

# TRABAJO FIN DE MÁSTER



## UCAM

UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE MURCIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA  
COMUNICACIÓN

Departamento de Ciencias Humanas y Religiosas

Máster Universitario en Desarrollo Social

Características y consecuencias de la precariedad y  
exclusión laboral del trabajador joven en la Región de  
Murcia.

Autor:

Miguel Ángel Calvo Piqueres

Directora

Dra. Dña. María Méndez Rocasolano

Murcia, 16 de septiembre de 2015







# TRABAJO FIN DE GRADO



## UCAM

UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE MURCIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA  
COMUNICACIÓN

Departamento de Ciencias Humanas y Religiosas

Máster Universitario en Desarrollo Social

Características y consecuencias de la precariedad y  
exclusión laboral del trabajador joven en la Región de  
Murcia.

Autor:

Miguel Ángel Calvo Piqueres

Directora:

Dra. Dña. María Méndez Rocasolano

Murcia, 16 de septiembre de 2015





**UCAM**

UNIVERSIDAD CATÓLICA  
SAN ANTONIO

**DEFENSA TRABAJOS**

**FIN DE MASTER**

**ANEXO V**

DATOS DEL ALUMNO	
Apellidos: CALVO PIQUERES	Nombre: MIGUEL ÁNGEL
DNI:21486744Y	Master Universitario en Desarrollo Social
Departamento de Ciencias Humanas y Religiosas	
Título del trabajo: Características y consecuencias de la precariedad y exclusión social del trabajador joven en la Región de Murcia	

La Dra. Dña. María Méndez Rocasolano como Tutora<sup>(1)</sup> del trabajo reseñado arriba, acredito su idoneidad y otorgo el V.º B.º a su contenido para ir a Tribunal de Trabajo Fin de Master

En Murcia a 16 de septiembre de 2015

Fdo.: María Méndez Rocasolano

(1) Si el trabajo está dirigido por más de un Director tienen que constar y firmar ambos.



Vicerrectorado de Investigación  
Campus de Los Jerónimos. 30107 Guadalupe (Murcia)  
Tel. (+34) 968 27 88 22 • Fax (+34) 968 27 85 78 - C. e.: [tercerciclo@pdi.ucam.edu](mailto:tercerciclo@pdi.ucam.edu)





## AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a mi familia el esfuerzo realizado y, especialmente, pedir perdón por el tiempo robado a mis hijas durante estas vacaciones de verano. También a mi directora, la Dra. María Méndez Rocasolano, por los valiosos consejos en la realización de este trabajo. Tampoco puedo olvidarme de los compañeros de trabajo que me han apoyado en el camino. A todos ellos, muchas gracias.



# “Características y consecuencias de la precariedad y exclusión laboral del trabajador joven en la Región de Murcia”

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>Introducción.....</b>	<b>13</b>
<b>2.</b>	<b>El trabajador joven desde la perspectiva de la globalización ....</b>	<b>15</b>
2.1	La globalización económica .....	15
2.2	Del pleno empleo a la precariedad laboral.....	20
2.3	Aproximación a la situación de exclusión y pobreza del trabajador joven.....	28
<b>3.</b>	<b>Características de la precariedad y exclusión laboral del trabajador joven .....</b>	<b>31</b>
3.1	Desempleo y paro de larga duración .....	32
3.2	Temporalidad en el empleo.....	33
3.3	Trabajo a tiempo parcial.....	37
3.4	Bajos salarios.....	38
3.5	Economía sumergida e irregularidades contractuales .....	38
3.6	Becarios, freelance y falsos autónomos.....	39
<b>4.</b>	<b>Consecuencias de la precariedad y exclusión laboral del trabajador joven .....</b>	<b>40</b>
4.1	Incertidumbres y retraso en la emancipación.....	40
4.2	Sobrecualificación del trabajador joven.....	42
4.3	Exilio y fuga de cerebros.....	44
4.4	Dificultades en el acceso a la compra de vivienda.....	45
4.5	Difícil subsistencia del sistema de pensiones .....	46
4.6	Menor participación sindical y política.....	46

<b>5.</b>	<b>El trabajador joven y el tejido empresarial.....</b>	<b>48</b>
5.1	El trabajador joven y sus potencialidades .....	48
5.2	El mercado de trabajo y sus exigencias.....	49
5.3	Una contradicción del mercado de trabajo actual .....	50
<b>6.</b>	<b>Valoración y reflexiones finales .....</b>	<b>52</b>
<b>7.</b>	<b>Bibliografía.....</b>	<b>55</b>
<b>8.</b>	<b>Apéndices.....</b>	<b>60</b>

## 1. Introducción

La globalización es un fenómeno que está influyendo cada vez más en la vida social, cultural, política y económica de las personas de las sociedades actuales. Es una confluencia de fuerzas que actúan sobre el mundo de diferente manera. Podemos hablar de una globalización económica, una globalización política, una globalización social y una globalización cultural. Así, la globalización tiene implicaciones sociales y culturales, cuando observamos que los mismos productos materiales y culturales circulan en países de nivel de vida y tradiciones culturales muy diferentes. O implicaciones políticas, especialmente en lo relativo a la pérdida de poder de los estados nación en su capacidad de influencia en las dinámicas capitalistas de una economía liberal dominada por las grandes multinacionales. Como ejemplo cercano y reciente de esto, la incapacidad del gobierno de España para gestionar de manera rápida y eficaz las consecuencias de la última crisis económica de ámbito mundial.

Es entonces, un concepto complejo que abarca, como acabamos de mencionar, diferentes dimensiones y que contiene diversos conceptos relacionados, como son globalismo, globalidad y la misma globalización. Pero, lo que parece claro, es que tiene una cara más visible por las repercusiones que esta genera: la vertiente económica. Esta se caracteriza por (DONGES, 2004) una división internacional del trabajo y la especialización en el comercio exterior, las inversiones y los movimientos financieros internacionales, y las migraciones de trabajadores. Es un proceso que se extiende desde el ámbito financiero al ámbito social, después de haberse trasladado del entorno internacional al nacional (ADDA, 1999).

Dentro de la globalización económica, es quizás en el ámbito de las relaciones sociales del mercado de trabajo en particular, donde más influencia directa sobre las personas está teniendo el fenómeno de la globalización. La globalización provoca la creación de mercados de trabajo polivalentes, caracterizados por la flexibilidad de la producción y por la polarización de la mano de obra en segmentos de trabajadores altamente cualificados (con relaciones laborales más o menos estables y salarios acordes a su

productividad) por un lado, y otros segmentos caracterizados por la inestabilidad laboral, la baja cualificación, la irregularidad contractual, los bajos salarios y las jornadas laborales demasiado extensas.

Se impone, como decimos, la flexibilidad a las empresas para poder ajustarse al cambio continuo de las necesidades de los mercados y del consumidor final. Esto implica un predominio de las nuevas tecnologías, de las nuevas formas de organización de los mercados y de los sistemas de trabajo y de producción de las empresas. Éstas necesitan reestructurarse, reducir sus plantillas y adoptar posturas más intransigentes en la negociación colectiva. Esto, junto con la posibilidad de trasladar la producción a países en vías de desarrollo donde los costes laborales y de producción son más baratos, termina provocando una posición cada vez más débil de los trabajadores de los países desarrollados, que optan por aceptar la disminución de los salarios y una precarización del trabajo en general, o terminan viéndose inmersos en situaciones de desempleo y exclusión social. Es decir, las empresas ponen en marcha acciones organizativas, en busca de las mejores condiciones de rentabilidad, que conllevan la flexibilidad contractual con sus trabajadores y terminan por provocar vulnerabilidad social de las personas (BILBAO, 1999).

Los sectores económicos en crecimiento requieren poca mano de obra sin cualificar y no son capaces de absorber ese excedente de trabajadores. El progreso tecnológico en la producción conlleva ahorro en mano de obra o necesidad de trabajadores con cualificaciones distintas a las de la industria manufacturera. Estos cambios provocan bolsas de desempleo estructural en los países desarrollados y generan, a medio y largo plazo, situaciones de exclusión social y pobreza de determinados colectivos de trabajadores, entre los cuales el que pretendemos estudiar en este trabajo: el de los trabajadores jóvenes.

