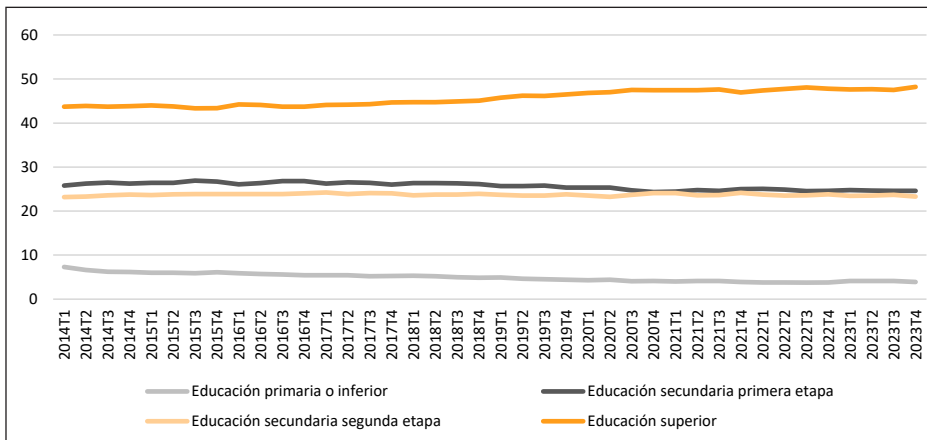
Comenzando por aquellos individuos que se mantienen en la ocupación, el gráfico 15 muestra la evolución del flujo de personas que se mantienen trabajando en función de su nivel educativo. En concreto, se distinguen cuatro niveles educativos: educación primaria o inferior, primera etapa de educación secundaria, segunda etapa de educación secundaria y educación superior. La evidencia empírica revela que, a mayor educación, mayor número de personas que se mantienen trabajando en el mercado laboral español. Así, más del 40% de personas que se mantienen en la ocupación tienen estudios universitarios o superiores (gráfico 16), seguido de aquellos que tienen educación secundaria (más del 23% tanto para la primera etapa como para la segunda etapa de la educación secundaria) y educación primaria (menos del 10%). A lo largo de los años, se observa que los individuos con estudios superiores ganan peso, llegando a rozar el 50%, mientras que cada vez hay menos personas poco cualificadas que continúan trabajando, situándose por debajo del 5%.

Gráfico 15 – Evolución del flujo de personas que se mantienen en la ocupación por nivel educativo. En miles de personas. 2014-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

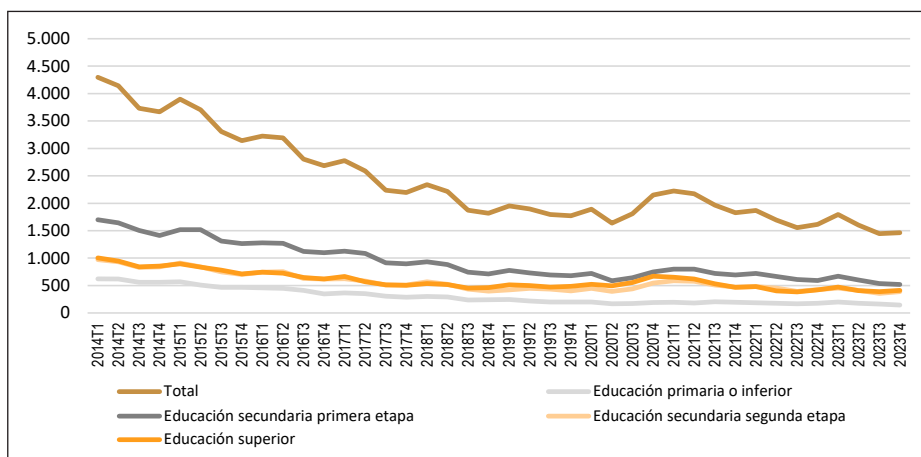
Gráfico 16 – Evolución del flujo de personas que se mantienen en la ocupación por nivel educativo. En porcentaje. 2014-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

Continuando con aquellos individuos que se mantienen en el desempleo, el gráfico 17 muestra la evolución del flujo de personas que se mantienen desempleados en función de su nivel educativo. Como se observa en el gráfico, el nivel de desempleo se reduce gradualmente con el inicio de la recuperación económica. Hay que tener en cuenta también que la llegada de la crisis de la COVID-19 ha hecho repuntar ligeramente el número de personas que no salen de una situación de desempleo entre 2020 y 2021. No obstante, la tendencia en los siguientes años es a la baja.

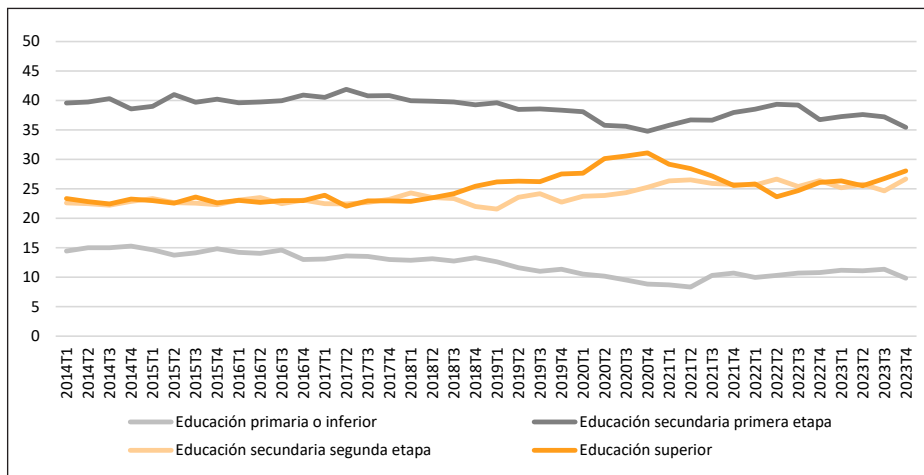
Gráfico 17 – Evolución del flujo de personas que se mantienen en el desempleo por nivel educativo. En miles de personas. 2014-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

Es importante destacar que en 2014 más del 40% de personas que se mantenían desempleadas habían alcanzado la primera etapa de la educación secundaria (gráfico 18), seguidas de aquellas que tenían segunda etapa de educación secundaria y estudios superiores (cuyo porcentaje era prácticamente el mismo, 23% aproximadamente) y educación primaria (en torno al 15%). A lo largo de los años, la distribución por nivel educativo se mantiene estable, aunque la pandemia de la COVID-19 provoca ligeros cambios. En concreto, ganan peso las personas con estudios superiores (superan el 31% a finales de 2020) y aquellas que alcanzan la segunda etapa de la educación secundaria (alcanza un máximo del 26,7% en el segundo trimestre de 2022). Sin embargo, pierden peso las personas con estudios secundarios de primera etapa (llegando al 34,8% a finales de 2020) y aquellas con menor nivel educativo (situándose en el 8,3% en el segundo trimestre de 2021).

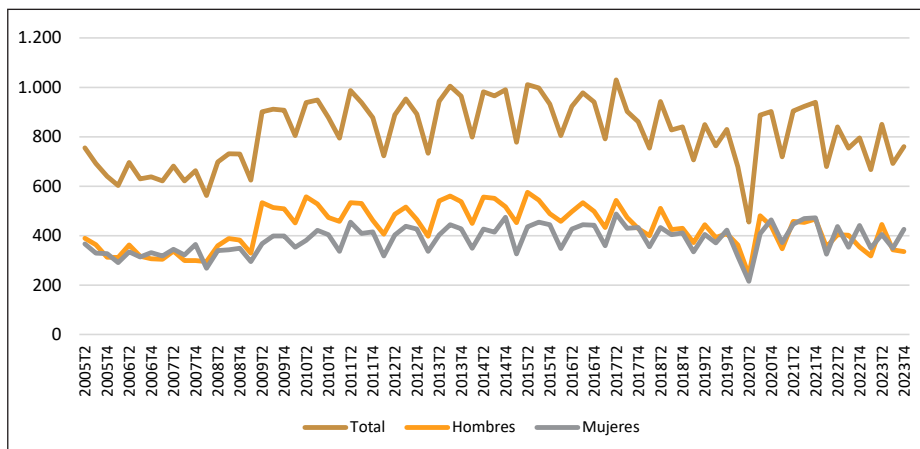
Gráfico 18 – Evolución del flujo de personas que se mantienen en el desempleo por nivel educativo. En porcentaje. 2014-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

3.1. Flujos del desempleo a la ocupación

A continuación, analizamos a aquellas personas activas que cambian su posición laboral en los últimos años, desagregando por género. En particular, el gráfico 19 muestra la evolución en el número de personas que salen de una situación de desempleo para trabajar. Durante los últimos años de expansión económica, pese al aumento de los niveles de ocupación, el número de personas que pasan de estar desempleadas a ocupadas se estanca. En cambio, con el inicio de la crisis económica, la evidencia parece

Gráfico 19 – Evolución del flujo de personas que pasan del desempleo a la ocupación. En miles de personas. 2005-2023

Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

reflejar un impulso al alza en este tipo de flujo de personas activas, pero se observan diferencias en función del trimestre considerado. En general, los datos revelan un mercado laboral todavía estacional. Así, el segundo y tercer trimestre de cada año registran un mayor número de personas que salen del desempleo. Es en el segundo trimestre del año 2017 cuando se registra un mayor flujo de personas desempleadas a ocupadas, superando el millón de personas.

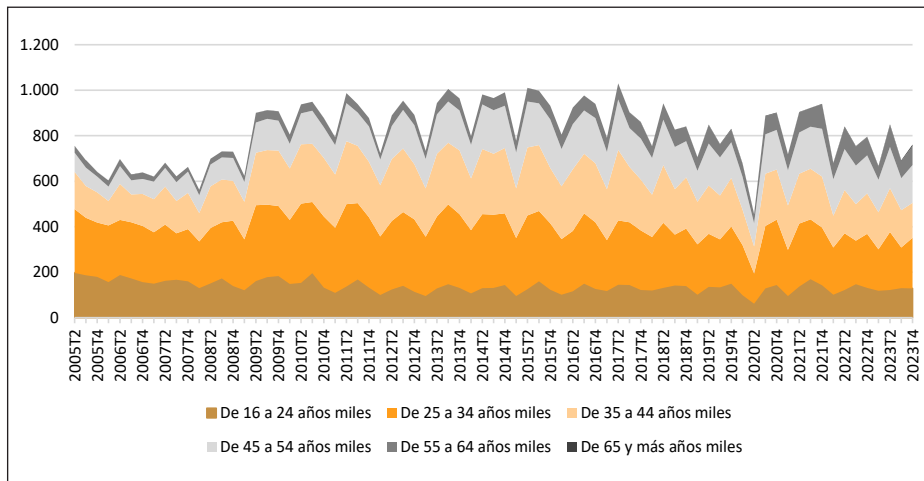
Cabe señalar también que este flujo de población activa cae de forma considerable a principios del año 2020 a consecuencia de la COVID-19, recuperándose rápidamente en el tercer trimestre de dicho año, dado que casi se duplica en un trimestre: se registran aproximadamente 455.000 y 888.000 personas en el segundo y tercer trimestre de 2020, respectivamente. Tras la pandemia, es decir, entre 2022 y 2023, los datos representados en el anterior gráfico revelan nuevamente que el segundo trimestre es cuando mayor número de personas dejan de ser desempleados (más de 800.000 personas en ambos años).

Por género, la evidencia muestra que antes de la pandemia, en torno al 46,5% de las personas que pasan de estar desempleadas a ocupadas eran mujeres (en media, unas 383.000 personas aproximadamente), porcentaje que aumenta hasta el 56% en el último trimestre de 2023. Asimismo, analizando la evolución en el flujo de personas activas que pasan del desempleo a la ocupación durante todo el periodo considerado, se puede apreciar una brecha que se origina con el inicio de la crisis económica. En concreto, se observa que los hombres transitan del desempleo a la ocupación en mayor

proporción que las mujeres: en el segundo trimestre de 2009 se registran en torno a 533.000 hombres que pasan del desempleo a la ocupación frente a 367.000 mujeres. Sin embargo, esta brecha se reduce con el tiempo y prácticamente se desvanece a partir de 2017 y 2018.

Desagregando la composición por tramos de edad del flujo de personas desempleadas que se vuelven ocupadas (gráfico 20), se observa principalmente a personas entre 25 y 34 años (de media más de 266.000 personas durante 2005-2023). Aunque la evolución en el tiempo es similar para cada tramo de edad, la distribución dentro de este colectivo cambia ligeramente a lo largo de los años (gráfico 21). Las personas que encuentran empleo tras estar desempleadas son principalmente aquellas entre 25 y 34 años (33% de media), pero su tendencia es a la baja durante todo el periodo considerado, es decir, pierden representatividad, aunque siguen siendo el grupo poblacional más grande dentro del colectivo aquí analizado. Algo similar ocurre con el número de personas entre 16 y 24 años que pasan de una situación de desempleo a la ocupación: pierden representatividad, especialmente durante la crisis económica (de un 26% a finales de 2005 a un 13,2% en 2015), pero la tendencia se estabiliza a partir de 2016.

Gráfico 20 – Evolución del flujo de personas que pasan del desempleo a la ocupación por tramos de edad. En miles de personas. 2005-2023

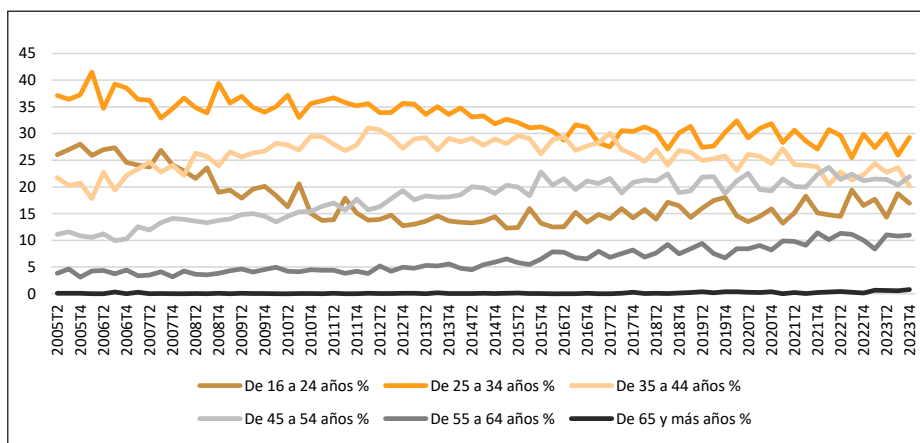


Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

Por otro lado, la evidencia hallada para las personas de otros intervalos de edad es diferente. En concreto, se observa que los individuos con edades por encima de los 34 años representan cada vez más un porcentaje mayor en el número de personas desempleadas que se vuelven ocupadas: se pasa de un mínimo de un 21,7% a un máximo de un 30% en el caso de los de 35-44 años,

de un 11% a un 22%, para los de 45-54 años, y de un 3,8% a un 11% para aquellos entre 55 y 64 años. Hay que señalar también que entre 2012 y 2016 la tendencia para quienes tienen entre 35 y 44 años se estabiliza con algún que otro ligero incremento/descenso, pero a partir de ese año, la tendencia comienza a descender hasta alcanzar el 23% de media para el año 2023. Asimismo, el flujo de personas ocupadas tras estar desempleadas con más de 65 años es ínfimo, por debajo del 1% durante todo el periodo analizado.

Gráfico 21 – Distribución del flujo de personas que pasan del desempleo a la ocupación por tramos de edad. En porcentaje. 2005-2023

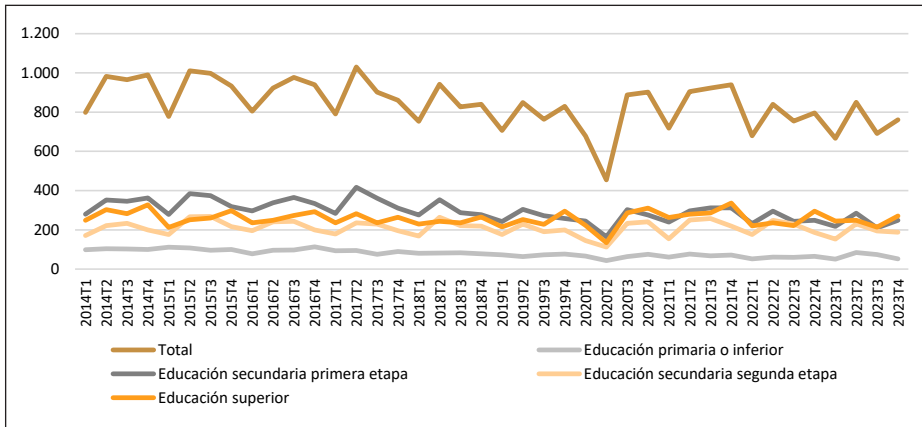


Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

En el último trimestre del año para el cual se tienen datos disponibles, año 2023, se observa como la distribución del número de personas que pasan del desempleo a la ocupación en el mercado laboral español en función de su edad ha cambiado ligeramente: son principalmente individuos entre 25 y 34 años (29,3%), seguidos de los de 45-54 años (22%) y los de 35-44 (20,2%).