El objetivo de este trabajo es, a la vez que denunciar la precaria situación de los jóvenes de nuestro país, analizar las relaciones entre la globalización económica (y sus formas de organización del trabajo características) y la precariedad laboral y la exclusión social de la población joven de la Región de Murcia. Se pretende buscar conexiones entre la situación laboral de nuestros

jóvenes y el contexto de precarización global del trabajo en el que vivimos. La globalización económica ha coincidido en las últimas décadas con una precarización del mercado de trabajo y una exclusión laboral del colectivo de trabajadores y trabajadoras menores de 30 años.

La situación que vivimos en la actualidad es la de un mercado de trabajo con una tasa de paro juvenil (16 a 29 años) del 38,7% a nivel nacional y de un 40,9% en la Región de Murcia (INE, primer trimestre de 2015). Si hablamos de jóvenes menores de 25 años, la tasa de paro a nivel nacional es del 51,8%. Una de las consecuencias directas que tiene este elevado desempleo en los jóvenes, es que maximiza su tolerancia hacia las condiciones que les imponen las empresas y minimiza sus pretensiones hacia las condiciones que les ofrece el mercado de trabajo. Este fenómeno provoca un descenso en los salarios y pérdida de muchos derechos laborales, junto con un predominio de los contratos temporales y el subempleo en sus diferentes formas (contratos temporales, jornadas a tiempo parcial, trabajos en economía sumergida, la figura del becario, y el empleo autónomo). Es decir, la alternativa al desempleo en el caso de muchos de los jóvenes de nuestro país es el subempleo o el trabajo precario.

Se da, entonces, una doble cara de la precariedad laboral en el sentido que expone GONZÁLEZ (2013, p. 162), cuando define la situación como “la alternativa entre trabajos de mala calidad y los periodos de desempleo, que suponen un callejón sin salida para la mayoría de los jóvenes de este país”.

## **2. EL trabajador joven desde la perspectiva de la globalización**

### **2.1 La globalización económica**

La idea de este trabajo es realizar un análisis de la realidad sociolaboral del trabajador joven de la Región de Murcia. No podemos entender esta realidad si no la situamos inmersa en otra realidad que afecta a todas las sociedades y a todos los individuos: la realidad de la globalización.

Como decía GIDDENS (2000, p. 8) no debemos entender la globalización como un proceso, sino como una serie completa de procesos. Es un fenómeno

que conlleva cambios estructurales e institucionales que tienden a modificar las relaciones sociales, los mercados, los sistemas productivos y de trabajo y los sistemas sociales y políticos (SOTELO, 1999). Es un término complejo que según BECK (1998, p.40) “es a buen seguro la palabra (a la vez eslogan y consigna) peor empleada, menos definida, probablemente la menos comprendida, la más nebulosa y políticamente la más eficaz de los últimos –y sin duda también de los próximos- años”.

IRELAND y HOSKISSON (1997, citados en MOTA, 2002) la definen como un proceso de difusión de las actividades económicas a través del mundo, que conlleva una circulación más o menos libre de bienes, servicios, personas e ideas o, lo que es lo mismo, un ajuste en aspectos culturales y políticos.

KANTER (1996, citado en MOTA, 2002) describe la globalización como la convergencia de dos fenómenos: la pérdida de control político por parte de los gobiernos nacionales por un lado, y la coordinación cada vez más estrecha entre los gigantes industriales.

Lo que parece claro es que es un concepto controvertido y multidimensional que parece tener, como expone BECK (1998), un denominador común, que es el hecho de que “se ha venido abajo una premisa esencial de la primera modernidad, a saber, la idea de vivir y actuar en los espacios cerrados y recíprocamente delimitados de los Estados nacionales y de sus respectivas sociedades nacionales” (p.41-42).

La globalización presenta diferentes dimensiones. Como expone GIDDENS (2000, p. 7), “la globalización es política, tecnológica y cultural, además de económica”. Luego, podemos hablar de una globalización económica (basada en las finanzas y en la especulación bursátil); una globalización cultural o social (que se refleja por ejemplo en la mundialización de la música o de las costumbres); una globalización política (que afecta al poder del tradicional estado nación), ecológica (que pretende luchar contra la contaminación de orden mundial), o informativa (relativa a la comunicación global). O como dice CASTELLS (2004), es un proceso que integra lo social, lo político, lo económico y lo cultural que surge del desarrollo de las nuevas tecnologías de



la información y de la reestructuración del modo de funcionamiento de la economía capitalista.

La globalización política hace referencia a como estos procesos de mundialización sustituyen al estado corporativo por una nueva forma de sociedad mercantil capitalista, que arrasa con los modos de sociedad tradicionales y provoca la destrucción de identidades y formas de organización colectivas y la fragmentación de la vida social (ROUX, 2002, citada en MOTA, 2002). Esta globalización política ha determinado que los estados hayan perdido gran parte de su poder y los políticos mucha de su capacidad de control en los acontecimientos sociales y económicos (GIDDENS, 2000).

Luego podemos concluir, como expone MOTA (2002, p. 192), que la globalización:

“es un proceso que integra actividades económicas, sociales, políticas y culturales por medio de la desaparición de fronteras geográficas, materiales y espaciales; lo que, aunado al incremento de las telecomunicaciones, coloca en relación e interdependencia a todos los países y todas la economías del mundo haciendo realidad la llamada aldea global”.

En este punto es interesante distinguir entre tres conceptos que describen realidades diferentes pero interconectadas: globalismo, globalidad y globalización. Con globalismo, como dice BECK (1998), nos referimos a la situación que describe cómo el mercado mundial sustituye al sistema político, el imperio de lo económico, o lo que es lo mismo, la ideología del liberalismo. Es un concepto que reduce la globalización a su dimensión económica.

Cuando hablamos de globalidad nos estamos refiriendo al hecho de que vivimos en la “aldea global”, una sociedad global en la que no hay grupos sociales ni individuos que puedan vivir al margen de los demás (BECK, 1998). Describe la situación de influencia y mezcla de las distintas formas económicas, culturales y políticas de la sociedad mundial.

Por globalización nos referimos más a los procesos de internacionalización y desnacionalización de las fronteras en las distintas dimensiones de la economía, las comunicaciones, la ecología, la cultura y la sociedad civil y que,

como afirma BECK (1998), modifica de forma violenta la vida cotidiana y nos obliga a todos a adaptarnos y responder.

También es interesante distinguir entre globalización y localización en el sentido que hace BECK (1998), cuando habla de dos caras de la misma moneda que describen la “polarización y estratificación de la población mundial en ricos globalizados y pobres localizados” (p. 88). Esta realidad es la que describe BECK (1998) con el concepto de “glocalización”, referido a ese nuevo reparto mundial de privilegios, ausencia de derechos, riqueza y pobreza.

Pero es la globalización económica la que está en el centro del debate público en todo el mundo por la influencia que está teniendo en la vida de las personas. CORDERA (2000) afirma que es un fenómeno que ha determinado las relaciones económicas internacionales desde el inicio de la Edad Moderna, que es inherente al capitalismo y que en las últimas décadas ha adquirido un carácter más dinámico. Esta dimensión económica de la globalización ha sido criticada por diferentes autores por ser generadora, como poco, de beneficios para unos pocos y desventajas para una gran mayoría. Como dice IANNI (1998) la globalización es problemática y contradictoria, ya que conlleva integración y fragmentación, nacionalismo y regionalismo, racismo y fundamentalismo.