Por nivel educativo, el gráfico 22 muestra la evolución del flujo de personas que pasan del desempleo a la ocupación en función de su nivel educativo (nótese que los datos por grupos educativos sólo están disponibles a partir del año 2014). En particular, se observa una tendencia similar por niveles educativos al del total. Como se comentó previamente, los datos revelan un mercado laboral todavía estacional. Así, el segundo y tercer trimestre de cada año registra un mayor número de personas que salen del desempleo. Es en el segundo trimestre del año 2017 cuando se registra un mayor flujo de personas desempleadas a ocupadas, superando el millón de personas. Sin embargo, este flujo de población activa cae de forma considerable a principios del año 2020 a consecuencia de la COVID-19, recuperándose rápidamente en el tercer trimestre de dicho año.

Gráfico 22 – Evolución del flujo de personas que pasan del desempleo a la ocupación por niveles educativos. En miles de personas. 2014-2023

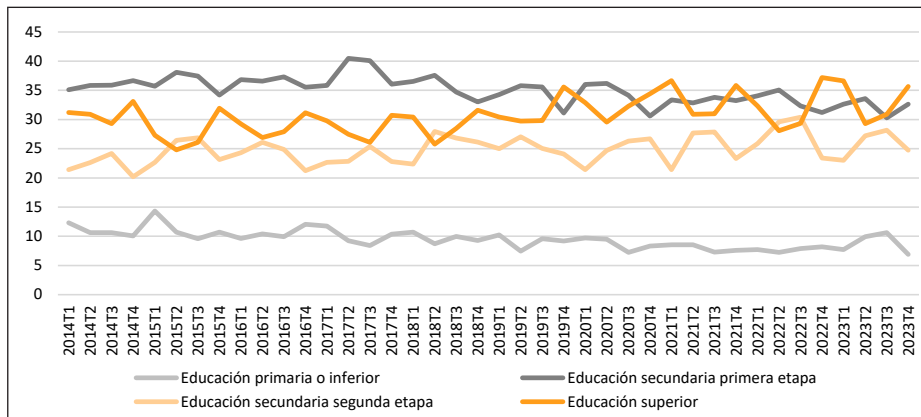


Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

Los últimos datos disponibles revelan que, para aquellas personas con educación secundaria, hay un menor flujo de personas activas que pasan del desempleo a la ocupación en el primer trimestre de cada año. Por ejemplo, en el primer trimestre de 2023, 371.000 personas dejan de estar desempleadas y comienzan a trabajar. En cambio, esta cifra asciende a 434.000 si analizamos el cuarto trimestre de 2022. La evidencia para las personas más cualificadas es similar, aunque la tendencia es más estable. Por último, en el caso de aquellos con menor nivel educativo, esto es, estudios primarios o inferior, los datos señalan que el número de personas que cambian su posición laboral de desempleado a ocupado se sitúa por debajo de las 100.000 personas.

Examinando la distribución por niveles educativos (gráfico 23), se encuentra que el mayor porcentaje se refiere a aquellos individuos con primera etapa de educación secundaria (35% en media durante el periodo 2014-2023), seguido de aquellos con estudios superiores (31% en media), y aquellos con la segunda etapa de educación secundaria (25% en media). Sin embargo, aquellos con menor nivel educativo, educación primaria o inferior, representan en media el 9,5% del colectivo aquí analizado. A lo largo de los años, la distribución por nivel educativo se mantiene estable, aunque se observa algún ligero incremento/descenso entre los grupos educativos.

Gráfico 23 – Evolución del flujo de personas que pasan del desempleo a la ocupación por niveles educativos. En porcentaje. 2014-2023

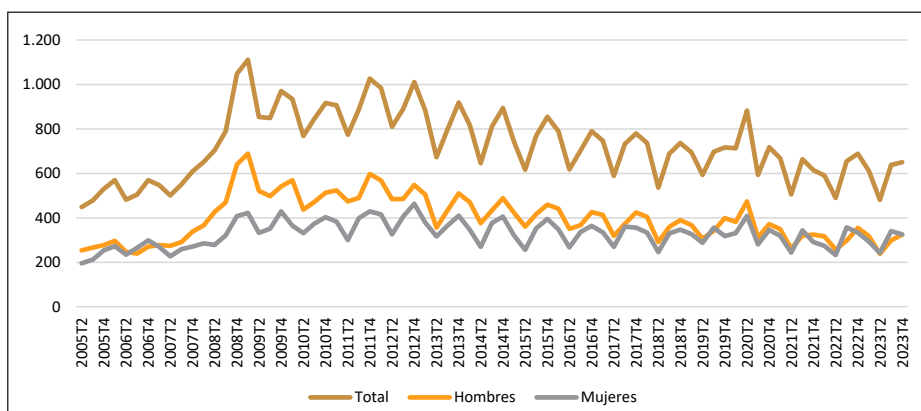


Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

3.2. Flujos de la ocupación al desempleo

La estacionalidad en el mercado laboral español también queda reflejada al analizar el flujo de personas activas que se vuelven desempleadas tras estar trabajando, como se puede apreciar en el gráfico 24. Durante los últimos años de expansión económica, se registran en media unas 500.000 personas en este colectivo, alcanzando repuntes en el primer trimestre de

Gráfico 24 – Evolución del flujo de personas que pasan de la ocupación al desempleo. En miles de personas. 2005-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

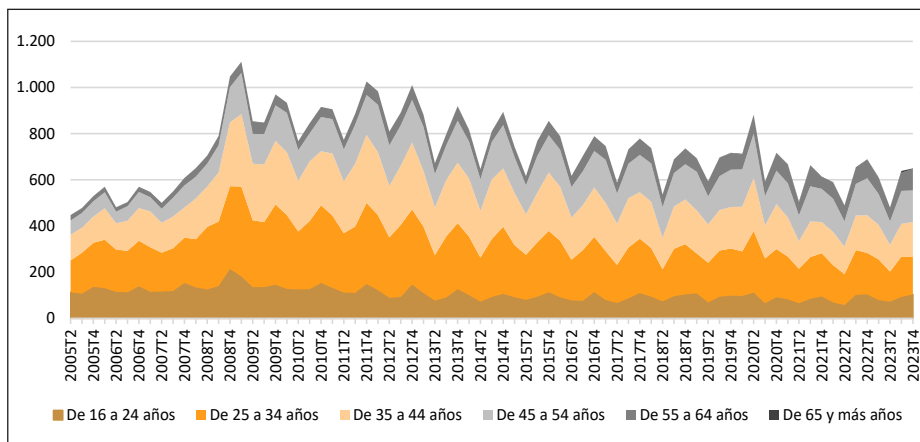
cada año. La llegada de la crisis económica supone un continuo aumento durante todo el año 2008 en el número de personas que pasan a estar desempleadas. Es en el primer trimestre del 2009 cuando se registra el mayor flujo de este colectivo considerando todo el periodo analizado en este trabajo, dado que supera el millón de personas.

En los siguientes años, la tendencia es a la baja, pero se observan diferencias en función del trimestre considerado. La evidencia revela que el trimestre con peores cifras es el cuarto trimestre del año porque se registra un mayor número de personas que se sitúan en una posición de desempleo, seguido del primero y, a veces, del tercero. En el último trimestre del año 2019, casi 720.000 pasaron de estar ocupadas a volverse desempleadas. Tanto en el primer como en el tercer trimestre de dicho año, la cifra roza las 700.000 personas. La tendencia con los años a la baja es interrumpida por la llegada de la pandemia, dado que provoca un ascenso en el número de personas desempleadas. Sin embargo, las cifras registradas se mantienen por debajo de las obtenidas tras el estallido de la crisis económica. En concreto, el número de personas ocupadas que pasan a desempleadas en el segundo trimestre de 2020 supera la cifra de 880.000 personas. Pese a esta evidencia, la tendencia ha vuelto a ser a la baja tras los años de pandemia. Para el último año en el que se tiene información, 2023, los datos señalan que 638.000 personas ocupadas pasaron a desempleadas en el tercer trimestre del año, cifra que asciende a 650.000 personas en el último trimestre.

Por género, analizando la evolución en el flujo de personas activas que pasan de la ocupación al desempleo durante todo el periodo considerado, la tendencia a lo largo de los años es similar en ambos sexos. No obstante, se puede apreciar una brecha entre ambos sexos que se origina con el inicio de la crisis económica. En concreto, se observa que los hombres transitan de la ocupación al desempleo en mayor proporción que las mujeres: en el primer trimestre de 2009 se registran en torno a 688.000 hombres que pasan de estar trabajando a estar desempleados frente a 422.000 mujeres. Esta brecha se prolonga durante los años de crisis económica, pero es a partir de 2013 cuando se reduce y prácticamente se desvanece tras la llegada de la COVID-19.

La evidencia empírica no muestra diferencias por intervalos de edad en la evolución del número de personas ocupadas que pasan a desempleadas, como muestra el gráfico 25. En particular, la tendencia es a la baja, con diferencias en función del trimestre considerado. Así, el trimestre con peores cifras es el cuarto trimestre del año porque se registra mayor número de personas que se sitúan en una posición de desempleo, seguido del primero y, a veces, del tercero. Como se comentó previamente, la tendencia con los años a la baja es interrumpida con la llegada de la pandemia, dado que provoca un ascenso en el número de personas desempleadas, aunque las cifras registradas se mantienen por debajo de las registradas tras el estallido de la crisis. Posteriormente, la tendencia ha vuelto a ser a la baja tras los años de pandemia.

Gráfico 25 – Evolución del flujo de personas que pasan de la ocupación al desempleo por tramos de edad. En miles de personas. 2005-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

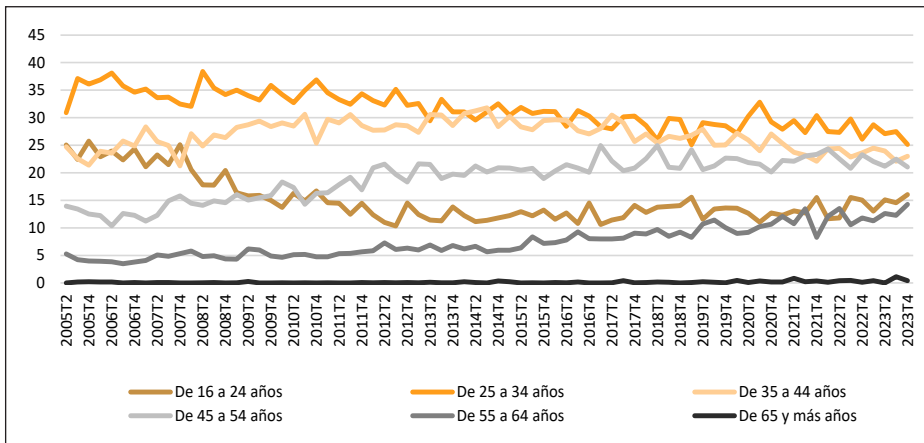
Observando el gráfico, especialmente en la distribución de individuos por tramos de edad a lo largo del periodo 2005-2023, se observa que el mayor flujo de personas que se vuelven desempleadas tras estar ocupadas tiene edades comprendidas entre los 25 y 44 años.

El gráfico 26 muestra la distribución en términos porcentuales de este colectivo por grupo de edad. Los datos revelan una evidencia muy similar a la obtenida en el anterior análisis, cuando se examinaba el flujo de personas que pasan del desempleo a la ocupación. Así, las personas que pasan a desempleadas tras estar trabajando son principalmente las de 25-34 años (31,5% en media). Pese a que pierden representatividad durante todo el periodo considerado, es decir, su tendencia es a la baja, siguen siendo el grupo poblacional más grande dentro del colectivo aquí analizado. Algo similar ocurre con el número de personas entre 16 y 24 años: pierden representatividad, especialmente durante la crisis económica (de un 25,8% a finales de 2005 a un 12% en 2012), pero la tendencia vuelve al alza ligeramente a partir de 2014.

Sin embargo, la tendencia para las personas de otros intervalos de edad es distinta. En particular, se observa que los individuos con edades por encima de los 44 años representan un porcentaje cada vez mayor en el número de personas ocupadas que pierden su empleo: se pasa de un 14% a un 22% entre los de 45-54 años, y de un 5,5% a un 14,3% para los de entre 55 y 64 años. Es importante también comentar que, al igual que en el anterior análisis, entre 2012 y 2016 y tras el ascenso entre 2005 y 2014, la tendencia para quienes tienen entre 35 y 44 años se estabiliza con algún que otro ligero incremento/descenso, pero a partir de 2017 la tendencia comienza a

descender hasta alcanzar el 23,4% de media para el año 2023. Por otro lado, el flujo de personas desempleadas tras estar trabajando con más de 65 años es ínfimo, por debajo del 1% durante casi todo el periodo analizado.

Gráfico 26 – Distribución del flujo de personas que pasan de la ocupación al desempleo por tramos de edad. En porcentaje. 2005-2023

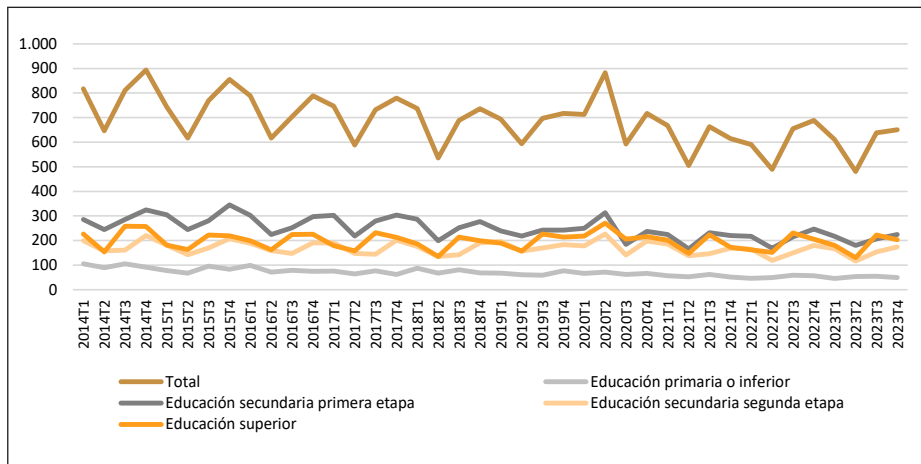


Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

Los últimos datos disponibles, último trimestre del año 2023, revelan que la distribución del número de personas que pasan de la ocupación al desempleo en el mercado laboral español en función de su edad ha cambiado ligeramente. Así, se encuentra que principalmente son individuos de 25-34 años (25,2%), seguidos de los de 35-44 (23%) y de los de 45-54 (21,1%).

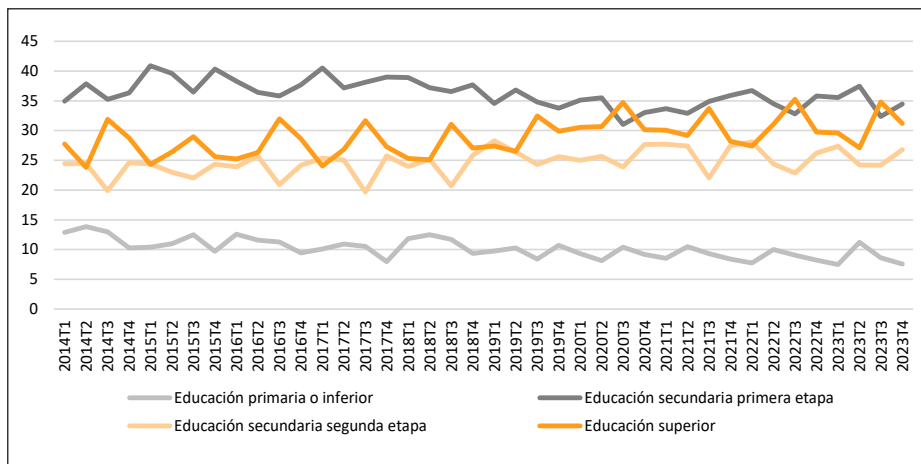
El gráfico 27 muestra la evolución del flujo de personas que pasan de estar trabajando a estar en una situación de desempleo en función de su nivel educativo. En general, no se observan tendencias diferentes respecto del total del colectivo aquí analizado. Como se explicó previamente, los datos revelan una caída en el flujo de personas que pasan a estar desempleadas tras estar trabajando, siendo el cuarto trimestre del año el que registra mayor número de personas, seguido del primero y, a veces, del tercero. Sin embargo, la llegada de la pandemia genera un ascenso en el número de personas desempleadas, aunque la tendencia ha vuelto a ser a la baja tras los años de pandemia.

Gráfico 27 – Evolución del flujo de personas que pasan de la ocupación al desempleo por niveles educativos. En miles de personas. 2014-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

Gráfico 28 – Evolución del flujo de personas que pasan de la ocupación al desempleo por niveles educativos. En porcentaje. 2014-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

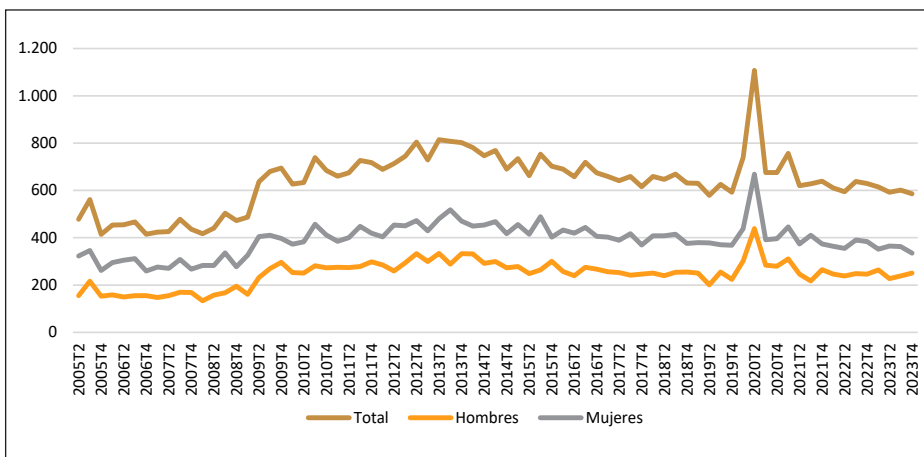
Examinando la composición de este colectivo en función del nivel de educación alcanzado (gráfico 28), se observa que el mayor porcentaje se refiere a aquellos individuos con primera etapa de educación secundaria (36,2% en media durante el periodo 2014-2023), seguido de los que tienen estudios superiores (29% en media) y los que cuentan con la segunda etapa de educación secundaria (25% en media). Sin embargo, aquellos con menor nivel educativo, educación primaria o inferior, representan en media el 10,2% del colectivo aquí analizado. Con los años, la distribución por nivel educativo se mantiene prácticamente estable, aunque con algún que otro ligero incremento/descenso entre los grupos educativos.

3.3. Flujos del desempleo a la inactividad

Por último, abordamos cómo evoluciona el flujo de la población activa en el mercado laboral español que se convierte en población inactiva. Más concretamente, se analiza el número de personas desempleadas que pasan a inactivas.

El gráfico 29 muestra un estancamiento en el flujo de personas incluidas en este colectivo durante los años de expansión económica, registrando más de 400.000 personas en esta situación. Hay que tener en cuenta también que en el tercer trimestre de 2005 se produce un incremento en este flujo de población, superando las 561.000 personas. La evidencia para los siguientes

Gráfico 29 – Evolución del flujo de personas que pasan del desempleo a la inactividad. En miles de personas. 2005-2023



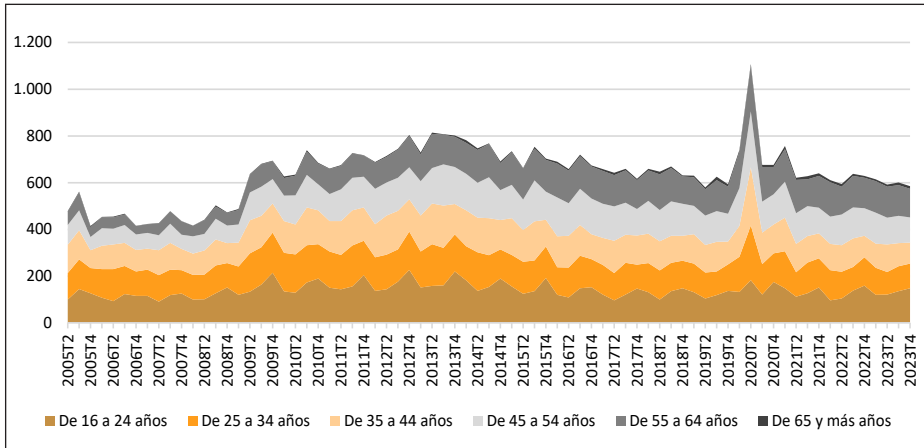
Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

años revela un aumento en el número de personas desempleadas que pasan a inactivas, ante *shocks* como la crisis económica y, especialmente, la crisis sanitaria de la COVID-19. Así, el año más nocivo de la crisis económica es 2013, dado que se observa un mayor flujo de personas que pasan de una situación de desempleo a la inactividad. En concreto, se registran más de 814.000 personas en el segundo trimestre de 2013. A pesar de la caída gradual en los siguientes años del número de personas que pasan a ser inactivas tras estar desempleadas, la pandemia de la COVID-19 disparó los registros en el flujo de esta población, superando las cifras obtenidas durante la crisis económica. Una posible explicación puede ser que este aumento se produce fundamentalmente por la dificultad sobrevenida de buscar empleo durante el periodo de la pandemia, tal y como se menciona en una nota de prensa del Gobierno de España sobre asuntos económicos con fecha 28 de julio de 2020. En el segundo trimestre de 2020 se registran más de 1,1 millones de personas que pasan a formar parte de la población inactiva tras haber estado desempleadas. La tendencia en los últimos dos años es a la baja, con en torno a 600.000 personas en esta situación. En particular, en el cuarto trimestre del año 2023 se registraron 585.000 personas inactivas que en el tercer trimestre del año estaban desempleadas.

Asimismo, se observan diferencias por género: quienes experimentan en mayor proporción este cambio de estar en una situación de desempleo a la inactividad son principalmente mujeres. Así, los datos revelan que el 61,4% (de media para todo el periodo analizado) de las personas inactivas que previamente estaban desempleadas son mujeres (335.000 mujeres en el último trimestre de 2023). Respecto a la evolución a lo largo de los años, se puede apreciar en el gráfico como la tendencia para los hombres es más estable que para las mujeres. En particular, la evidencia muestra un aumento en el número de mujeres desempleadas que pasan a inactivas ante *shocks* como la crisis económica y, especialmente, la pandemia de la COVID-19, alcanzando una cifra que excede las 668.000 mujeres –cifra que multiplica por más de 3 los 182.000 hombres– para el segundo trimestre de 2020.

La evidencia empírica no muestra diferencias por intervalos de edad en la evolución del número de personas desempleadas que pasan a inactivas, como se aprecia en el gráfico 30. En particular, hay un estancamiento en el flujo de personas incluidas en este colectivo durante los años de expansión económica. Sin embargo, los datos para los siguientes años también apuntan a un aumento en el número de personas desempleadas que deciden abandonar el mercado de trabajo, especialmente al aparecer *shocks* como la crisis económica y la pandemia de la COVID-19. Al igual que para el conjunto del colectivo, por intervalos de edad se constata que la pandemia disparó los registros en el flujo de individuos que pasan a inactivos tras estar desempleados, superando las cifras obtenidas durante la crisis económica.

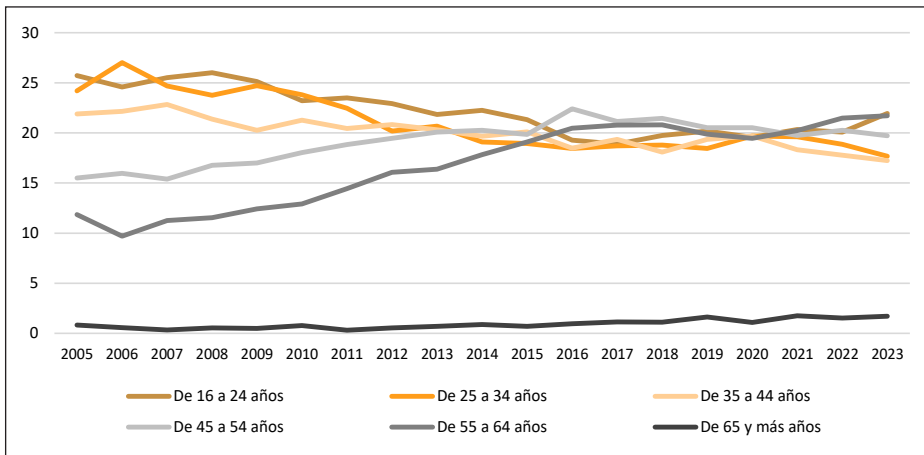
Gráfico 30 – Evolución del flujo de personas que pasan del desempleo a la inactividad por tramos de edad. En miles de personas. 2005-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

Observando el anterior gráfico, parece que la distribución de individuos que transitan del desempleo a la inactividad es bastante similar por tramos de edad a lo largo del periodo 2005-2023. El gráfico 31 muestra la distribución en términos porcentuales de este colectivo por grupo de edad. Dada la elevada estacionalidad encontrada en los datos, este gráfico representa la media de los cuatro trimestres del año con el fin de visualizar mejor la distribución por edades.

Gráfico 31 – Distribución del flujo de personas que pasan del desempleo a la inactividad por tramos de edad. En porcentaje. 2005-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

A simple vista, se aprecian dos evidencias diferentes: una durante el periodo 2005-2015 y otra durante el periodo 2016-2023. Comenzando con el primer periodo temporal mencionado, quienes pasan a inactivos tras estar en una situación de desempleo son principalmente las personas más jóvenes: los de 16-24 años representan el 23,7% en media durante el periodo considerado, seguido de quienes tienen entre 25 y 34 años, que representan el 22,7% en media, y los de 35-44 años, con un 21% en media.

Para las personas que tienen más de 44 años, el porcentaje que representan dentro del colectivo es inferior. Así, la evidencia para el periodo 2005-2015 parece mostrar que hay menor número de personas desempleadas que pasan a inactivas cuanto mayor sea la edad del individuo (excluyendo a aquellas personas mayores de 65 años). Sin embargo, la evolución a lo largo de dicho periodo parece indicar lo contrario. En concreto, las personas más jóvenes y los que tienen menos de 44 años pierden peso dentro de esta población activa desempleada que decide abandonar el mercado de trabajo. En cambio, las personas de más edad, especialmente las de 45-64 años, ganan representatividad dentro este colectivo.

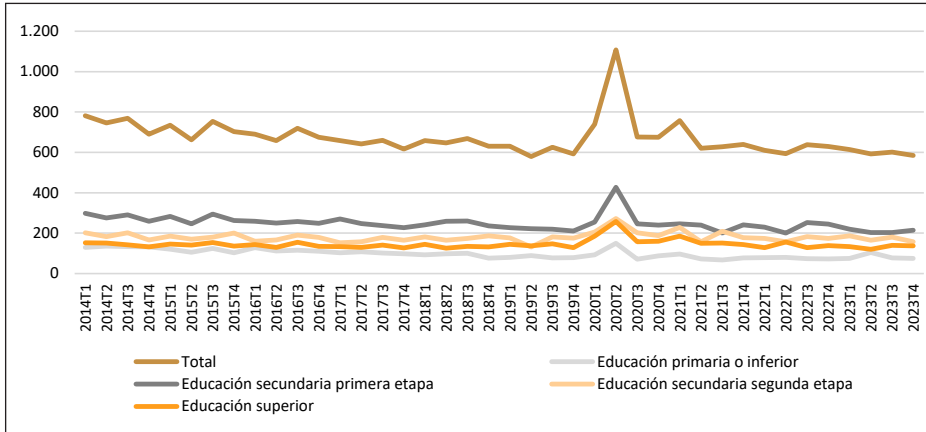
A partir de 2015, segundo periodo temporal mencionado antes, la distribución de la población analizada por edades es prácticamente homogénea (en torno al 20%, a excepción de las personas mayores de 65 años, cuyo porcentaje es inferior al 1%), aunque para el último año en el que se tienen datos, 2023, ya se observan diferencias por intervalos de edad: los jóvenes entre 16 y 24 años representan el 22%, seguido de los de 55-64 y 45-54 años, que representan el 21,7% y 19,7%, respectivamente.

Por otro lado, resulta relevante analizar también la evolución en el flujo de personas desempleadas que pasan a inactivas en función del nivel educativo que alcanzan los individuos. Así, el gráfico 32 muestra dicha evolución. En particular, se observa una tendencia similar al conjunto de la población por niveles educativos. El número de personas que se convierten en inactivas tras estar desempleadas se reduce gradualmente con los años. Hay que tener en cuenta también que la llegada de la crisis de la COVID-19 hizo repuntar este colectivo entre 2020 y 2021. No obstante, la tendencia en los siguientes años es a la baja.

Analizando la distribución por niveles educativos (gráfico 33), en media más del 36% de individuos activos desempleados que pasan a inactivos son personas que han alcanzado la primera etapa de la educación secundaria, seguido de aquellos que tienen segunda etapa de educación secundaria (cuyo porcentaje se sitúa en torno al 27% en media) y estudios superiores (en media más del 21%). A lo largo de los años, la distribución por nivel educativo se mantiene estable, aunque se observa que pierden peso las personas con

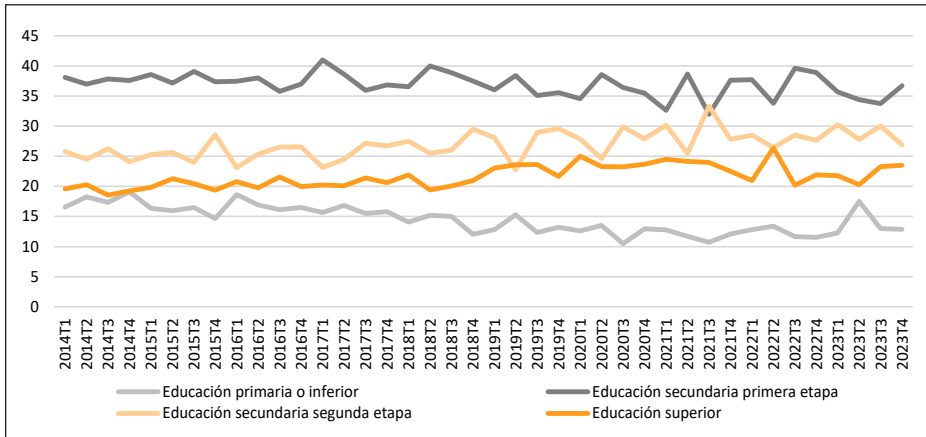
menor nivel educativo (pasando del 16,6% en el primer trimestre de 2014 al 12,9% a finales de 2023).

Gráfico 32 – Evolución del flujo de personas que pasan del desempleo a la inactividad por niveles educativos. En miles de personas. 2014-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

Gráfico 33 – Evolución del flujo de personas que pasan del desempleo a la inactividad por niveles educativos. En porcentaje. 2014-2023

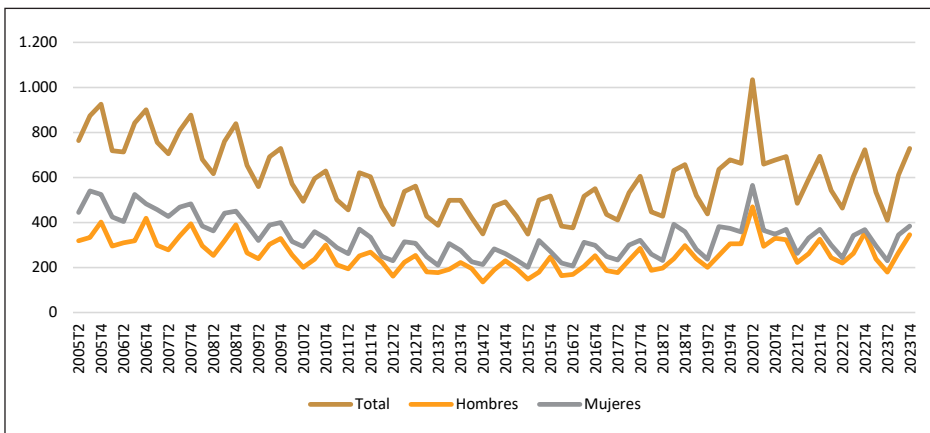


Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

3.4. Flujos de la ocupación a la inactividad

El gráfico 34 muestra cómo evoluciona el flujo de personas en situación de ocupación que se convierten en población inactiva. En él se puede apreciar claramente como el flujo de personas inactivas que previamente estaban ocupadas presenta un patrón completamente estacional. En concreto, el último trimestre de cada año es el que registra un mayor número de personas bajo esta circunstancia. Se observa que la tendencia es a la baja desde el año 2005 hasta el año 2015, incluidos los años de la crisis económica.