Los efectos de esta globalización económica han sido evaluados por ciertos economistas académicos de forma positiva (DONGES, 2004), al considerarla como una fuente de prosperidad para la población y como un instrumento de mejora de la calidad de la política económica. Estas teorías afirman que la división internacional del trabajo aumenta la eficiencia económica del país, ya que la competencia de un mercado abierto a los intercambios comerciales es mayor que la de un mercado cerrado (DONGES, 2004). Esta mayor competencia entre las empresas es la que fomentaría que invirtieran en nuevos productos y procedimientos y, como consecuencia, que se creara empleo y riqueza en la sociedad. Además, según esta corriente, la integración de los países en vías de desarrollo en la economía mundial contribuye a largo plazo a reducir en ellos la pobreza.

Sin embargo, se admite que esta dinámica de globalización de los países en desarrollo tiene efectos negativos. La ventaja competitiva que tienen las empresas de estos países en desarrollo, como consecuencia de su menor gasto en remuneración de los empleos (mano de obra barata), les permite ganar cuotas de mercado y quitársela a las empresas de los países desarrollados (con costes laborales más elevados) y provocar en ellos aumento del desempleo (DONGES, 2004). Este paro afecta sobre todo a la mano de obra con baja cualificación, ya que la presión de las importaciones de países en desarrollo suele ser de productos manufacturados.

Este fenómeno ha provocado (DONGES, 2004) la reacción en los países desarrollados, que han creado medidas proteccionistas que no sólo dañan a los países en desarrollo, sino también a sí mismos (los consumidores pagan precios más elevados por los productos protegidos y soportan una presión fiscal añadida). Es decir, de alguna manera, los autores pro-globalización explican los efectos negativos de esta como consecuencia de las medidas proteccionistas de los países desarrollados, y no directamente como consecuencias de la propia globalización.

Estas explicaciones neoliberales al desempleo en las economías occidentales, afirman que los altos niveles de paro que registran los países de la Europa industrializada no tienen su causa en la globalización y el comercio exterior que la caracteriza, sino en los incrementos salariales, el aumento de las cotizaciones sociales a los salarios, la exagerada regulación de los mercados de trabajo, los elevados costes de despido, y la excesiva cobertura de desempleo que estimula el paro voluntario. La solución, según estos autores, pasa por más de lo mismo: más flexibilidad del mercado de trabajo. Así, para DONGES (2004), la solución está en que estas personas se muestren más flexibles en cuanto a sus pretensiones (condiciones económicas y laborales), disponibles en cuanto a su movilidad geográfica y funcional, y dispuestos a reciclarse profesionalmente. Es este, como se hablará después, un aspecto en el que podemos encontrar potencialidades del trabajador joven que le preparan mejor, en teoría, para adaptarse a este mercado de trabajo.

Sin embargo, el hecho común que podemos observar, es que este momento de globalización económica que vivimos está generando, como poco, precarización del mercado de trabajo, fundamentalmente debido a esas nuevas formas de organización del mismo. No ya sólo, como dice BECK (1998), que nos dirigimos hacia un capitalismo sin trabajo en el que está desapareciendo el trabajo remunerado, sino que, el que queda se ha precarizado.

Ésta precarización del mercado de trabajo se caracteriza por la automatización de los procesos productivos, la subcontratación, la temporalidad en las relaciones laborales, la pérdida de derechos por parte del trabajador, el trabajo descualificado y el desempleo masivo. Como consecuencia de esta precarización del mercado de trabajo, se están creando bolsas de exclusión sociolaboral que ensanchan las diferencias sociales tanto en sociedades desarrolladas como en las que están en vías de desarrollo. Además, la pérdida de poder de los tradicionales estados-nación se aprecia, en la vertiente económica, en el hecho de que se han convertido en constructores políticos de oportunidades de negocio y generadores de iniciativa y responsabilidad privada (NAVARRO, 2002).

Concretamente, en nuestro país, la globalización económica parece que ha coincidido con un proceso de devaluación del trabajo. En estas últimas décadas se han generado cambios en el mercado de trabajo que han conllevado vulnerabilidad social. Hemos pasado de un modelo de empleo estable (con modalidades de contrato fijo, sistemas de promoción basados en la antigüedad, representación sindical y condiciones y jornada de trabajo reguladas para la mayoría de los trabajadores) a una situación muy diferente. Se han normalizado empleos inestables y precarios (contratos temporales, a tiempo parcial, contratos de formación y prácticas) creados para garantizar la adaptación de la empresa a un sistema económico altamente competitivo. La propia legislación laboral ha sido la que ha proporcionado un mayor margen de maniobra a las empresas a la hora de abaratar las condiciones de despido y la rotación laboral (GENTILE, 2009).

## 2.2 Del pleno empleo a la precariedad laboral.

La política económica de la España a partir de finales de los años 70 tiene como objetivo el pleno empleo y se configura con una organización del trabajo a jornada completa, contratos a tiempo indefinido y sistemas de promoción ligados a la experiencia y a la antigüedad del trabajador en la empresa. El empleo tradicional es el del trabajo para toda la vida dentro de la misma empresa, con mejoras salariales progresivas a medida que aumenta la antigüedad del trabajador. El trabajador medio tiene una carrera ordenada y con promociones que le permiten mejorar normalmente dentro de la misma empresa. El Estado interviene en los casos de desempleo con subsidios y ayudas que varían en cuantía y duración dependiendo de la cotización previa al sistema de la seguridad social. Este empleo regulado está ocupado preferentemente por el hombre, que entraba en el mercado de trabajo siendo joven y tenía una intensa presencia en el mismo durante la edad adulta (RECIO, 2007a). Mientras, la mujer queda fuera del mercado de trabajo después de una breve presencia en el mismo y pasa después a encargarse de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos y las personas dependientes de la familia. La juventud, como dice RECIO (2007a) era “el periodo de mayor movilización laboral del conjunto de la población” (p. 412).

El modelo productivo se caracteriza por un escaso desarrollo tecnológico, el predominio de actividades intensivas de mano de obra y empresas con una estrategia competitiva de abaratamiento de los costes laborales (RECIO, 2007a).

A partir de los años 80, con la globalización económica o lo que SENNETT (2000) define como capitalismo flexible, se empiezan a producir una serie de cambios en los sistemas de producción determinados por una serie de factores. La innovación tecnológica, la competencia económica y comercial que supera las tradicionales fronteras geográficas (internacionalización de la economía), la expansión del sector servicios y la terciarización de la economía, plantean nuevas exigencias productivas a las empresas que deben adaptarse a las oscilaciones del mercado aplicando nuevos métodos organizativos. Se trata, como expone ADDA (1999), del triunfo del principio competitivo en detrimento del principio organizativo.

Se trata de utilizar de forma eficiente todos los factores que intervienen en el proceso productivo, entre ellos el factor humano o mano de obra. Las empresas recurren a la deslocalización, la externalización de sus actividades y a la flexibilización del factor trabajo. A partir de aquí se produce un crecimiento económico, basado fundamentalmente en la expansión del sector público y de los sectores turístico, financiero e inmobiliario, pero también un aumento generalizado del desempleo y la aparición de nuevas formas de desempleo involuntario asociados a los periodos de crisis económica (desempleo coyuntural, estructural y tecnológico).

Es decir, partimos de una panorámica de crecimiento económico continuo desde 1985 (interrumpido por algunas crisis económicas como la que vivimos en la actualidad), que ha llevado a España a multiplicar por cinco su PIB per cápita desde entonces (como podemos apreciar en el Apéndice A). Así, de un PIB per cápita en el año 1980 de 4.227 euros hemos pasado a 22.800 euros en el año 2014 (Tabla A1).

También a multiplicar casi por 10 el valor de sus exportaciones e importaciones, como podemos observar en las Tablas A2 y A3 respectivamente. De unas exportaciones españolas cercanas a 23.000 millones de euros en 1986, hemos pasado a la cifra de 234.239 millones de euros en 2013. De forma parecida ha ocurrido con las importaciones, ya que hemos pasado de una cifra de apenas 30.000 millones de euros en 1986 a otra de más de 250.000 millones en 2013.

La Figura 1 muestra el crecimiento económico de España en el periodo 1986-2013 en base al PIB per cápita, exportaciones e importaciones.