Gráfico 34 – Evolución del flujo de personas que pasan de la ocupación a la inactividad. En miles de personas. 2005-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

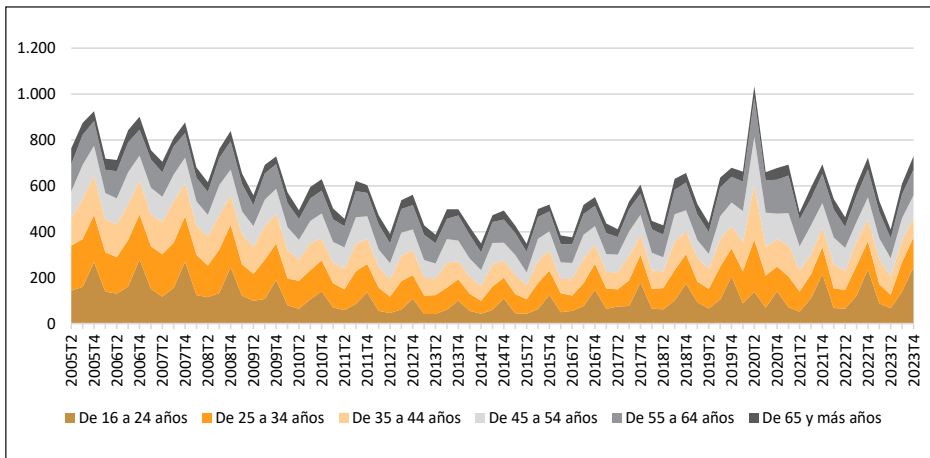
Sin embargo, es a partir de 2015 cuando el flujo de personas ocupadas que abandonan el mercado de trabajo comienza a crecer, especialmente tras la llegada de la COVID-19, dado que se superan los registros obtenidos para el año 2005. Al igual que antes, una posible explicación puede ser que este aumento se produce fundamentalmente por la dificultad sobrevenida de buscar empleo durante la pandemia. Mientras que a finales de 2005 se registran 925.000 personas, la cifra asciende a más de 1 millón en el segundo trimestre de 2020. La evidencia para el último año en el que se tienen registros, 2023, indica que 729.000 personas pasaron de ser activas y ocupadas en el tercer trimestre del año a ser inactivas en el último trimestre.

Los resultados son similares por género, siendo más predominante en el colectivo femenino. Así, quienes experimentan en mayor proporción este cambio de estar en una situación de ocupación a la inactividad son principalmente

mujeres. La evidencia revela que el 56,5% (de media para todo el periodo analizado) de las personas bajo este contexto son mujeres. Sin embargo, la tendencia a lo largo de los años es similar para ambos sexos. En el último trimestre de 2023 se registran 345.600 hombres y 383.500 mujeres que se convierten en población inactiva tras haber estado trabajando en el trimestre anterior.

Por intervalos de edad, el gráfico 35 no muestra diferencias en la evolución del número de personas ocupadas que pasan a inactivas con respecto al conjunto de este colectivo. En concreto, se aprecia un patrón completamente estacional para todos los tramos de edad: el último trimestre de cada año es el que registra un mayor número de personas inactivas que previamente estaban trabajando. Cabe señalar también que la tendencia es a la baja desde el año 2005 hasta el año 2015, incluidos los años de la crisis económica. Sin embargo, a partir de 2015 el flujo de personas ocupadas que se convierten en inactivas comienza a crecer, especialmente tras la llegada de la COVID-19, dado que se superan los registros obtenidos para el año 2005.

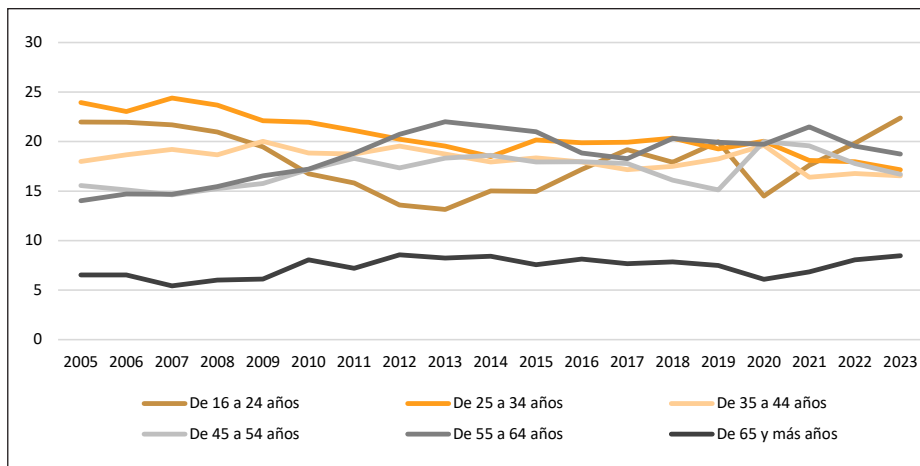
Gráfico 35 – Evolución del flujo de personas que pasan de la ocupación a la inactividad por tramos de edad. En miles de personas. 2005-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

Aunque la evolución en el tiempo es similar para cada tramo de edad, la distribución dentro de este colectivo cambia con los años. Así, en los últimos años de expansión económica, las personas que pasan a inactivas tras estar ocupadas son principalmente las que tienen entre 25 y 34 años (23,8% en media), las de 16-24 años (21,9% en media) y las de 35-44 años (18,6% de media), tal y como se puede apreciar en el gráfico 36 (nótese que, dada la elevada estacionalidad encontrada en los datos, este gráfico representa la media de los cuatro trimestres del año con el fin de visualizar mejor la distribución por tramos de edad).

Gráfico 36 – Distribución del flujo de personas que pasan de la ocupación a la inactividad por tramos de edad. En porcentaje. 2005-2023



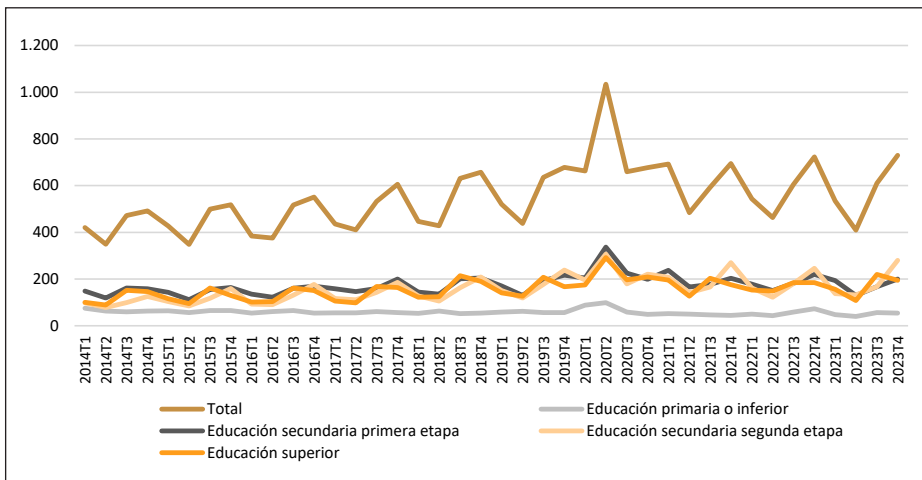
Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

Con la llegada de la crisis económica y, por ende, de la Gran Recesión, la distribución de las personas ocupadas que abandonan el mercado de trabajo cambia en función del tramo de edad considerado. En concreto, se encuentra que los trabajadores más jóvenes, especialmente los de menos de 35 años, representan un porcentaje cada vez menor: pasan de un 22% en 2005 a un 13,1% en 2013 en el caso de aquellos que tienen entre 16 y 24 años, y de un 24% a un 19,5% en los de 25-34 años. Hay que señalar también que tras la pandemia de la COVID-19, la tendencia entre los de 25-44 años es prácticamente estable. En el caso de los más jóvenes, 16-24 años, 2013 es un punto de inflexión, ya que, a partir de entonces, comienzan a ganar representatividad dentro del colectivo a lo largo de los años, exceptuando el año de inicio de la pandemia, cuando se reduce el porcentaje, pero sin llegar a los niveles del año 2013.

Adicionalmente, la evidencia hallada para las personas de otros intervalos de edad después de la crisis económica es diferente. En particular, se observa que, durante los años de crisis, las personas entre 45 y 64 años ganan representatividad, siendo mayor esta en el caso de las de 55-64 años (22% en 2013). No obstante, a partir del año 2013 la tendencia es decreciente para ambos tramos de edad. Durante la pandemia, la evidencia muestra una ligera recuperación, pero después de 2021 la representatividad de estos tramos de edad vuelve a descender. Finalmente, debemos destacar que aquellas personas de más de 65 años que están trabajando y pasan a inactivas representan el 7,3% en media durante todo el periodo incluido en este trabajo, 2005-2023.

Por otro lado, el gráfico 37 muestra la evolución del flujo de personas que pasan de la ocupación a la inactividad en función de su nivel educativo. Al igual que en el caso del desempleo, aquí se observa una tendencia similar al conjunto de la población por niveles educativos. Se aprecia como el flujo de personas inactivas que previamente estaban ocupadas presenta un patrón estacional, siendo el último trimestre de cada año el que registra un mayor número de personas bajo esta circunstancia. Además, se observa que, a partir de 2015, el flujo de personas ocupadas que pasan a inactivas comienza a crecer, especialmente, tras la llegada de la COVID-19.

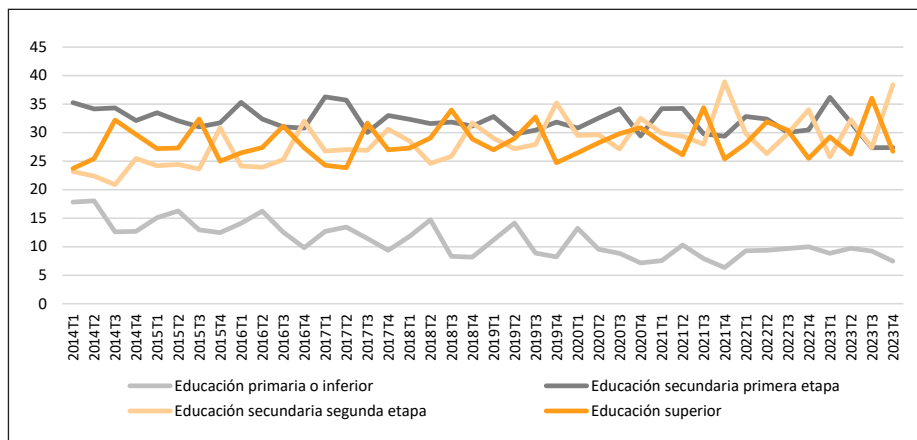
Gráfico 37 – Evolución del flujo de personas que pasan de la ocupación a la inactividad por niveles educativos. En miles de personas. 2014-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

Examinando la distribución por niveles educativos (gráfico 38), se encuentra que el porcentaje que representan aquellos individuos con educación secundaria (tanto primera como segunda etapa) y educación superior sobre el flujo total de personas ocupadas que pasan a inactivas es prácticamente el mismo: entre un 28%-32% en media durante el periodo 2014-2023. Sin embargo, aquellos con menor nivel educativo, educación primaria o inferior, representan en media el 11,2% del colectivo aquí analizado. A lo largo de los años, la distribución por nivel educativo se mantiene estable, aunque se observa que pierden peso las personas con menor nivel educativo (pasando del 17,8% en el primer trimestre de 2014 al 7,5% a finales de 2023).

Gráfico 38 – Evolución del flujo de personas que pasan de la ocupación a la inactividad por niveles educativos. En porcentaje. 2014-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, *Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*.

4. ¿El fin de la temporalidad?

La temporalidad ha sido uno de los principales problemas del mercado de trabajo en España en las últimas cuatro décadas. En 1984, con la creación del contrato temporal de fomento del empleo, el porcentaje de contratos de este tipo se dispara, superando el 30% a finales del siglo pasado. Desde entonces, las sucesivas reformas laborales que se realizaron tenían entre sus objetivos la lucha contra la temporalidad, sin que ninguna, hasta 2021, consiguiera reducir este indicador.

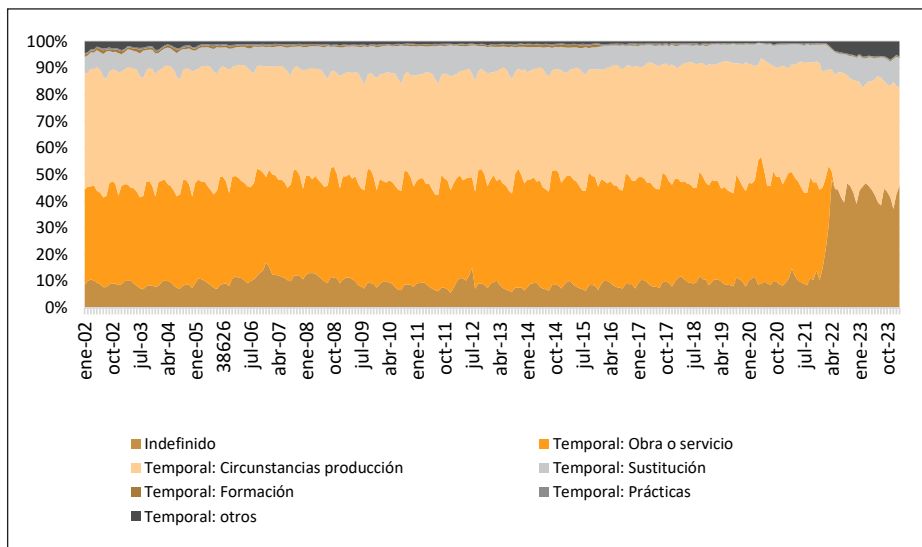
El porcentaje de trabajadores con contrato temporal se ha situado de forma sistemática por encima del 30%⁵. Solamente durante las crisis económicas se reducía, como consecuencia de la rápida destrucción de empleo temporal en esos momentos. Así ocurrió, por ejemplo, en 2013, año en que se alcanzó un mínimo del 22%. Lo que debía ser un dato positivo, tenía una lectura negativa porque no significaba una mejora de la estabilidad laboral sino una enorme destrucción de los puestos de trabajo más inestables. De la misma forma, la recuperación suponía el aumento de la tasa de temporalidad, como consecuencia del aumento de la contratación temporal frente a la indefinida. Cuando las empresas empiezan a tener actividad durante las fases de crecimiento, las contrataciones son temporales.

⁵ Véase la tabla A.2 del Anexo.

En este sentido, la reforma de 2021 supone un punto de inflexión puesto que, desde el primer semestre de 2022, se obtienen reducciones sustanciales de la tasa de temporalidad. 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 surge del acuerdo entre Gobierno y agentes sociales y constituye uno de los compromisos vinculados a la recepción de los fondos europeos Next Generation EU. El principal aspecto de esta reforma laboral es que reduce el número de contratos disponibles a tres: indefinido, temporal de naturaleza causal y de formación. Así, el contrato de obra y servicio desaparece. Se debe tener en cuenta que esta modalidad contractual suponía casi el 40% del total de contratos registrados cada mes en el mercado de trabajo español, tal y como se puede observar en el gráfico 39.

La alternativa al contrato de obra y servicio es el contrato fijo discontinuo, cuyas nuevas modalidades tratan de responder a situaciones en las que se alternan periodos de actividad e inactividad. Este contrato garantiza estabilidad laboral al trabajador en la medida en que se trata de un contrato indefinido. Durante los periodos de actividad se percibe un salario y durante los de inactividad serán las prestaciones por desempleo las que garanticen renta al trabajador (Lahera, 2024).

Gráfico 39 – Distribución de la contratación según modalidad de contrato. En porcentaje. 2002-2023

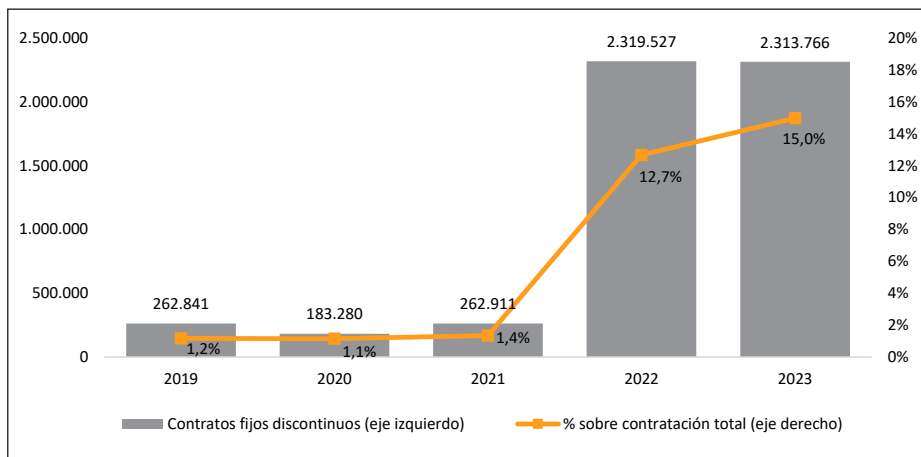


Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Los contratos fijos discontinuos estacionales se corresponden con trabajos estacionales o de temporada, en los que las empresas tienen un volumen de actividad más alto. La segunda modalidad corresponde a los contratos fijos discontinuos intermitentes, que permiten desarrollar actividades sin naturaleza estacional, pero con periodos de ejecución determinados. Los contratos fijos discontinuos de contrata permiten el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Finalmente, la cuarta modalidad permite la firma de contratos fijos discontinuos entre Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y personas que vayan a ser cedidas conforme a la Ley 14/1994, por la que se regulan las ETT.

Los datos de contratos registrados muestran que, efectivamente, la contratación por obra y servicio ha sido sustituida por contratación indefinida (gráfico 39), en gran medida con los contratos fijos discontinuos, tal y como se puede apreciar en el gráfico 40. Así, hasta 2021, esta modalidad contractual era minoritaria, suponiendo menos de un 1,5% de la contratación total. En el último bienio, el número de contratos fijos discontinuos se ha disparado, firmándose más de 2,3 millones de contratos cada año. De hecho, en 2023 han supuesto un 15% de la contratación total.

Gráfico 40 – Contratos indefinidos fijos discontinuos registrados. En números absolutos y porcentaje. 2019-2023

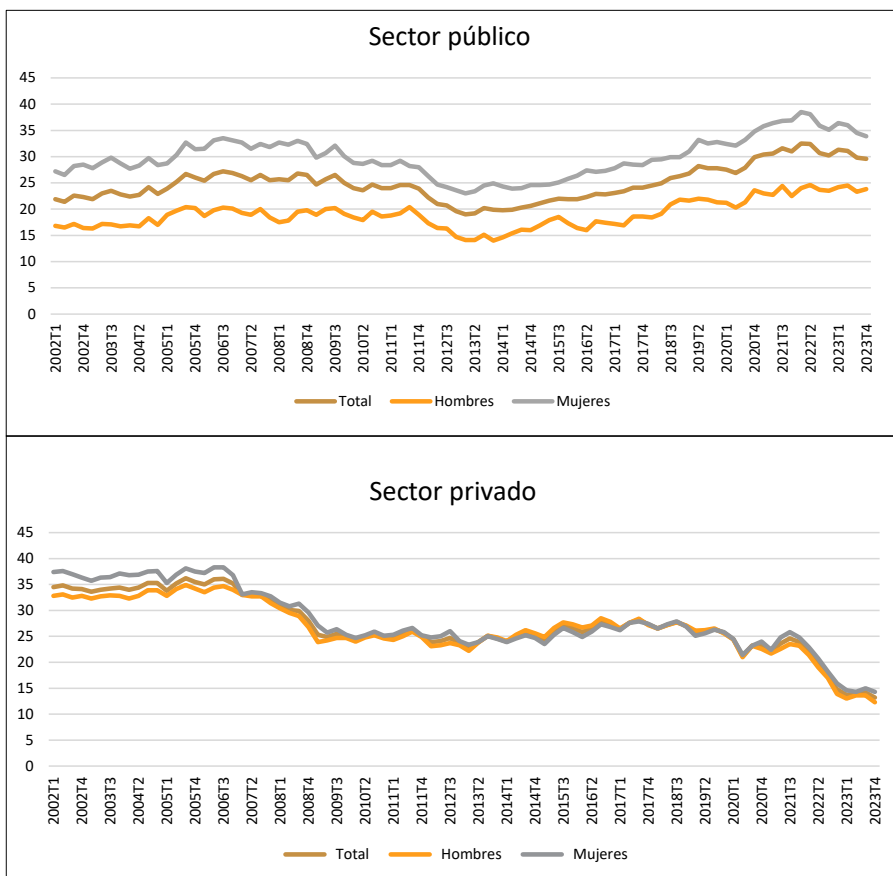


Fuente: elaboración propia a partir de datos del SEPE.

La pregunta clave tras la reforma es si, efectivamente, se ha logrado reducir la tasa de temporalidad. Los datos de los dos últimos años permiten ver que, efectivamente, dicha tasa se ha reducido. Así, en el último trimestre de 2023 se ha situado en el 16,5%, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa. Doménech (2022) indica que el éxito de la reforma puede vincularse, en primer lugar, al uso del contrato fijo discontinuo en vez del contrato temporal –que supone mayor estabilidad en la medida en que el vínculo entre trabajador y empresa continúa– y, en segundo lugar, al aumento de la contratación indefinida, tanto en términos de nuevos contratos como de conversiones.

Sin embargo, debemos tener en cuenta otras cuestiones. Por una parte, la reducción de la temporalidad se asocia, principalmente, al sector privado. Tal y como se puede observar en el gráfico 41, el porcentaje de contratos

Gráfico 41 – Tasa de temporalidad según sector y sexo. En porcentaje. 2002-2023



Fuente: elaboración propia a partir del INE, Encuesta de Población Activa (EPA).

temporales en el sector privado se redujo en más de diez puntos en los últimos dos años, situándose por debajo del 15%. Sin embargo, en el sector público sigue en el entorno del 30%, y sin que se observe una clara tendencia decreciente. Las reformas realizadas para la reducción del empleo público temporal son insuficientes y centradas en el personal de régimen administrativo, olvidándose del personal laboral temporal (Desdentado, 2022). Los resultados de los procesos de estabilización que se están llevando a cabo tras la publicación de la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público se verán en el corto plazo, lo que permitirá evaluar si, efectivamente, la tasa de temporalidad en el sector público disminuye.

La reducción de la tasa de temporalidad es, sin duda alguna, una buena noticia para el mercado de trabajo. Pero es necesario tener en cuenta la diferencia entre temporalidad “contractual” y temporalidad “empírica” que el profesor Luis Toharia acuñó, para tener en cuenta que es posible tener contratos indefinidos que, *a priori*, están asociados con la estabilidad en el empleo y que, sin embargo, tengan una corta duración. Es decir, aunque el contrato indefinido está asociado a una relación contractual larga, también puede producirse una elevada rotación de forma que no asegure la estabilidad en el empleo.

Conde-Ruiz et al. (2023) realizan una primera evaluación de la reforma laboral de 2021 atendiendo a estos aspectos y concluyen que no se ha reducido ni la inestabilidad laboral ni la temporalidad empírica. Por una parte, ha aumentado el uso de los contratos fijos discontinuos, una modalidad contractual en la que su naturaleza intermitente hace que una proporción significativa termine de forma voluntaria. Durante los dos últimos años, han surgido muchas preguntas en torno a esta fórmula de contratación, vinculadas principalmente al tiempo de actividad e inactividad, es decir, a los periodos en los que los trabajadores efectivamente están trabajando. En un documento reciente, Felgueroso (2024) analiza todas las fuentes de información relacionadas con este tipo de contratación y las discrepancias entre ellas, proponiendo la inclusión de nuevas variables que permitan estudiar con detalle qué ocurre tras la reforma laboral. Sus resultados muestran que los trabajadores fijos discontinuos en inactividad suponían el 49% del total 9 meses después de la reforma.

Por otra parte, tras la reforma se ha incrementado el número de contratos indefinidos que terminan durante el periodo de prueba (por tanto, sin coste). Conde-Ruiz y Lahera Forteza (2023) consideran que, aunque con contratos indefinidos, algunos trabajadores siguen siendo precarios atendiendo al número de días trabajados, el salario, el tipo de jornada o los altos periodos de inactividad en su trayectoria laboral. La evaluación de indicadores como el número de contratos creados y destruidos diariamente es clave para

valorar si la reforma aumenta la rotación laboral y la discontinuidad en el empleo o reduce la duración de los contratos indefinidos. En este sentido, Conde-Ruiz et al. (2023) utilizan datos diarios de afiliación a la Seguridad Social para construir una serie agregada diaria tanto del *stock* como de los flujos de entrada y salida en la afiliación entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de marzo de 2023 y, con ella, realizar una primera evaluación de la reforma de 2021. Los autores indican que el aumento de la contratación indefinida no ha supuesto una mejora de la estabilidad en el empleo, lo que explican porque los contratos indefinidos (ordinarios y fijos discontinuos) replican de forma similar las pautas diarias de creación y destrucción de empleo de los contratos temporales que se han prohibido con la reforma laboral. Es decir, los contratos indefinidos después de la reforma tienen una menor duración y una mayor rotación porque se utilizan como si fueran temporales.

En cambio, el *Informe Anual* del Banco de España correspondiente a 2023 sostiene que la rotación desde la aprobación de la reforma ha experimentado un ligero descenso (del 1,33% en 2015-2019 al 1,12% en 2022-2023). No obstante, la rotación entre los trabajadores con contrato indefinido aumentó (del 0,25% al 0,61%). En este informe también se analiza la permanencia de las relaciones laborales, obteniendo que es mayor tras la reforma. Así, el 16,1% de las relaciones laborales creadas en marzo de 2022 continúan vivas un año más tarde, cifra que se situaba en el 11% tomando como referencia los contratos firmados en marzo de 2017 y 2018. Si sólo se tienen en cuenta los contratos indefinidos, la permanencia se ha reducido a un 48% (frente al 52,5% de 2017 y 2018).

En todo caso, el tiempo transcurrido desde la reforma de 2021 es insuficiente para realizar una evaluación de su efectividad. Los datos nos muestran que la temporalidad contractual se ha reducido sustancialmente y nos sitúa en niveles similares a los de los países de la Unión Europea. En cambio, las primeras aproximaciones a la temporalidad empírica no parecen indicar que esta se haya reducido. En los próximos meses, la información que se obtenga de los datos que se publiquen será clave para analizar la efectividad de la reforma.

5. Calidad del empleo

Tras la pandemia, la economía española ha entrado en una dinámica de crecimiento del empleo, de forma que las cifras de ocupación marcan máximos y muestran un dinamismo del mercado de trabajo que permite ser optimistas en cuanto a su evolución. Sin embargo, si se analiza la calidad del empleo, además de su cantidad, nos encontramos con problemas estructurales de gran calado que siguen estando presentes.

Serrano et al. (2023) construyen un indicador de calidad en el empleo a partir de 18 indicadores que se agrupan en torno a 5 dimensiones:

- Seguridad y ética: siniestralidad, turnicidad y brecha de género.
- Salario y beneficios: remuneración, salarios bajos y horas extraordinarias.
- Duración de trabajo y conciliación: jornada parcial indeseada, horario, jornadas largas y horarios poco habituales.
- Seguridad y protección: temporalidad, precariedad, antigüedad y ETT.
- Formación y motivación: automatización, cualificación, sobrecualificación y búsqueda de empleo.

La evolución de este indicador entre 2007 y 2022 muestra una evolución ligeramente creciente a partir de 2019, registrándose en el último año del análisis el resultado más favorable (Serrano et al., 2023: 112). Los autores de este análisis indican que las comunidades autónomas con el empleo de mayor calidad también son, en general, las que presentan tasas más altas de actividad y empleo y menores tasas de paro, lo que les conduce a concluir que la mejora de la calidad del empleo no supone un conflicto con la creación de más empleo. Es decir, no hay que elegir entre más o mejores empleos.

Por otra parte, en un informe de 2021, Simón et al. (2021) analizan la precariedad de la población asalariada, teniendo en cuenta una amplia variedad de indicadores que cubren las principales debilidades de la calidad del empleo en nuestro país, a partir de los cuales construyen un Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional. Las dimensiones que tienen en cuenta son:

- Empleo de bajos salarios, que incluye, a su vez, dos indicadores: el primero es percibir un salario inferior a 1.200 euros brutos al mes y el segundo que el salario por hora sea menor de 6,5 euros (el cual corresponde con el 60% del salario mediano de la economía).
- Inestabilidad, referida a la contratación temporal.
- Otras carencias del empleo, dimensión formada por cuatro indicadores: jornada parcial involuntaria, sobrecualificación, jornada laboral extensa y jornada laboral atípica.

Los autores de este informe identifican el empleo asalariado precario con aquel que presenta un número mínimo de carencias laborales y miden tanto la incidencia de la precariedad (proporción de la población asalariada que sufre precariedad) como la intensidad (proporción del total de carencias

laborales posibles que sufre la población asalariada precaria) y el alcance, al cual denominan Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional y es el producto de incidencia por intensidad.

A partir de los datos de la Encuesta de Población Activa de 2019, sus resultados muestran la presencia de los rasgos asociados a la mala calidad del empleo en un porcentaje significativo de la población asalariada. Para cada uno de los indicadores utilizados se encuentra que: el 24% de los asalariados percibe un salario mensual bruto inferior a 1.200 euros y el 10,8% un salario por hora inferior al 60% del salario mediano de la economía (6,5 euros). La temporalidad afecta al 26,5% de la población asalariada, la jornada parcial involuntaria a un 9,1%, la sobrecualificación al 28,3%, la jornada laboral extensa a un 6,6% y la jornada laboral atípica al 36,4%. La perspectiva multidimensional de la precariedad permite concluir que la mala calidad del empleo toma formas muy diferentes, más allá de su identificación con aspectos que han condicionado el mercado de trabajo en España durante las últimas décadas, como puede ser el caso de la temporalidad.

La incidencia de la precariedad asalariada multidimensional llega al 48% de la población asalariada y su intensidad supone que esta población precaria sufra el 37,4% del máximo posible de carencias, lo que supone que sus empleos presenten varias carencias de forma simultánea.

El Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional para el conjunto de la población asalariada alcanza un valor de 0,179 (el resultado de multiplicar 48% por 37,4%), lo que los autores califican como precariedad severa⁶. El análisis refleja que únicamente el 28,3% de los asalariados en España no presentan ningún tipo de carencia en su empleo.

El análisis por colectivos pone de manifiesto que las mujeres presentan mayor precariedad, tanto en términos de incidencia como de intensidad. Murillo-Huertas et al. (2023) muestran que la mitad de las mujeres son multidimensionalmente precarias (con una incidencia que supera en un 40% a la de los hombres) y las mujeres precarias sufren simultáneamente una media de casi tres deficiencias en sus empleos. Esta mayor precariedad laboral de las mujeres se explica, en gran medida, por su mayor presencia en empleos a tiempo parcial. A la vez, también existe una elevada heterogeneidad. Así, las empleadas en profesiones cualificadas o en el sector público experimentan un nivel moderado de precariedad mientras que otras, como las empleadas

⁶ Los autores distinguen 4 categorías de precariedad agregada: reducida (valores iguales o inferiores a un umbral de 0,04, que se corresponde con un escenario donde al menos un 20% de la población asalariada es precaria y sufre al menos un 20% de las carencias posibles), intensa (valores entre 0,04 y 0,11, lo que supone que una tercera parte de la población asalariada sea precaria y sufra al menos una tercera parte de las carencias posibles), severa (valores entre 0,12 y 0,25, que se corresponde con un 50% de la población asalariada sufriendo precariedad y experimentando un 50% de las carencias posibles) y extrema (valores superiores a 0,25).

a tiempo parcial o en el sector primario, sufren niveles extremos de precariedad. Otros grupos que presentan elevada precariedad son los jóvenes, los inmigrantes y las personas con estudios primarios.

El análisis para el periodo 2006-2021 revela la naturaleza estructural de la precariedad en el mercado de trabajo en España, con oscilaciones derivadas del ciclo económico. Simón et al. (2021) indican que la recuperación tras la Gran Recesión no se acompañó de una menor precariedad asalariada hasta 2019, lo que relacionan con la reducción de las jornadas laborales extensas y el empleo de bajos salarios. Durante la crisis vinculada a la COVID-19, el incremento de la precariedad ha sido menor por el uso de los expedientes de regulación temporal del empleo, que, como ya se ha comentado previamente, evitó un aumento dramático del desempleo.

6. Retos del mercado de trabajo en España

El mercado de trabajo, y la economía en su conjunto, están inmersos en un proceso de profundos cambios estructurales. Dos de los más relevantes son el cambio tecnológico y el envejecimiento de la población.

6.1. Efectos del cambio tecnológico sobre el empleo

En la última década, la velocidad con la que se están incorporando innovaciones tecnológicas a la economía se ha acelerado y están afectando al mercado de trabajo de una forma diferente. En general, el cambio tecnológico favorece los empleos de mayor cualificación y las capacidades analíticas, pero la diversidad de aplicaciones de las innovaciones hace necesario estudiar con detalle su impacto.

Se pueden distinguir tres procesos distintos: automatización de empleos, digitalización de tareas y trabajo a través de plataformas. Los tres suponen innovaciones que afectan de forma diferente al mercado de trabajo. En los tres casos, suponen mejoras de eficiencia, productividad y competitividad, pero afectan de forma distinta a los puestos de trabajo (existentes o no) y a las relaciones laborales (Álvarez Aledo, 2023).