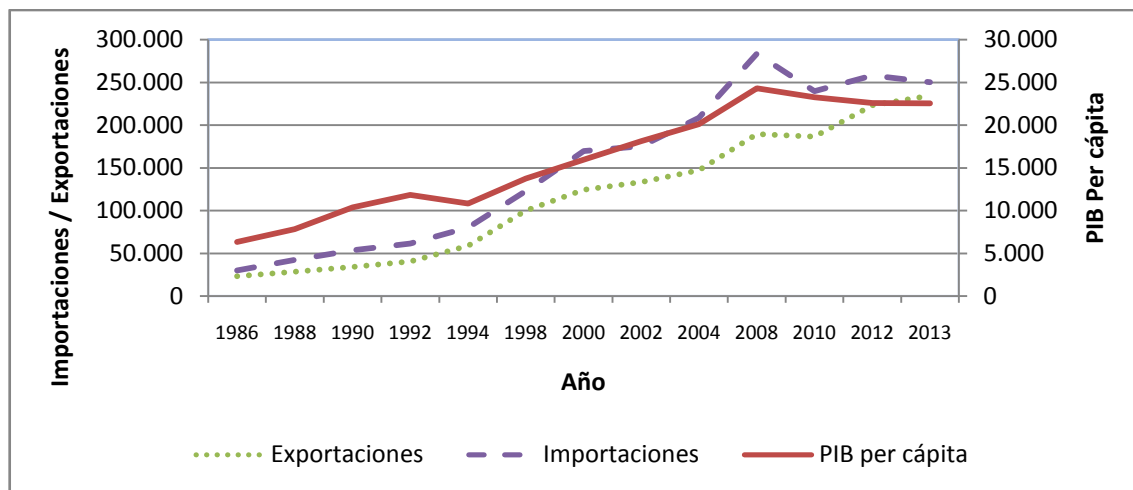


Figura 1. Crecimiento económico de España en el periodo 1983-2013

Luego, podemos observar (como se va a analizar después) un periodo de expansión económica que coincide con un proceso de devaluación del trabajo. Y al mismo tiempo, el Estado ha participado de este proceso de devaluación con unas políticas que, referidas concretamente a los jóvenes, podríamos diferenciar entre políticas activas y políticas pasivas (GENTILE, 2009). Las primeras se basan en la activación del trabajador de cara a capacitarlo para el empleo, sobre todo con la formación como estrategia básica que permite adecuar la oferta y la demanda. Se trata, como dice SERRANO (2005), de prevenir el estancamiento de los trabajadores en largos periodos de desempleo interviniendo de forma preventiva en aspectos como su cualificación o su espíritu de iniciativa. Es decir, es el trabajador el que debe adaptarse a ese mercado de trabajo flexible aumentando su empleabilidad. El segundo tipo de políticas, las pasivas, son las que han intervenido en el abaratamiento del despido y el endurecimiento de las condiciones de las prestaciones por desempleo y su recorte en cuantía y duración.

El Estado también ha contribuido con una desregulación del empleo (ya desde la época post-franquista) que ha fomentado la precariedad laboral. Como expone GENTILE (2009), a partir de 1984, con tasas de paro del 21%, se regulariza la contratación temporal, se aprueban innumerables modalidades de contratación temporal, se moderan los salarios, se abarata el despido y se anula la obligación para las empresas de convertir los contratos temporales en

indefinidos. En 1992 se endurecen las condiciones de acceso a las prestaciones por desempleo y se reducen las cuantías. Al mismo tiempo se admite el encadenamiento de contratos temporales dentro de la misma empresa. En la reforma laboral de 1994 se impone otra moderación salarial y se aumentan las causas reconocidas para el despido objetivo (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción). Al mismo tiempo se aprueban las empresas de trabajo temporal y los contratos de aprendizaje para jóvenes sin titulación y de prácticas para los jóvenes con titulación de formación profesional o universitaria. Estas reformas tienen como principal consecuencia el incremento de la contratación temporal especialmente en los jóvenes (POLAVIEJA, 2003). En 1997 se abarata el despido de la contratación indefinida, pasando a ser de 33 días de salario por año trabajado (frente a los 45 días anteriores). También se amplía la edad del contrato de aprendizaje hasta los 25 años, pasando a denominarse contrato de formación. En los últimos tiempos aparecen nuevas modalidades de contratación temporal con los contratos por obra y servicio y los eventuales por circunstancias de la producción.

En resumen, se puede observar que, como apunta SAINT PAUL (2000, citado en GENTILE, 2009), la flexibilidad laboral es la estrategia fundamental que ha utilizado el Estado español para la creación de empleo, mientras que se ha recurrido menos al contrato indefinido.

Este camino de desregulación del empleo estable ha provocado por tanto un aumento de la flexibilidad en la contratación y el aumento de la temporalidad. Las trayectorias laborales de los trabajadores pasan a articularse en el cambio de un empleo a otro, en diferentes empresas y diferentes sectores.

Además, esta apuesta por la flexibilidad del mercado de trabajo, junto a las peculiaridades del sistema productivo español, terminan construyendo un mercado de trabajo que crea mucho empleo en las fases de expansión económica pero que también destruye muchos puestos de trabajo en las fases de crisis económica. Como exponen TOHARIA, DAVIA y HERNANZ (2001), se ponen de manifiesto las debilidades estructurales del mercado de trabajo



español como son la inestabilidad laboral, un nivel de paro mantenido que se incrementa en periodos de crisis, y una escasa capacidad de creación neta de empleo estable y cualificado.

El coste ha sido el incremento de la inestabilidad laboral en una gran parte de los trabajadores de nuestro país (sobre todo jóvenes, mujeres, inmigrantes y trabajadores de baja cualificación). Un resultado ha sido el mantenimiento de altas tasas de paro durante estas últimas décadas. Desde tasas de paro cercanas al 5% de 1976, pasamos a otras en tono al 16% de 1982, del 16% de 1990, del 23% de 1995, del 11% del año 2000, del 9% del 2005, del 20% en el 2010, y del 24,5% en el año 2014. El crecimiento del desempleo en la última década, como podemos apreciar en el Apéndice B, y dentro del desempleo, de un tipo de paro que agrava la situación de quien lo sufre, el paro de larga duración (Apéndice C), nos ha llevado a una separación de los mercados de trabajo de la Unión Europea. Hemos pasado de una diferencia de tasa de paro de apenas dos puntos entre España y la UE 28 en el año 2003 (11,3% frente a 9,1%), a otra de más de 14 puntos en el año 2014 (24,5% frente al 10,2% de promedio europeo). En el caso del paro de larga duración, hemos pasado de una tasa inferior a la media europea en el año 2003 (3,8% frente al 4,1%) a multiplicar por cuatro la tasa española y situarse casi ocho puntos por encima (12,9% frente al 5% de la UE28).

En la Figura 2 podemos apreciar este incremento del desempleo y del paro de larga duración de España, en comparación a los promedios de la Unión Europea, a lo largo de la última década.