La automatización supone que tareas desempeñadas por personas pasan a ser realizadas por máquinas. La digitalización implica la conversión de procesos de producción de bienes y servicios en información digital mediante un uso intensivo de las TIC y otras tecnologías. En cuanto al uso de plataformas, cambia la organización del trabajo y supone la aparición de nuevas formas de contratación o el uso de formas que se denominan “atípicas”.

En el caso de la automatización, hay una implicación muy clara, puesto que algunos puestos de trabajo van a ser destruidos, otros se transformarán

y también se crearán nuevos empleos. Numerosos trabajos se han centrado en realizar estimaciones del impacto de la automatización sobre el empleo. Probablemente el más relevante sea el de Frey y Osborne (2017), que utilizan un enfoque basado en el análisis de las tareas que componen diversos trabajos y clasifican las ocupaciones según su probabilidad de automatización. Concluyen que ciertos trabajos, particularmente aquellos que implican tareas rutinarias y predecibles, son más susceptibles de ser automatizados en comparación con otros que requieren habilidades cognitivas complejas, interacción social o creatividad. Su análisis para Estados Unidos concluía que el 47% de los empleos tenían un riesgo alto de automatización.

Una estimación utilizando el mismo enfoque para España (Doménech et al., 2018), encuentra que el 36% de los puestos de trabajo en nuestro país estaría en riesgo elevado de automatización, siendo esta probabilidad mayor para empleados sin cargos de responsabilidad, ocupados en la agricultura, el comercio, el transporte, la hostelería, la industria manufacturera y las actividades financieras e inmobiliarias. Asimismo, también las personas con bajo nivel educativo tienen mayor probabilidad de que sus puestos de trabajo sean automatizados.

El estudio de Frey y Osborne ha sido uno de los más influyentes, dado su detallado análisis de las tareas específicas que podrían ser automatizadas. Desde entonces, son muchos los que han abordado la estimación del impacto de la automatización sobre el empleo. Así, la OCDE analiza la evolución de los mercados de trabajo en respuesta a las megatendencias del cambio tecnológico, la globalización y el envejecimiento de la población⁷. Por ejemplo, recientemente, ha publicado un informe sobre el impacto de la inteligencia artificial sobre el lugar de trabajo a partir de encuestas a empresas y trabajadores, que muestra tanto su potencial positivo como la preocupación por la posible pérdida de empleos (Lane, Williams y Broecke, 2023).

Asimismo, el Foro Económico Mundial publicó los resultados de la cuarta edición de la Encuesta sobre el Futuro del Trabajo a grandes empleadores mundiales⁸, en la que se pregunta por cuestiones de macrotendencias y tendencias tecnológicas, su impacto en los puestos de trabajo, en las competencias y las estrategias de transformación de la mano de obra que las empresas tienen previsto utilizar en el periodo 2023-2027.

Estos y otros informes muestran la magnitud del cambio que está experimentando el mercado de trabajo, así como su impacto sobre las capacidades y competencias necesarias para los trabajadores y la importancia de políticas públicas que puedan ayudar en un proceso en que la formación continua es imprescindible.

⁷ <https://www.oecd.org/future-of-work/>

⁸ <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

Aunque gran parte de los estudios publicados se centran en estimar los empleos destruidos, se espera que la creación de nuevos empleos tenga una cuantía mayor; lo que implica que el efecto neto sea positivo en el medio plazo. Hay que tener en cuenta que, como indican Malo y Cueto (2019), la estimación de estos riesgos no tiene en cuenta el potencial impacto positivo (directo e indirecto) de los cambios mencionados sobre el empleo total, por lo que la estimación de estos riesgos tiene la lógica de intentar anticipar qué puede ir mal en relación con el cambio tecnológico y tomar medidas, en su caso, que puedan paliar esos potenciales efectos negativos sobre el empleo.

Resulta importante diseñar e implementar programas que favorezcan el desarrollo de las capacidades analíticas y de pensamiento creativo que las empresas consideran claves para sus trabajadores. Asimismo, la población deberá ser capaz de utilizar las herramientas de inteligencia artificial que se generan cada vez con mayor rapidez. En este sentido, la formación a lo largo de la vida será (ya lo es) más importante en la trayectoria laboral de los trabajadores, con el fin de mantenerse actualizados y ser capaces de adaptarse a los rápidos cambios que estamos experimentando.

El trabajo en plataformas es otra de las grandes transformaciones que se derivan de la revolución digital. Uno de los retos es medir y cuantificar este tipo de trabajos. Las complicaciones son muchas, dado que los trabajadores en plataformas o la economía *gig* son difíciles de identificar en las encuestas habituales⁹. De hecho, aún no tenemos una definición concreta de plataforma, dado que engloban muchas actividades, muy diferentes entre sí. El punto en común es que su fin es conectar participantes en distintos mercados, de forma que oferente y demandante se unen y la prestación del servicio puede ser *online* o presencial (Malo y Sánchez Santos, 2020).

En una publicación reciente, Kässi et al. (2021) utilizan varias fuentes –que incluyen información de plataformas, encuestas y búsquedas de Google– para calcular el número de trabajadores registrados en plataformas de trabajo *online*. Esta cifra ascendería a 163 millones en 2020, lo que supone más que triplicar la cifra de 2015. Este dato se une a otros indicadores que muestran que este tipo de actividades tiene cifras de crecimiento muy elevadas, que pueden ser superiores al 10% anual, según el *Online Labour Index* del Oxford Internet Institute (Kässi y Lehdonvirta, 2018).

Sin embargo, a pesar de su crecimiento, pocos de los trabajadores registrados tienen trabajo a tiempo completo o ganan más de 1.000 dólares. La misma publicación (Kässi et al., 2021) cifra en 5 millones este colectivo, lo que supone un 3,1% del total de trabajadores registrados. Ajustando por posibles sesgos, el número se reduciría a 2,3 millones.

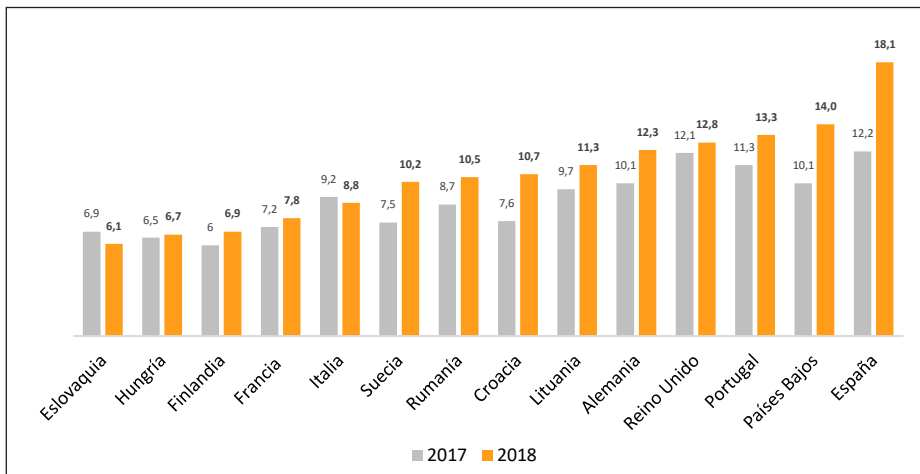
⁹ Malo (2018) realiza una breve revisión de las distintas fuentes empleadas en la medición del trabajo en plataformas.

En la misma línea, el proyecto de investigación COLLEEM que desarrolla la Comisión Europea¹⁰ tiene como objetivo caracterizar las plataformas laborales digitales existentes en los Estados miembros de la UE, incluyendo datos muy detallados relacionados con estas nuevas formas de trabajo. La información proporcionada resulta muy valiosa para estudiar este fenómeno. Para ello, se realizó una encuesta piloto en 2017, que se llevó a cabo nuevamente en 2018, lo que permitió, entre otros aspectos, cuantificar el fenómeno de la economía de plataformas.

El primer informe de este proyecto se publicó en 2018 (Pesole, Urzi Brancati y Fernández-Macías, 2018). Mostraba que un 9,7% de la población adulta había utilizado alguna vez plataformas en línea para la prestación de algún tipo de servicios laborales. Un 7,7% realizaba este tipo de trabajo con cierta frecuencia y un 5,6% dedicaba una cantidad significativa de tiempo (al menos 10 horas a la semana) u obtenía una cantidad significativa de ingresos (al menos el 25% del total). Los resultados mostraban la existencia de diferencias significativas por países, obteniéndose las mayores cifras en Reino Unido y España, suponiendo en torno al 12% de la población adulta.

En el segundo informe, se constató un pequeño aumento de la población trabajadora en plataformas, que supone un 11% (Urzi Brancati, Pesole y Fernández-Macías, 2020). El incremento es especialmente relevante en España, que pasa de un 12,2% a un 18,1% (gráfico 42). No obstante, al igual

Gráfico 42 – Trabajadores de plataformas digitales en algunos países de la UE. En porcentaje sobre el total de trabajadores. 2017-2018



Fuente: elaboración propia a partir de Urzi Brancati, Pesole y Fernández-Macías, 2020.

¹⁰ Toda la información relativa al proyecto está disponible en: <https://ec.europa.eu/jrc/en/colleem>

que se había concluido en el informe previo, este tipo de actividades es la actividad principal de la persona en un porcentaje muy pequeño de los casos. Así, en ningún país supera el 3% del total.

A partir de lo aprendido en este proyecto, el Joint Research Centre de la Unión Europea desarrolló una encuesta ampliada y mejorada denominada *Encuesta sobre Gestión Algorítmica y Trabajo en Plataformas*, que se llevó a cabo entre 2021 y 2022. El cuestionario AMPWork se amplió sustancialmente para incluir una batería de preguntas sobre gestión algorítmica¹¹ y vigilancia (digital)¹². Las respuestas a estas preguntas proporcionan las primeras pruebas cuantitativas sólidas sobre las prácticas de gestión algorítmica y su impacto en los trabajadores. Esta encuesta AMPWork es representativa de toda la población en edad laboral de España y Alemania y proporciona medidas de la prevalencia de la vigilancia digital y la gestión algorítmica.

El análisis realizado por Fernández-Macías et al. (2023) se centra en los dispositivos digitales utilizados en el trabajo, la supervisión digital del trabajo y el uso de algoritmos para la organización del trabajo. Los resultados muestran que el 20% de los trabajadores en España (10% en Alemania) están sometidos en cierta medida a sistemas digitales de supervisión y gestión algorítmica en el trabajo¹³. Además, un 6% de los trabajadores en España (1% en Alemania) están sujetos a las principales formas de sistemas digitales de supervisión y gestión algorítmica en el trabajo.

Por el momento, la población en edad de trabajar que obtiene sus principales ingresos de la prestación de servicios laborales a través de plataformas laborales digitales es un pequeño porcentaje del total (1-2%). Sin embargo, otra proporción considerable de la población en edad de trabajar (40% en España, 20% en Alemania) dedica una cantidad significativa de tiempo produciendo contenidos no remunerados para plataformas de intercambio fuera de su familia y amigos cercanos (por ejemplo, contenido para redes sociales).

En resumen, a partir de las investigaciones citadas se puede concluir que el trabajo en plataformas podría constituir un complemento, pero no un empleo principal en una amplia mayoría de casos. En todo caso, es un

¹¹ La gestión algorítmica es el uso de procedimientos programados por ordenador para coordinar el trabajo. Los algoritmos pueden utilizarse en funciones de gestión como la planificación, la organización, el mando, la coordinación y el control.

¹² Las prácticas de vigilancia de los trabajadores abarcan muchas características diferentes de los empleados mientras trabajan. La vigilancia en el lugar de trabajo se centra en la ubicación y el movimiento, el rendimiento en las tareas y el perfil y la reputación profesional, entre otros aspectos.

¹³ Se tuvieron en cuenta los siguientes sistemas: seguimiento de los horarios de trabajo, el uso del ordenador, las llamadas de voz o los correos electrónicos, el uso de Internet, el uso de circuitos cerrados de televisión o *webcams*, el seguimiento de entrada/salida/movimientos, seguimiento de la ubicación física y seguimiento de la ubicación de los vehículos.

fenómeno reciente y con gran potencial, por lo que su estudio es de gran interés.

Otro de los retos vinculados al trabajo en plataformas es que supone la aparición de nuevas formas de empleo que no se corresponden ni con el empleo autónomo ni con el empleo asalariado. La frontera entre ambos tipos de empleo es cada vez más difusa y no sabemos cómo clasificar esas nuevas formas de empleo, pues, aunque toman la forma jurídica del autónomo, dadas sus características *deberían* definirse como asalariados. Así, resulta paradójico que, en una encuesta realizada por la OCDE, el empleo autónomo fuera una de las nuevas formas de empleo más citadas por los 39 países participantes en el estudio (OECD, 2019).

Eurofound publicó un informe en 2015, cuya actualización se elaboró en 2020, en el que identificaba los siguientes nuevos tipos de empleo:

- Trabajo basado en reparto de empleados: los trabajadores rotan entre diferentes empresas.
- Trabajo compartido: una sola empresa contrata dos o más trabajadores para realizar las tareas de un puesto de trabajo.
- Trabajo basado en bonos: el trabajador recibe como pago un vale.
- Trabajo ocasional: la empresa tiene flexibilidad completa para llamar al trabajador cuando lo considere necesario.
- Trabajo en cartera: trabajadores por cuenta propia que trabajan para un gran número de clientes en tareas concretas.
- Trabajo móvil: los trabajadores realizan su trabajo desde diferentes localizaciones, gracias al uso de TIC.
- Trabajo colaborativo: los trabajadores autónomos colaboran de distintas formas.

El grado de implantación de estas nuevas formas de empleo resulta difícil de estimar, pero es un fenómeno creciente que genera preguntas sobre su calidad o sobre el grado de protección social asociada. En los próximos años, serán objeto de análisis y estudio.

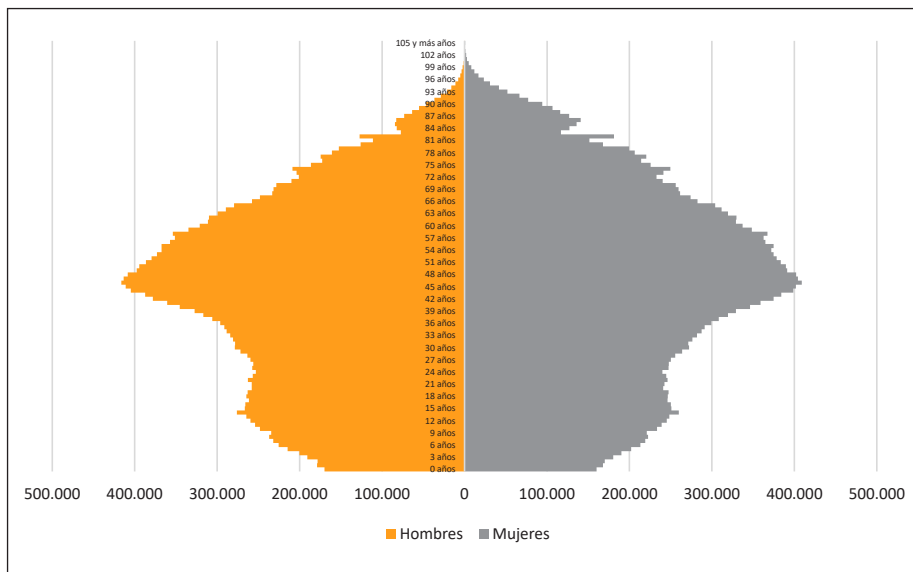
6.2. *Envejecimiento de la población*

España es uno de los países más envejecidos de la Unión Europea tanto por nuestra elevada esperanza de vida como por la baja tasa de fecundidad. Se trata de un fenómeno común a nivel mundial, pero más intenso en Europa y, aún más, en España (Jiménez y Viola, 2023).

La participación laboral, la elección laboral o la productividad cambian a lo largo del ciclo vital. Por tanto, la transformación de la estructura por edad de la población afecta a la economía en su conjunto (Anghel et al., 2023).

Las pirámides de población actuales dan buena cuenta de la salida del mercado de trabajo de generaciones muy numerosas, en comparación con el pequeño tamaño de las cohortes más jóvenes, que entrarán al mercado de trabajo en los próximos años. Tal y como se aprecia en el gráfico 43, más de 3,1 millones de personas tienen entre 60 y 64 años, lo que implica que su salida del mercado de trabajo está cercana. Quienes tienen entre 55 y 59 o entre 50 y 54 son generaciones más numerosas aún. En cambio, el grupo entre 20 y 24 años apenas supone 2,5 millones de personas y las generaciones más jóvenes tienen un tamaño incluso menor.