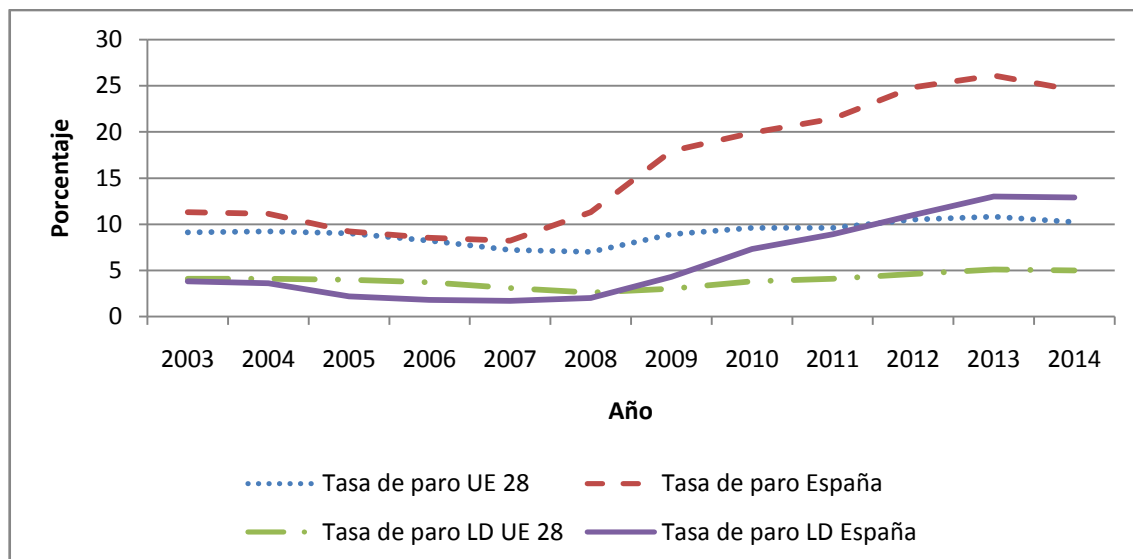


Figura 2. Tasas de desempleo y paro de larga duración en España y UE 28

Otro resultado ha sido el incremento de la temporalidad en el empleo. En nuestro país, la Encuesta de Población Activa (EPA) indicaba en 1987 un porcentaje de trabajadores con contratos temporales en torno al 16%. El proceso ha sido el de un incremento progresivo de esta temporalidad (con descensos asociados a periodos de bonanza económica) hasta llegar a picos del 35% en el año 1995 y del 34% en el 2006, y situándose en el año 2014 en una tasa de temporalidad del 24% (Eurostat). En el Apéndice D se puede analizar la problemática de la temporalidad en nuestro país. Como se puede comprobar (Tabla D1), España presenta, desde hace años, una de las tasas de temporalidad más elevadas de la Unión Europea, con una diferencia actual de 10 puntos con respecto a la media de la UE 28 (14%, Eurostat). Estas diferencias de temporalidad se han reducido en los últimos años ya que se ha pasado de un 31,9% en el caso de España y un 12,6% de promedio europeo en el año 2003, a un 24% y un 14% respectivamente en el año 2014. Sin embargo, esta reducción se debe interpretar más como consecuencia del empleo destruido (que también ha afectado a los trabajadores temporales) durante la reciente crisis económica, que no como una tendencia de estabilización laboral del mercado de trabajo español.

En el caso de la Región de Murcia el problema se agrava, ya que encontramos en el año 2014 una tasa de temporalidad del 33% (INE). Como se puede observar en la Tabla D2 Murcia presenta una de las tasas de temporalidad más altas de España, sólo similar a las de Andalucía (34%) y Extremadura (33%), y doblando la tasa de temporalidad de la Comunidad de Madrid (16%).

Los jóvenes, las mujeres y los trabajadores mayores con baja cualificación son los colectivos que más sufren estas dinámicas. Se trata de un mercado de trabajo de alta provisionalidad marcado por la flexibilidad de las políticas de recursos humanos de las empresas. Por ejemplo, en España, la tasa de temporalidad en el caso de los jóvenes menores de 25 años fue del 69,1% en el año 2014 (Eurostat). Como se puede observar en la Tabla D3 España presenta una de las tasas de temporalidad joven más elevadas de la Unión Europea, situándose 23 puntos por encima de la media de temporalidad de la UE 28 (43,3%).

Si hablamos de jóvenes menores de 30 años, la temporalidad se sitúa en el 51,7% en España. En el caso de la Región de Murcia la situación vuelve a ser más grave, ya que la temporalidad afecta al 63,2% de los trabajadores jóvenes con edades entre 16 y 29 años (EPA, primer trimestre 2015). En la Tabla D4 se puede observar que la Región de Murcia tiene una de las tasas de temporalidad joven más altas de España, casi 24 puntos por encima de la Comunidad de Madrid.

Lo que parece que se ha producido es una devaluación del sentido social del trabajo, una situación en la que los empresarios se desentienden como nunca del destino social de sus empleados (SANTOS, 2006). Ahora, como dice GENTILE (2009), “el trabajador flexible es un individuo solo frente a la arbitrariedad del empresario y a los rumbos del mercado” (p. 38).

La empresa gana en este proceso de precarización del trabajo. Gana por que logra en este camino trasladar parte de su riesgo a los trabajadores. Como las fluctuaciones del mercado determinan los beneficios que obtienen las empresas en función de determinadas variables, estas han transferido este riesgo a los trabajadores flexibilizando las relaciones laborales. Un caso

extremo de este fenómeno es el que pone RECIO (2007b) cuando habla de “algún parque temático que imponía que la empresa no pagara los días de cierre del parque por razones meteorológicas” (p. 7).

### 2.3 Aproximación a la situación de exclusión y pobreza del trabajador joven

Como expone ADDA (1999) “pobreza y desempleo son, sin duda, las dos principales dimensiones de la exclusión social en el ámbito nacional” (p. 151).

La flexibilidad laboral del modelo capitalista ha originado la aparición de abundantes bolsas de paro desde finales de los setenta. Así, el paro de larga duración de mitad de los ochenta se ha transformado en un paro recurrente en la actualidad. Contratos cortos, entradas y salidas del mercado de trabajo, son las características fundamentales del mercado de trabajo de nuestro país.

Esta precarización del trabajo ha fomentado, primero, la creación de una bolsa de marginación del 22,1% de la población (que por ejemplo en 1996) vivía por debajo del umbral de pobreza, y que, después, se ha mantenido en el tiempo siendo hoy esa tasa de pobreza del 22.2% (INE, Encuesta de Condiciones de Vida 2014). En el Apéndice E podemos analizar los indicadores de pobreza de nuestro país. Así (Tabla E1), se puede observar que España presentaba en 2013 una tasa de pobreza después de transferencias sociales de las más altas de la Unión Europea, superando en cuatro puntos la media de la UE 28 (16,7%) y a países de nuestro entorno (Alemania: 16,1%, Bélgica: 15,1%, Francia: 13,7%, Holanda: 10,4%, Reino Unido: 15,9%)

En el caso de los jóvenes entre 16 y 29 años hablamos de una tasa de riesgo de pobreza del 27,6% (INE, Encuesta de Condiciones de Vida 2014). En la Tabla E2 se puede observar que, en España, la pobreza después de transferencias sociales afecta en mayor medida a la población joven, con una tasa casi cuatro puntos por encima de la del colectivo 30-44 años (24,2 frente a 20,7%), o cinco puntos por encima del de 45-64 años (24,2 frente a 19%).

En la Figura 3 podemos comprobar que la pobreza se ha incrementado en nuestro país en los últimos años especialmente en el tramo de edad de 16 a 29 años.

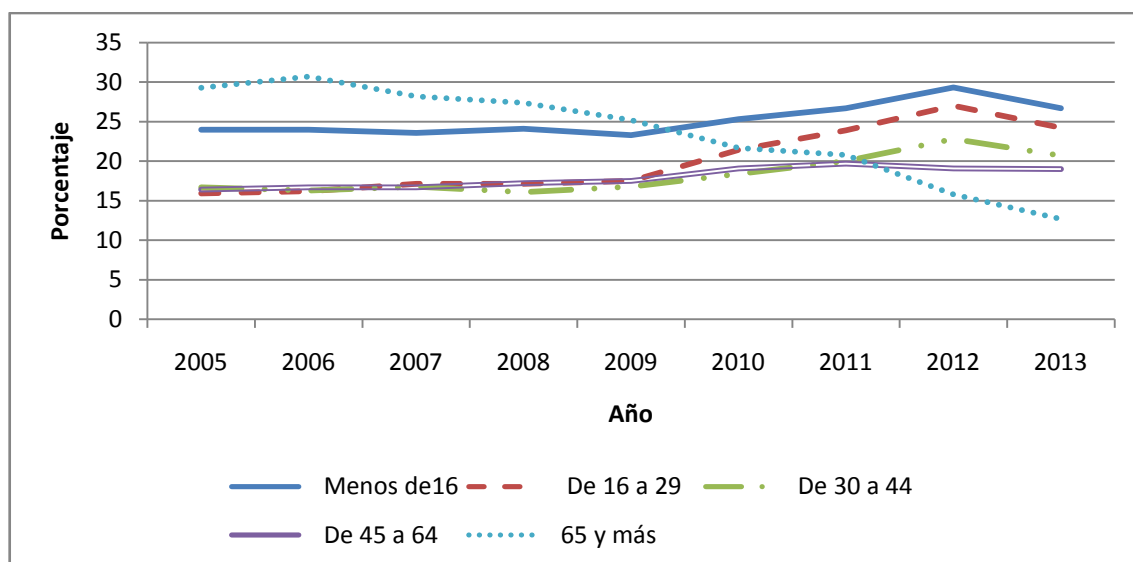


Figura 3. Tasa de pobreza por tramos de edad en España

En la Región de Murcia estamos hablando de una tasa de riesgo de pobreza del 37.2% (INE, Encuesta de Condiciones de Vida 2014). Podemos apreciar en la Tabla E3 que Murcia presenta una de las tasas de riesgo de pobreza más elevadas de España.