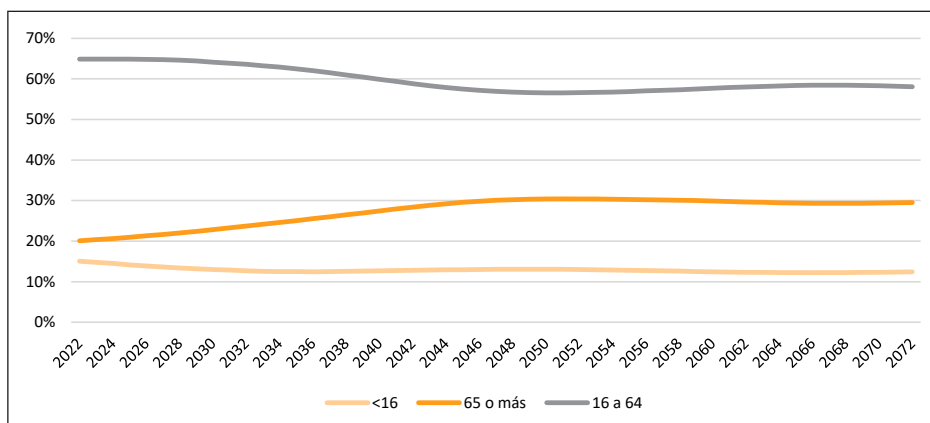
Gráfico 43 – Pirámide de población. 2023



Fuente: elaboración propia a partir de INE.

La primera consecuencia es que la población potencialmente activa puede reducirse de forma sustancial en los próximos años. Las proyecciones de población del INE (gráfico 44) así lo indican: si en 2022 las personas entre 16 y 65 años suponían un 65% del total, la previsión es que su peso se reduzca a un mínimo del 56,5% a mediados de siglo. En cambio, las personas mayores de 65 años aumentarán su peso en el conjunto de la población hasta suponer un 30% del total. Los menores de 16 años no llegarán ni al 15%.

Gráfico 44 – Distribución de las proyecciones de población por grupos de edad. En porcentaje. 2022-2072

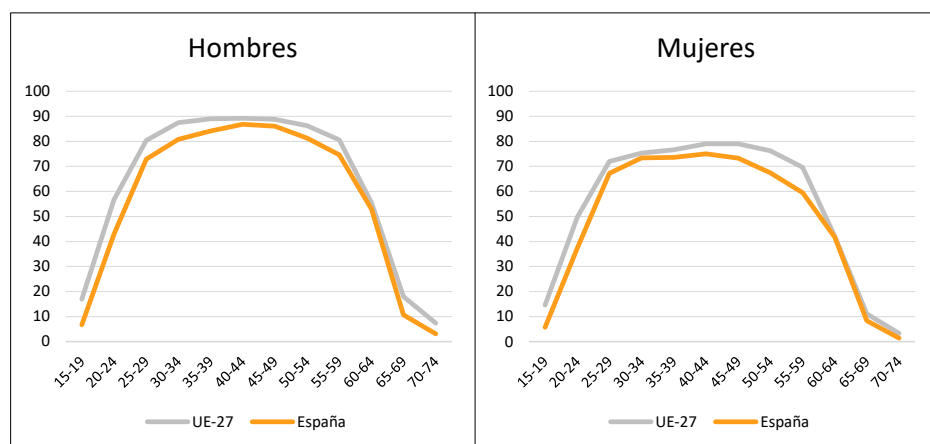


Fuente: elaboración propia a partir de INE.

En este sentido, para mantener el tamaño de esa población de referencia se puede alargar la vida laboral, mediante el retraso de la edad de jubilación, y, por otra parte, aumentar la tasa de empleo de las personas con edades cercanas a la jubilación.

Tal y como se puede observar en el gráfico 45, las tasas de empleo en España para todos los tramos de edad son menores que en la media de la Unión Europea. Si el análisis se centra en los tramos de edad superiores, la diferencia en el caso de los hombres supera los 7 puntos para el tramo de

Gráfico 45 – Tasa de empleo según edad en la UE-27 y en España. En porcentaje. 2022



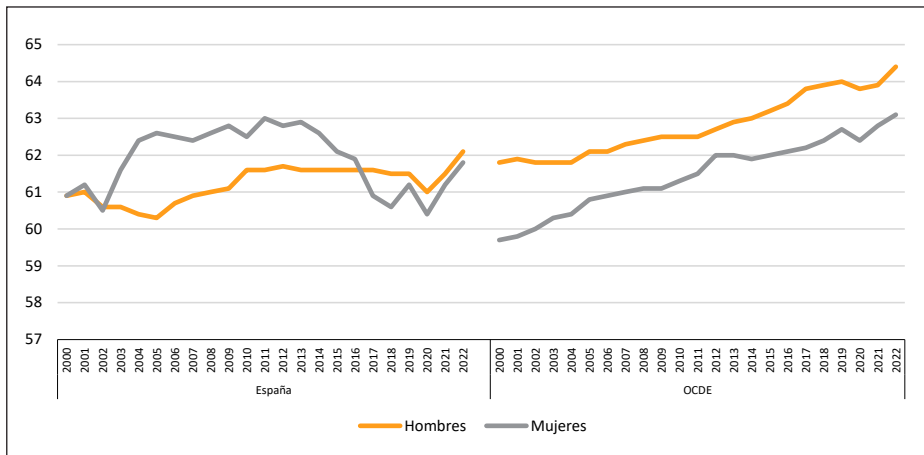
Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat.

edad entre 65 y 69 años y los 4 si se considera el tramo entre los 70 y los 74 años. Así, en España la tasa de empleo de los hombres entre 65 y 69 años se sitúa en un 10,7%, siendo para las mujeres del 8,4%. Para quienes tienen entre 70 y 74 años son de un 3,1% y un 1,4%, respectivamente.

En los últimos años se han realizado un gran número de reformas que afectan al sistema de pensiones, sin que se haya modificado el “espíritu del sistema” (Jiménez y Viola, 2023). Las modificaciones han afectado a distintas variables y en distintas ocasiones se han aprobado incentivos para retrasar la jubilación. En la reforma de 2011 se estableció que la edad legal de jubilación se incrementaría de forma paulatina desde los 65 años hasta alcanzar los 67 años en 2027, dependiendo del tiempo cotizado. Así, en 2024, quienes han cotizado 38 o más años pueden jubilarse a los 65 años mientras que quienes han cotizado por menos tiempo pueden hacerlo a los 66 años y 6 meses.

Sin embargo, para analizar la edad de jubilación de la población trabajadora en España es preciso tener en cuenta no sólo la edad oficial sino también la edad efectiva a la que los trabajadores salen del mercado de trabajo. En el gráfico 46 se muestra dicha edad para España y para el conjunto de la OCDE y tanto para hombres como para mujeres. En todo el periodo considerado la media española se ha situado por debajo de la media de la OCDE.

Gráfico 46 – Edad efectiva de salida del mercado de trabajo. En años. 2000-2022



Fuente: OECD Statistics.

En el conjunto de la OCDE la evolución de la edad efectiva de salida del mercado de trabajo es claramente creciente en todo el periodo considerado y tanto para hombres como para mujeres, si bien con una diferencia entre ambos sexos, de forma que las mujeres salen antes del mercado de trabajo. En cambio, en España existe una mayor variabilidad. Para el caso de los hombres, entre 2005 y 2011 se observa una tendencia creciente, que se estabiliza en torno a los 61,5 años en el periodo 2012-2019. En 2020 se produce una caída considerable, que puede ser debida a la situación extraordinaria vivida en ese año, para de nuevo comenzar una tendencia ascendente. En el caso de las mujeres, hasta 2017 la edad de salida del mercado de trabajo era superior a la de los hombres. Desde 2013 se produce una tendencia descendente que termina con la pandemia, a partir de la cual se inicia una trayectoria paralela y levemente por debajo de la de los hombres. Sin duda, el cambio en la edad legal de jubilación puede afectar a la edad efectiva de salida del mercado de trabajo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que un porcentaje relevante de personas que pueden acceder a la jubilación lo harán con las condiciones vigentes antes de la reforma de 2011. Por otra parte, otro grupo podría jubilarse a los 65 años si ha trabajado el tiempo mínimo establecido para acceder a la jubilación a esta edad (38 años en 2024) y, además, hay personas que pueden jubilarse de forma voluntaria a una edad anticipada.

Moraga y Ramos (2020) clasifican las modalidades de jubilación en seis grupos:

- Jubilaciones ordinarias.
- Jubilaciones anticipadas involuntarias, producidas a una edad inferior a la legal como consecuencia de una reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral, como un despido por causas.
- Jubilaciones anticipadas voluntarias.
- Jubilaciones parciales y flexibles, que permiten compatibilizar el cobro de la pensión con un empleo.
- Jubilaciones demoradas: a una edad superior a la edad legal.
- Jubilaciones de mutualistas.

La importancia de estos grupos reside en que la edad media de acceso a la jubilación es diferente para cada modalidad. Además, la evolución de cada una de ellas muestra que las jubilaciones ordinarias se redujeron entre 2010 y 2015, y aumentaron a partir de ese año. Por el contrario, las jubilaciones anticipadas no voluntarias aumentaron durante la crisis y las jubilaciones anticipadas voluntarias lo hicieron a partir de 2013 (Moraga y Ramos, 2020). Las jubilaciones parciales y flexibles están creciendo desde

2012 y las jubilaciones demoradas suponen en torno a un 5 % de las nuevas jubilaciones cada año¹⁴.

Además de realizar cambios en la legislación, para retrasar la edad efectiva de jubilación, conviene analizar las condiciones laborales de los trabajadores de más edad y valorar en qué medida favorecen la permanencia de los mismos en el mercado de trabajo. Un informe de Oxford Economics y la Universidad de Salamanca para el Centro Internacional sobre el Envejecimiento (CENIE) publicado en 2024 considera que la precariedad del mercado laboral entre los trabajadores de más edad (entre 50 y 64 años) es mucho más alta en España que en otros países de la OCDE. En este caso, la precariedad se define como “la pérdida, asociada al desempleo, del nuevo sueldo esperable, en comparación al percibido en el anterior empleo” (p. 48), lo que a su vez depende de la probabilidad de permanecer en desempleo, la duración prevista del desempleo y de la seguridad que puedan proporcionar las prestaciones por desempleo u otras. En España, la pérdida salarial esperada se situaba en el 11% en 2015 y el riesgo de desempleo superaba el 20%.

Por otra parte, la calidad del entorno laboral para los trabajadores de entre 50 y 64 años en España no es buena. El Índice de Tensión Laboral propuesto por la OCDE refleja que este grupo tiende a estar sujeto a convivir con factores de riesgo para su salud física y a jornadas laborales rígidas en mayor medida que los países de nuestro entorno. Además, un bajo porcentaje disfruta de autonomía laboral y oportunidades de aprendizaje.

En resumen, estas cifras muestran que las condiciones laborales de los trabajadores de más edad y el riesgo de desempleo favorecen la salida anticipada del mercado de trabajo. En este contexto, además, hay que tener en cuenta la presencia de “edadismo”, es decir, de discriminación por cuestiones relacionadas con la edad.

Para España, Quesada et al. (2023) realizaron un experimento de campo en el País Vasco, Barcelona y Madrid con el fin de analizar la existencia de edadismo. Su experimento consistió en enviar currículums de perfiles ficticios a vacantes reales para analizar el comportamiento de las empresas hacia las personas mayores frente a las jóvenes. Sus resultados muestran que existe discriminación por edad en la fase de contratación. Así, para recibir una invitación para una entrevista, una persona de 49 años debe enviar el doble de currículums que una persona de 35 años con las mismas características. Este resultado se observa independientemente del género o el nivel de cualificación requerido.

¹⁴ Véase la tabla A.3 en el Anexo.

7. Conclusiones

Tras dos décadas de siglo XXI, el mercado de trabajo español ha sufrido dos crisis muy intensas que han dejado cicatrices en la sociedad española. La Gran Recesión provocó una grave destrucción de empleo y, cuando aún no nos habíamos recuperado, la pandemia de la COVID-19 nos situó en un contexto que nadie podía haber previsto. Estas dos crisis, con orígenes muy diferentes, también se afrontaron de forma muy diferente. A pesar del confinamiento y la paralización total de la actividad económica, el uso de los expedientes de regulación temporal de empleo minimizó el impacto en términos de desempleo y de destrucción de puestos de trabajo durante la pandemia frente a la elevada destrucción de empleo registrada en 2008-2012.

En el último trienio la economía española está creando empleo y, aunque no hemos recuperado las tasas de ocupación anteriores a la pandemia, se alcanzan máximos en términos de número de puestos de trabajo. Asimismo, las tasas de desempleo siguen una senda descendente. Además, la reforma laboral de 2021 ha conseguido, por primera vez con éxito, hacer frente a la elevada temporalidad que ha caracterizado nuestro mercado de trabajo desde mediados de la década de los ochenta del pasado siglo.

Tenemos, por tanto, cifras e indicadores que nos hacen ser optimistas respecto al futuro. No obstante, no podemos olvidar cuestiones estructurales a las que es necesario hacer frente. Por una parte, la temporalidad contractual se ha reducido, pero se mantienen dudas sobre la temporalidad empírica, es decir, sobre la duración efectiva de los contratos indefinidos, que hace necesario el seguimiento y la evaluación de los efectos de la reforma. La precariedad del empleo es otro rasgo de nuestro mercado de trabajo, afectando especialmente a jóvenes y personas con baja cualificación. El análisis de los flujos entre las distintas situaciones laborales (ocupación-desempleo-inactividad) muestra el deterioro experimentado por estos grupos durante la Gran Recesión y que, a pesar de la recuperación, no se han alcanzado las tasas –en términos de actividad y empleo– que se registraban en 2007. De la misma forma, persisten brechas de género que, aunque se han reducido, siguen mostrando la existencia de discriminación en el mercado de trabajo.

Por otra parte, estamos en plena revolución digital, experimentando cambios muy rápidos que afectan a la manera en que se entienden las relaciones laborales, las formas de trabajo o el contenido de las ocupaciones. Muchos de los estudios que se han realizado alertan de las posibles pérdidas de empleos, sobre todo de aquellos que tienen un alto contenido de tareas rutinarias (que, por tanto, pueden ser sustituidos rápidamente por robos o algoritmos). En cambio, resulta más complicado estimar cuántos empleos se pueden crear, si bien el cambio tecnológico favorece aquellos en los que

predominan las competencias relacionadas con la creatividad o la resolución de problemas.

Estos cambios requieren formación permanente en la población activa, lo que en un contexto de envejecimiento de la población también plantea retos relevantes. Las previsiones muestran que la población potencialmente activa se reducirá de forma sustancial en los próximos años, lo que supone desafíos en términos de reemplazo generacional y fórmulas para alargar la vida laboral.

En un momento de expansión económica deberíamos ser capaces de aprovechar la coyuntura positiva para realizar cambios estructurales que, en un contexto de crisis, serían más difíciles y costosos de realizar. Reducir la precariedad laboral, fomentar la formación a lo largo de la vida y que esta llegue a los grupos en los que resulta más necesaria, son retos que debemos afrontar en el corto plazo. Los fondos Next Generation EU constituyen una oportunidad en la que disponemos de financiación, en un momento de expansión económica, para avanzar en las reformas necesarias para consolidar el crecimiento económico y reducir la desigualdad y la precariedad en nuestro mercado de trabajo.

Bibliografía

- Álvarez Aledo, C. (2023). Digitalización y nuevas formas de empleo. En García Delgado, J. L., & Myro, R. (dir.) *Lecciones de Economía Española*. 17ª edición. Civitas.
- Álvarez Aledo, C., Cebrián, I., Cueto, B., Davia, M. A., Legazpe, N., & Moreno, G. (2021). Crisis sanitaria y cambios en el mercado de trabajo de España y Euskadi: situaciones transitorias y riesgos de desactivación laboral en 2020. *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía*, 100, 60-93 (Ejemplar dedicado a: Covid-19. Efectos socioeconómicos de la crisis sanitaria y medidas de recuperación).
- Anghel, B., Jimeno, J. F., & Jovell, P. (2023). El envejecimiento de la población trabajadora: tendencias y consecuencias. *Papeles de Economía Española*, 176, 76-92.
- Banco de España (2024). *Informe Anual 2023*. <https://www.bde.es/wbe/es/publicaciones/informes-memorias-anuales/informe-anual/informe-anual-2023.html>
- Conde-Ruiz, J. I., García, M., Puch, L. A., & Ruiz, J. (2023). Reforming Dual Labor Markets: “Empirical” or “Contractual” temporary rates? *Estudios sobre la Economía Española 2023/36*. FEDEA. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2023/eee2023-36.pdf>
- Conde-Ruiz, J. I., & Lahera Forteza, J. (2023). Retos Futuros del Mercado de Trabajo en España. *Fedea Policy Paper 2023/05*. <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2023/09/FPP2023-05.pdf>
- Desdentado, E. (2022). La temporalidad en el empleo público laboral y las últimas reformas legislativas. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 152, 157-181. <https://doi.org/10.55617/revmites.06>
- Doménech, R., García, J. R., Montañez, M., & Neut, A. (2018). Afectados por la revolución digital: el caso de España. *Papeles de Economía Española*, 156, 128-145.
- Doménech, R. (2022). La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar. *Cuadernos de Información Económica*, 287, 9-17.
- Eurofound (2015). *New forms of employment*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020). *New forms of employment: 2020 update*. Publications Office of the European Union.
- Felgueroso, F. (2024). ¿Cuántos son los trabajadores fijos discontinuos? *Estudios sobre la Economía Española 2024/10*. FEDEA. https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2024/eee2024-10.pdf?utm_source=wordpress&utm_medium=portada&utm_campaign=estudio
- Fernández-Macías, E., Urzi Brancati, C., Wright, S., & Pesole, A. (2023). *The platformisation of work. Evidence from the JRC. Algorithmic Management and Platform Work survey (AMPWork)*. Publications Office of the European Union. doi:10.2760/801282, JRC133016
- Frey, C., & Osborne, M. A. (2017). The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? *Technological Forecasting and Social Change*, 114(C), 254-280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Jiménez, S., & Viola, A. (2023). El futuro del Sistema de Pensiones: demografía, mercado de trabajo y reformas. *Papeles de Economía Española*, 176, 93-111.