La globalización, y el desarrollo económico asociado, no han conllevado por tanto una reducción de la pobreza en España en las últimas décadas. Como expone ADDA (1999), la capacidad del capitalismo de estimular la acumulación de riquezas no implica que también tenga capacidad para, al mismo tiempo, proporcionar trabajo y condiciones de vida dignas para todo el mundo.

El desempleo es la característica básica ligada a la situación de exclusión social de los jóvenes pero, además, encontramos otras características que nos definen los diferentes subgrupos de jóvenes en riesgo de exclusión social. Estas otras características son: el desempleo de larga duración, la baja cualificación y el abandono escolar temprano, la residencia en zonas económicamente débiles, la existencia de cargas familiares no compartidas, la situación de inmigración, la situación de discapacidad, la situación de marginación y/o ausencia de hogar, las situaciones de delincuencia.

Partiendo de la concepción tradicional de joven como la situación en la que se encuentran las personas con edades entre los 16 y los 30 años (RECIO, 2007a), pero también otras concepciones que definen al joven entre los 16 y los 25 años, encontramos los diferentes subgrupos de jóvenes en riesgo de exclusión social.

Por ejemplo el de los jóvenes sin cualificación: en España se da un elevado porcentaje de abandono educativo temprano (porcentaje de jóvenes con edades entre 18 y 24 años que han alcanzado el primer ciclo de enseñanza secundaria y no han continuado con los estudios), siendo el 21,9% de los jóvenes los que abandonan el sistema educativo sin haber obtenido el segundo ciclo de enseñanza secundaria obligatoria. En el Apéndice F se puede apreciar que la tasa de abandono escolar prematuro de España es la más alta de la Unión Europea, pese a que se ha reducido en diez puntos desde 2003 (de 31,6% a 21,9%). La tasa media de abandono escolar de la UE28 es casi 11 puntos inferior a la tasa española (11,1% frente a 21,9%).

En Murcia la tasa de abandono escolar se sitúa en el 23,9%. Normalmente se trata de jóvenes de procedencia de clase social baja y con situaciones de precariedad laboral.

Otro subgrupo es el de los jóvenes en situación de desempleo de larga duración: la situación de paro de larga duración (más de 12 meses en situación de desempleo), como se analizará después, afecta a un 21,5% de los jóvenes españoles menores de 25 años, mientras que sólo afecta a un 7,5% de los jóvenes europeos.

Otro es el de los jóvenes de zonas deprimidas: hablamos de jóvenes residentes en barrios periféricos y marginales de zonas urbanas y otros residentes en zonas rurales. El tipo de exclusión social es diferente, ya que se trata más una exclusión cultural e institucional en el primer caso (con situaciones de abandono escolar temprano, de dificultad de acceso a servicios culturales y sociales); y una exclusión fundamentalmente económica en el segundo caso (zonas económicamente marginadas con escaso tejido industrial y escasas oportunidades de empleo).

Las jóvenes madres solteras es el grupo que presenta mayor riesgo de exclusión social. Hablamos de jóvenes mujeres con cargas familiares no compartidas, con baja cualificación y procedencia de clase social baja. Se da precariedad laboral caracterizada por desempleo, trabajos temporales y jornadas a tiempo parcial. Las oportunidades de salida de la situación de exclusión social se ven dificultadas por las limitaciones de disponibilidad que conlleva el cuidado de los hijos.

En los jóvenes inmigrantes, su situación irregular (sin permiso de residencia y trabajo) determina una precariedad laboral y falta de cobertura social (economía sumergida), combinada con exclusión cultural, desarraigo familiar y social.

Otros subgrupos son los de los jóvenes con discapacidad (en ellos la principal causa de exclusión es la propia situación de minusvalía); los jóvenes desempleados en situación de marginación social (que normalmente está ligada a situaciones de drogodependencia con aislamiento social y exclusión cultural); y los jóvenes con delitos o en procesos de rehabilitación (normalmente hablamos de personas con baja cualificación, de clase social baja y con la dificultad añadida del estigma social).

### **3. Características de la precariedad y exclusión laboral del trabajador joven.**

Los trabajadores jóvenes presentan un perfil muy heterogéneo que depende de sus niveles formativos, sus competencias y sus posibilidades personales, sociales y materiales. Aunque esto es cierto, podemos encontrar una serie de aspectos comunes que caracterizan y explican la situación de exclusión social del trabajador joven.

El concepto de exclusión social es un fenómeno dinámico, complejo y multidimensional que tiene en la inestabilidad laboral a una de las dimensiones más influyentes. PAUGAM (2000, citado en GENTILE, 2009) la define como un proceso de descalificación que afecta a la integración de los trabajadores que se desarrolla a través de tres fases: la fragilidad (caracterizada por la

inseguridad laboral pero con vínculos sociales estables); la inestabilidad y precariedad (caracterizada por la peor situación laboral y la dependencia de ayudas asistenciales); y la fase de aislamiento del individuo caracterizada por una privación prolongada de los recursos y necesidades de subsistencia mínima.

CASTEL (1997) también describe la exclusión social como un proceso dinámico y describe tres zonas que nos permiten caracterizar el nivel de inclusión social de una persona. Nos habla de zona de integración (caracterizada en lo laboral por el empleo estable e indefinido); zona de vulnerabilidad (con trabajo precario, empleo intermitente e inestable); y zona de exclusión (con desempleo y exclusión del mercado laboral formal).

Siguiendo a estos y otros autores, podemos entonces entender la precariedad laboral como característica fundamental de la vulnerabilidad social del trabajador joven, y como una situación de riesgo intermedia entre la inclusión y la exclusión social. A continuación se van a describir las situaciones que caracterizan la situación de vulnerabilidad y exclusión sociolaboral del trabajador joven. Se trata de situaciones como el desempleo, la temporalidad y la flexibilidad en el empleo, el trabajo a tiempo parcial, el empleo irregular y las malas condiciones laborales, o el fenómeno del trabajador becario y autónomo. Se trata de situaciones que provocan en el trabajador joven una serie de consecuencias que se analizarán después. En la descripción de estas situaciones no se va a realizar una clara distinción entre hombres y mujeres, aunque sí en algunos aspectos en los que las diferencias de género son más graves. Pero sí se quiere dejar claro desde el principio que, como expone RECIO (2007a), “la situación de las mujeres jóvenes tiene un grado de complejidad mayor que la de los hombres: más exposición a bajos salarios, a desempleo y más presión social en el caso de carreras profesionales” (p. 424).

### 3.1 Desempleo

El empleo o la inserción laboral es la llave fundamental de la integración social de la persona en términos de rol, estatus y derechos sociales.



El desempleo es la característica principal de la situación de exclusión del colectivo joven en España y en la Región de Murcia. Estamos hablando de una tasa de paro juvenil (menores de 25 años) del 49,22% a nivel nacional y de un 48,20% en la Región de Murcia (EPA, segundo trimestre de 2015). Esta situación es especialmente grave en el caso de las mujeres jóvenes, ya que encontramos que la tasa de paro de las jóvenes menores de 25 años en Murcia es del 57,77%, mientras que la de los jóvenes varones es del 40,69% (INE, datos del segundo trimestre de 2015). Como podemos apreciar en el Apéndice G (Tabla G1), esta tasa de paro juvenil en la Región de Murcia ha sufrido un incremento heterogéneo desde los años 80 con subidas y bajadas asociadas a los periodos de crecimiento y crisis económicas. Lo que sí es un hecho objetivo es que esta tasa de desempleo juvenil es hoy en día casi 12 puntos más elevada que en el año 1982 (48,20% frente al 36,50%).

Dentro de la situación de desempleo, una condición que lo grava es la del paro de larga duración (más de 12 meses en situación de desempleo). Este fenómeno, en el caso de los jóvenes, es una característica casi exclusiva del mercado de trabajo español, comparado con el resto de mercados de trabajo europeos. Como se puede comprobar en la Tabla G2, el paro de larga duración en los jóvenes de 15 a 24 años ha crecido en España en más de 16 puntos en el periodo 2003-2014 (del 5,1% al 21,5%), mientras que la media de la UE 28 lo ha hecho en apenas 2 puntos (del 6,0% al 7,7%).

El 20,6% de los jóvenes murcianos con edades comprendidas entre 16 y 29 años era parado de larga duración en 2014 (EPA, 2015).

### 3.2 Temporalidad

Como ya hemos comentado antes, la temporalidad es una de las situaciones que mejor describe y caracteriza el mercado de trabajo en nuestro país. La tasa de temporalidad, que tradicionalmente ha sido elevada siempre en nuestro país, se ha incrementado (como podemos apreciar en la Apéndice H) en más de ocho puntos desde el año 1987. En este año, la temporalidad afectaba a 15,7% de los trabajadores y fue incrementándose hasta picos del

33,8% del año 1996 o del 32,2% del año 2004. En el pasado 2014 se situó en el 24,0%.

Esta es quizás la segunda característica clave que describe la situación de exclusión laboral de los jóvenes. La situación es que un 34,3% de los asalariados de la Región de Murcia es un trabajador temporal. La tasa de temporalidad en el caso de los jóvenes menores de 30 años es del 62%.

El empleo temporal o atípico (REGALIA 2000, citado en GENTILE, 2009, p.27) es:

“cualquier modalidad laboral cuyas características se diferencian por uno o más aspectos de lo que se había considerado trabajo estándar en la fase de desarrollo de la producción industrial masiva, es decir, el empleo fundado en la asunción a tiempo indefinido y a jornada completa por parte de un único patrón”.

Hablamos de diferentes modalidades de contratación temporal como son los contratos por formación y aprendizaje, los contratos por obra y servicio, por circunstancias de la producción, por sustitución de otros trabajadores, etc.

La empresa relaciona al trabajador joven con procesos de aprendizaje y experimentación que hacen que perciba la relación laboral con él como una relación con cierto riesgo e incertidumbre (RECIO, 2007a). Además, utiliza el empleo temporal como herramienta de abaratamiento del despido, ya que estos contratos tienen menores indemnizaciones que los contratos indefinidos. Son “pymes” (pequeñas y medianas empresas) que utilizan al trabajador joven fundamentalmente en situaciones puntuales, y que basan su competitividad en la reducción de costes de selección y formación de trabajadores, la contención de salarios sobre todo con los nuevos trabajadores (doble tabla salarial), y la externalización de sus relaciones laborales. En la Región de Murcia, durante el cuarto trimestre de 2014, el 94,3% de los contratos realizados a menores de 30 años fueron contratos temporales.

Una figura importante dentro de esta relación entre empresa y trabajador joven es la de la empresa de trabajo temporal (ETT). Se trata de una figura intermediaria (entre la empresa y el trabajador) reconocida por la legislación

laboral española como una medida fundamental para permitir la adaptación y flexibilidad que el mercado exige a las empresas. La empresa usuaria externaliza en otra empresa intermediaria sus vínculos contractuales con los trabajadores. El problema surge cuando, como dice RECIO (1999), las condiciones comerciales de la subcontratación suelen traducirse en presiones sobre las condiciones del trabajador temporal. Las ETT están ubicadas en ámbitos de negociación colectiva con condiciones salariales inferiores a los convenios de las empresas que subcontratan. Además, esta subcontratación del empleo termina generando una doble presión sobre el trabajador, la de la ETT que es la que contrata, y la de la empresa cliente que impone condiciones de horarios, tareas, etc. (RECIO, 2007b).

En este punto, es importante detenerse en analizar qué implica la temporalidad para el trabajador joven. El primer aspecto importante relacionado con ella es el de la inseguridad, en cuanto a que el trabajador temporal no sabe cuánto tiempo seguirá trabajando. Esta inseguridad, como consecuencia de los itinerarios laborales insatisfactorios e inseguros, puede provocar en el trabajador joven problemas de autoestima y ser una fuente de ansiedad y de inestabilidad emocional.

Otro aspecto relacionado, sobre el que se volverá más adelante, es el de los bajos salarios, ya que estos están ligados en mayor medida a los contratos temporales. Los trabajadores temporales tienen un menor poder de negociación contractual que provoca un abaratamiento de sus salarios y una pérdida general de derechos (POLAVIEJA, 2003). Su situación de eventuales y la posibilidad de renovación provocan que estos trabajadores acepten salarios más bajos con la percepción de que esto aumentará sus probabilidades de continuar en la empresa. Así, en el año 2010, el salario medio del trabajador temporal fue de 16.693 euros, mientras que el salario medio del trabajador indefinido fue de 24.564 euros. Los trabajadores temporales pierden, además, el derecho a los ingresos por antigüedad, por beneficios, por producción, etc. Además, hay que tener en cuenta que, en el caso de la prestación por desempleo, el periodo mínimo de cotización que se exige como requisito es el de 365 días cotizados, periodo que normalmente no se cubre con los habituales contratos temporales.

Otra consecuencia de la temporalidad que tenemos que mencionar, en el ámbito económico, es la dificultad de acceso al crédito que tiene cualquier trabajador temporal (RECIO, 2007a). Esto repercute especialmente en algo que se comentará en el siguiente apartado del trabajo. Se trata de las dificultades que tiene el trabajador joven a la hora de realizar la compra de vivienda y, por tanto, en su proceso de emancipación.

Otra situación muy asociada a la temporalidad, aunque parezca una consecuencia obvia, es la del riesgo de desempleo. Pero aquí nos queremos referir al hecho de que, en periodos de crisis como el que hemos vivido en los últimos años, la destrucción de empleo afecta antes y en mayor medida a los trabajadores que menos cuesta despedir: los trabajadores con contrato temporal. En este fenómeno tienen un importante papel los sindicatos, que centran su acción defensiva en los trabajadores fijos que tienen más derechos reconocidos y están afiliados en mayor medida que los trabajadores temporales. Un ejemplo de esto es el que pone GONZÁLEZ (2013) cuando indica que el 91% de los empleos que se han perdido en la crisis actual desde 2008, “corresponden a puestos de trabajos que ocupaban menores de 35 años, precisamente aquellos en los que la temporalidad estaba más extendida, a los que resultaba más barato despedir” (p. 162).

Otros derechos que “pierden” los trabajadores eventuales son los de promoción y formación. Los trabajadores que no son “fijos” de la empresa tienen mayores dificultades para acceder a los programas de formación continua y de participar en los procesos de selección interna vinculados a los programas de promoción.

También se encuentra una “sospechosa” relación entre temporalidad y empleos que implican alta accidentabilidad o elevados riesgos laborales. La condición de temporal dificulta la capacidad para negociar esos riesgos o cambiar las condiciones laborales (RECIO, 2007b). Otra relación habitual que se suele encontrar es la de temporalidad y el hecho de realizar actividades que los trabajadores estables no quieren realizar, como por ejemplo trabajar en los turnos de noche.