- Kässi, O., & Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241-248. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>
- Kässi, O., Lehdonvirta, V., & Stephany, F. (2021). How many online workers are there in the world? A data-driven assessment. *Open Research Europe*, 1(53). <https://doi.org/10.12688/openreseurope.13639.1>
- Lahera, J. (2024). Regulación y Modalidades de Contratos de Trabajo Fijos Discontinuos. *Apuntes 2024/05*. FEDEA. <https://fedea.net/regulacion-y-modalidades-de-contratos-de-trabajo-fijos-discontinuos/>
- Lane, M., Williams M., & Broecke, S. (2023). The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n. 288. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ea0a0fe1-en>.
- Malo, M. Á. (2018). Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales. *Papeles de Economía Española*, 156(1), 146-158.
- Malo, M. A., & Cueto, B. (2019). Los riesgos de automatización y deslocalización de los trabajadores autónomos. *Revista de Economía Laboral*, 16(2), 16-37. <http://aet-rel.es/index.php/rel/issue/view/26>
- Malo, M. Á., & Sánchez Santos, J. (2020). Empleo y condiciones de trabajo en las plataformas de microtareas. *Oikonomics*, 14, 1-8. <https://doi.org/10.7238/o.n14.2014>
- Moraga, M., & Ramos, R. (2020). Tendencias recientes en la edad de acceso a la jubilación. *Boletín Económico del Banco de España 4/2020*. <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/13846>
- Murillo-Huertas, I. P., Ramos, R., Simón, H., & Simón-Albert, R. (2023). Is multi-dimensional precarious employment higher for women? *Journal of Industrial Relations*, 65(1), 44-71. <https://doi.org/10.1177/00221856221128873>
- Nota de prensa – Asuntos Económicos, Gobierno de España (2020). <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/asuntos-economicos/Paginas/2020/280720-epa.aspx>
- OECD (2019). *Policy Responses to New Forms of Work*. OECD. <https://doi.org/10.1787/0763f1b7-en>
- Oxford Economics & Universidad de Salamanca (2024). *El impacto de la edad en el mercado de trabajo y en la resiliencia de las empresas en España. Informe para el CENIE*. <https://asociacion-centro.org/wp-content/uploads/2024/01/El-impacto-de-la-edad-en-el-mercado-de-trabajo-y-en-la-resiliencia-de-las-empresas-en-Espana-publicacion.pdf>
- Pesole, A., Urzi Brancati, M. C., & Fernández-Macías, E. (2018). Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM survey. *JRC Science For Policy Report*, EUR 29275 EN. <https://doi.org/10.2760/742789>
- Quesada, O., Martínez de Lafuente, D., & de la Rica, S. (2023). ¿Demasiado mayor para trabajar? Evidencia de un experimento de campo sobre “edadismo” en el mercado laboral español. *ISEAK*, informe 2023/1. Disponible en: <https://iseak.eu/publicacion/demasiado-mayor-para-trabajar-evidencia-de-un-experimento-de-campo-sobre-el-edadismo-en-el-mercado-laboral-espanol>

- Serrano, L. (dir), Soler, A., & Pascual, F. (2023). *La calidad del empleo en España y sus comunidades autónomas*. IVIE y Fundación Ramón Areces. https://www.ivie.es/es_ES/ptproyecto/la-calidad-del-empleo-espana-comunidades-autonomas/
- Simón, H. (coord.) (2021). *La precariedad laboral en España. Una doble perspectiva*. Gabinete Económico de CCOO e Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante.
- Urzi Brancati, M. C., Pesole, A., & Fernández-Macías, E. (2020). New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. *JRC Science For Policy Report, Results from the second COLLEEM survey, EUR 29958 EN*. <https://doi.org/10.2760/459278>

Anexo

Tabla A. 1 – Población según relación con la actividad económica (miles de personas)

	Ambos sexos						Hombres			Mujeres		
	Total	Actividad	Occupación	Desempleo	Total	Activos	Occupados	Parados	Total	Activos	Occupadas	Paradas
2002	34.724,3	18.961,2	16.790,1	2.171,1	16.919,0	11.349,9	10.407,8	942,1	17.805,3	7.611,3	6.382,3	1.229,0
2003	35.359,1	19.742,8	17.475,6	2.267,2	17.256,6	11.710,1	10.714,8	995,2	18.102,5	8.032,7	6.760,8	1.271,9
2004	35.928,8	20.375,8	18.142,3	2.233,5	17.562,5	11.977,3	10.988,1	989,2	18.366,3	8.398,5	7.154,2	1.244,3
2005	36.579,4	21.140,6	19.207,0	1.933,6	17.924,2	12.367,0	11.485,0	882,0	18.655,2	8.773,6	7.722,0	1.051,6
2006	37.142,8	21.780,0	19.939,1	1.840,9	18.215,8	12.609,1	11.808,5	800,6	18.927,1	9.170,9	8.130,6	1.040,3
2007	37.833,1	22.426,1	20.579,9	1.846,1	18.579,5	12.893,8	12.067,4	826,4	19.253,5	9.532,3	8.512,6	1.019,7
2008	38.390,1	23.065,6	20.469,7	2.595,9	18.872,7	13.124,8	11.805,2	1.319,6	19.517,5	9.940,8	8.664,5	1.276,3
2009	38.651,0	23.260,4	19.106,9	4.153,5	18.986,1	13.032,7	10.733,1	2.299,6	19.664,8	10.227,8	8.373,8	1.854,0
2010	38.760,1	23.364,6	18.724,5	4.640,1	19.015,9	12.959,4	10.423,7	2.535,7	19.744,2	10.405,2	8.300,8	2.104,4
2011	38.842,3	23.434,1	18.421,4	5.012,7	19.032,4	12.858,4	10.152,5	2.705,9	19.809,9	10.575,7	8.268,9	2.306,8
2012	38.815,0	23.443,7	17.632,7	5.811,0	18.986,0	12.739,6	9.608,2	3.131,4	19.829,0	10.704,2	8.024,5	2.679,6
2013	38.638,6	23.190,1	17.139,0	6.051,1	18.861,0	12.521,4	9.315,8	3.205,6	19.777,6	10.668,8	7.823,2	2.845,5
2014	38.514,6	22.954,6	17.344,2	5.610,4	18.774,5	12.359,1	9.442,7	2.916,5	19.740,1	10.595,4	7.901,5	2.693,9
2015	38.497,6	22.922,0	17.866,0	5.056,0	18.753,2	12.319,6	9.760,3	2.559,3	19.744,3	10.602,4	8.105,7	2.496,7
2016	38.531,5	22.822,7	18.341,5	4.481,2	18.754,0	12.213,8	10.000,8	2.213,0	19.777,5	10.608,9	8.340,8	2.268,2
2017	38.654,1	22.741,7	18.824,8	3.916,9	18.803,1	12.172,1	10.266,3	1.905,8	19.851,0	10.569,6	8.558,5	2.011,1
2018	38.886,8	22.806,8	19.327,7	3.479,1	18.908,8	12.206,5	10.532,0	1.674,6	19.978,0	10.600,3	8.795,7	1.804,5
2019	39.269,3	23.027,1	19.779,3	3.247,8	19.094,5	12.273,4	10.745,6	1.527,8	20.174,8	10.753,7	9.033,7	1.720,0
2020	39.578,8	22.733,3	19.202,4	3.530,9	19.241,9	12.108,9	10.429,7	1.679,3	20.336,9	10.624,4	8.772,7	1.851,6
2021	39.654,2	23.203,2	19.773,6	3.429,6	19.270,8	12.250,6	10.651,7	1.598,9	20.383,4	10.952,6	9.121,9	1.830,7
2022	39.925,1	23.415,2	20.390,6	3.024,6	19.386,4	12.357,8	10.965,2	1.392,6	20.538,7	11.057,4	9.425,4	1.632,0
2023	40.521,5	23.899,5	21.005,5	2.894,0	19.671,5	12.550,6	11.223,3	1.327,3	20.850,0	11.348,9	9.782,2	1.566,7

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA).

Tabla A. 2 – Tasa de temporalidad

	Ambos sexos				Hombres				Mujeres				Tasa de temporalidad			
	Total	De duración indefinida	Temporal	Total	De duración indefinida	Temporal	Total	De duración indefinida	Temporal	Total	De duración indefinida	Temporal	Total	Hombres	Mujeres	
																Total
2002	13.633,9	9.269,1	4.364,8	8.206,9	5.732,8	2.474,1	5.427,0	3.536,3	1.890,7	32,0%	30,1%	34,8%				
2003	14.301,3	9.736,1	4.565,2	8.513,3	5.948,2	2.565,1	5.788,0	3.788,0	2.000,1	31,9%	30,1%	34,6%				
2004	14.879,9	10.040,4	4.839,4	8.744,3	6.059,6	2.684,7	6.135,5	3.980,9	2.154,7	32,5%	30,7%	35,1%				
2005	15.723,9	10.474,2	5.249,7	9.109,9	6.212,9	2.897,1	6.614,0	4.261,3	2.352,6	33,4%	31,8%	35,6%				
2006	16.390,6	10.825,3	5.565,3	9.373,4	6.375,4	2.998,1	7.017,1	4.449,9	2.567,2	34,0%	32,0%	36,6%				
2007	16.968,1	11.613,9	5.354,1	9.591,9	6.666,3	2.925,6	7.376,2	4.947,7	2.428,5	31,6%	30,5%	32,9%				
2008	16.861,2	11.954,8	4.906,5	9.339,8	6.780,7	2.559,2	7.521,4	5.174,1	2.347,3	29,1%	27,4%	31,2%				
2009	15.881,1	11.877,7	4.003,4	8.565,8	6.548,5	2.017,2	7.315,4	5.329,2	1.986,2	25,2%	23,5%	27,2%				
2010	15.592,3	11.734,8	3.857,5	8.312,7	6.351,8	1.960,9	7.279,6	5.383,0	1.896,6	24,7%	23,6%	26,1%				
2011	15.394,2	11.524,9	3.869,3	8.136,0	6.186,8	1.949,2	7.258,2	5.338,0	1.920,2	25,1%	24,0%	26,5%				
2012	14.573,4	11.162,0	3.411,4	7.574,4	5.906,7	1.667,8	6.999,0	5.255,3	1.743,7	23,4%	22,0%	24,9%				
2013	14.069,1	10.813,6	3.255,5	7.273,8	5.658,7	1.615,1	6.795,4	5.154,9	1.640,4	23,1%	22,2%	24,1%				
2014	14.285,8	10.857,1	3.428,7	7.411,0	5.668,1	1.742,9	6.874,8	5.189,0	1.685,8	24,0%	23,5%	24,5%				
2015	14.773,5	11.059,3	3.714,2	7.708,3	5.777,0	1.931,3	7.065,2	5.282,3	1.782,9	25,1%	25,1%	25,2%				
2016	15.228,2	11.260,3	3.968,0	7.951,3	5.904,7	2.046,6	7.276,9	5.355,6	1.921,3	26,1%	25,7%	26,4%				
2017	15.715,1	11.524,2	4.190,9	8.202,1	6.079,7	2.122,4	7.512,9	5.444,4	2.068,5	26,7%	25,9%	27,5%				
2018	16.234,2	11.882,3	4.351,9	8.481,6	6.278,8	2.202,8	7.752,6	5.603,5	2.149,1	26,8%	26,0%	27,7%				
2019	16.670,5	12.293,6	4.376,9	8.698,6	6.490,6	2.208,0	7.972,0	5.803,0	2.169,0	26,3%	25,4%	27,2%				
2020	16.109,1	12.232,3	3.876,9	8.403,5	6.503,2	1.900,3	7.705,6	5.729,0	1.976,6	24,1%	22,6%	25,7%				
2021	16.660,7	12.454,4	4.206,4	8.643,4	6.646,7	1.996,7	8.017,4	5.807,7	2.209,7	25,2%	23,1%	27,6%				
2022	17.369,4	13.664,7	3.704,7	9.055,0	7.328,7	1.726,3	8.314,4	6.336,0	1.978,4	21,3%	19,1%	23,8%				
2023	17.963,0	14.865,6	3.097,4	9.310,0	7.906,1	1.403,9	8.652,9	6.959,5	1.693,5	17,2%	15,1%	19,6%				

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA).

Tabla A. 3 – Altas iniciales de jubilación por modalidades

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
JUBILACIÓN ANTICIPADA	127.038	136.941	134.329	142.114	121.479	111.949	123.698	122.243	112.032
– Con Coeficiente reductor	90.526	95.567	90.874	92.820	81.421	79.409	85.756	86.813	76.592
Voluntaria	34.808	41.813	42.714	46.082	47.655	55.009	62.927	67.203	62.111
No voluntaria	55.718	53.754	48.160	46.738	33.766	24.400	22.829	19.610	14.481
– Con Bonificación	7.032	7.755	7.498	7.857	13.521	8.552	8.726	9.179	9.103
– Especial a los 64 años	4.126	4.632	5.436	6.074	6.200	5.993	6.598	1.120	254
– Parcial	25.354	28.987	30.521	35.363	20.337	17.995	22.618	25.131	26.083
JUBILACIÓN CON EDAD ORDINARIA	161.853	169.949	174.828	185.602	181.576	173.779	192.358	205.545	214.822
– Parcial (sin relevista)	123	99	110	150	122	120	143	228	221
– Demorada	13.561	13.522	13.218	14.806	14.643	13.937	15.250	17.651	26.487
– Resto	148.169	156.328	161.500	170.646	166.811	159.722	176.965	187.666	188.114
TOTAL ALTAS NO SOVI	288.891	306.890	309.157	327.716	303.055	285.728	316.056	327.788	326.854
TOTAL ALTAS SOVI	830	621	552	443	339	142	100	84	95
TOTAL ALTAS	289.721	307.511	309.709	328.159	303.394	285.870	316.156	327.872	326.949
	Distribución porcentual								
JUBILACIÓN ANTICIPADA	43,8%	44,5%	43,4%	43,3%	40,0%	39,2%	39,1%	37,3%	34,3%
– Con Coeficiente reductor	31,2%	31,1%	29,3%	28,3%	26,8%	27,8%	27,1%	26,5%	23,4%
Voluntaria	12,0%	13,6%	13,8%	14,0%	15,7%	19,2%	19,9%	20,5%	19,0%
No voluntaria	19,2%	17,5%	15,6%	14,2%	11,1%	8,5%	7,2%	6,0%	4,4%
– Con Bonificación	2,4%	2,5%	2,4%	2,4%	4,5%	3,0%	2,8%	2,8%	2,8%
– Especial a los 64 años	1,4%	1,5%	1,8%	1,9%	2,0%	2,1%	2,1%	0,3%	0,1%
– Parcial	8,8%	9,4%	9,9%	10,8%	6,7%	6,3%	7,2%	7,7%	8,0%
JUBILACIÓN CON EDAD ORDINARIA	55,9%	55,3%	56,4%	56,6%	59,8%	60,8%	60,8%	62,7%	65,7%
– Parcial (sin relevista)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
– Demorada	4,7%	4,4%	4,3%	4,5%	4,8%	4,9%	4,8%	5,4%	8,1%
– Resto	51,1%	50,8%	52,1%	52,0%	55,0%	55,9%	56,0%	57,2%	57,5%
TOTAL ALTAS NO SOVI	99,7%	99,8%	99,8%	99,9%	99,9%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
TOTAL ALTAS SOVI	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL ALTAS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Seguridad Social.