### 3.3 Trabajo a tiempo parcial

El empleo a tiempo parcial es otra de las situaciones habituales que se dan en nuestro mercado de trabajo, afectando fundamentalmente al colectivo de mujeres y el de trabajadores jóvenes. Como podemos ver en el Apéndice I, la tasa de empleo a tiempo parcial se ha triplicado en el periodo 1991 a 2014, pasando de una tasa del 4,6% a otra del 15,9%.

En la Región de Murcia esta tasa ha estado situada tradicionalmente sobre los dos puntos por encima de la media nacional (17,3% de la Región de Murcia en el año 2014 frente a los 15,9% de media nacional).

Un 32,4% de los jóvenes menores de 30 años que trabajan en la Región de Murcia lo hacen a tiempo parcial (INE, primer trimestre del 2015). El trabajo a tiempo parcial presenta diferentes motivaciones voluntarias por parte del trabajador (por compatibilidad entre trabajo y formación, por enfermedad, por obligaciones familiares y personales) pero, el motivo que se ha incrementado de manera considerable en los últimos años, es el de trabajar a tiempo parcial de forma involuntaria por no haber podido encontrar trabajo a jornada completa. Así, según la Encuesta de población activa, 274.400 personas son ocupadas a tiempo parcial en el segundo trimestre del 2015 por no encontrar trabajo a jornada completa. Los ocupados a tiempo parcial por el mismo motivo eran 146.100 personas en el primer trimestre de 2005. Según el Observatorio de emancipación (cuarto trimestre de 2014) un 22,4% de los ocupados menores de 30 años afirma realizar una jornada laboral inferior a la que desearía y estaría dispuesto a desempeñar.

Otra característica importante que define el perfil del trabajador joven a tiempo parcial es el “cursando estudios” ya que es en este grupo de jóvenes en el que se dan altas tasas de empleo a tiempo parcial, tanto en chicos como en chicas (RECIO, 2007a).

El empleo a tiempo parcial tiene inconvenientes para el trabajador similares a los del empleo temporal, como por ejemplo la mayor posibilidad de desempleo, la mayor dificultad para acceder a los programas de formación o a los programas de promoción en la empresa. El inconveniente más claro es el de los menores ingresos, ya que la menor jornada acarrea salarios inferiores.

### 3.4 Bajos salarios

En este punto sólo se van a aportar datos cuantitativos que, por sí solos, demuestran las diferencias claras entre el salario de los jóvenes y el resto de los trabajadores. Como se puede apreciar en la Apéndice J, el salario medio anual en España por trabajador es considerablemente inferior en los tramos de edad más bajos. Así, mientras que un trabajador con edad comprendida entre los 55 y 59 años tuvo ingresos de 27.406 euros en 2013, o de 25.748 euros en el caso del tramo de edad 50-54 años, o de 24.781 euros en el de 45-49 años; un trabajador con edad comprendida entre los 25 y los 29 años ingresó sólo 15.587 euros en el mismo año.

Además, en este aspecto encontramos una marcada discriminación por género. Así, el salario medio anual de un trabajador menor de 25 años varón fue (en 2013) de 11.657,67 euros frente a los 9.272,53 euros del salario medio anual de una trabajadora menor de 25 años.

En este punto es importante comentar algo que se anticipaba antes al hablar de la temporalidad, y es el fenómeno de la doble tabla salarial consistente en que las empresas, pese a que las funciones realizadas sean las mismas, otorgan a los trabajadores temporales condiciones salariales inferiores que las de los trabajadores estables (GENTILE, 2009).

### 3.5 Economía sumergida e irregularidades contractuales.

El trabajo en negro es una modalidad laboral que abunda en España en el sector servicios y que es más frecuente en los empleos que exigen una baja cualificación. Estos empleos están ocupados preferentemente por trabajadores jóvenes y mujeres. Es difícil encontrar datos acerca de número de trabajadores en la economía sumergida pero, según el *Informe Estado del mercado de trabajo en España* (Infojobs-Esade, 2015), la economía sumergida alcanzó en España en 2012 una tasa del PIB del 24,60%.

Hablamos de empleos irregulares en los que no existe contrato y se retribuye en negro, o se contrata al trabajador joven en puestos con categoría

por debajo del nivel formativo del mismo, o se exige al trabajador joven el aceptar contratos mercantiles, o se contratan o pagan menos horas de las que realiza el trabajador. También, se da la situación típica de despido del trabajador joven que supera la edad límite reconocida en la modalidad contractual bonificada, para contratar a otro joven que sí cumple el requisito de la edad. Otra es la de la firma del contrato por parte del trabajador junto con el finiquito en blanco (SANTOS, 2006).

Todas estas situaciones han sido catalogadas como “fascismo contractual” (BOAVENTURA DE SOUSA, 2002, citado en SANTOS, 2006) para describir las prácticas paralegales de algunas empresas actuales.

Algunos empleos con excesiva rotación, sueldos bajos, mucha flexibilidad de horarios y escaso desarrollo profesional son ocupados habitualmente por jóvenes que encuentran en ellos una forma de obtener ingresos mientras terminan sus estudios. La tradicional ocupación de estos puestos de trabajo por jóvenes ha determinado la consideración de los mismos como empleos juveniles por parte de algunos autores (CASTILLO Y LÓPEZ, 2007). El problema surge cuando estos trabajos “se convierten en permanentes y sitúan a sus empleados en una situación permanente de precariedad y bajos ingresos” (RECIO, 2007a, p. 420). Se trata de jóvenes que se encuentran desempeñando trabajos de baja o nula calidad en los denominados “empleos basura” o “Mcjobs”. Son trabajos mal pagados, sin prestigio y sin futuro normalmente en el sector servicios, ya sea en multinacionales de comida rápida o en empresas de servicios comerciales. Algunos jóvenes que no han tenido la oportunidad de desempeñar otro tipo de trabajo encuentran esta opción laboral incluso como satisfactoria.

### 3.6 Becarios, freelance y falsos autónomos.

La figura del becario o del trabajador en prácticas sin sueldo ha proliferado en el mercado laboral español y se ha convertido en una forma de sustituir puestos de trabajo y reducir costes de personal. Se trata de una relación pre-laboral que se sustenta, desde el punto de vista del trabajador joven, en la idea de la oportunidad de ganar experiencia al mismo tiempo que la posibilidad de

acceso a verdaderos trabajos. El problema está en que se ha comprobado que, habitualmente, no es una relación pseudo-laboral que aporte beneficios claros a los trabajadores jóvenes. Por ejemplo, el informe *Estado del mercado de trabajo en España* (Infojobs-Esade, 2015), apunta que el 74% de los jóvenes de entre 16 y 29 años que buscan trabajo en el portal de empleo afirman haber realizado al menos unas prácticas en su carrera, aunque el 65% no las considera útiles para encontrar empleo.

Otra es la del freelance o el falso autónomo que, una vez iniciada su relación laboral, automáticamente pasa a mantener una relación de dependencia formal con la empresa a la que presta su trabajo como si fuera trabajador de plantilla. Marca una tendencia relacionada con la externalización de los servicios laborales y reducción de costes en las empresas. El informe *Estado del mercado de trabajo en España* (Infojobs-Esade, 2015) apunta que las ofertas de freelance se han multiplicado por 12 desde el año 2008 y representaron en 2014 la cifra de 207 nuevos autónomos al día.

#### **4. Consecuencias de la exclusión laboral del trabajador joven**

Las situaciones descritas que caracterizan la inestabilidad y exclusión laboral del trabajador joven tienen unas consecuencias que se van a revisar a continuación. Desde la falta de expectativas, el retraso en la emancipación y los problemas de salud, hasta la sobrecualificación, la emigración y la menor participación sindical y política son consecuencias de la situación de exclusión laboral que vive el joven de nuestro país.

##### **4.1 Incertidumbres y retraso de la emancipación**

El trabajador joven, por las circunstancias de inestabilidad laboral descritas anteriormente, presenta una incertidumbre que afecta a su capacidad de planificar un proyecto de vida (GENTILE, 2009). Esta incapacidad para realizar planes de futuro viene determinada fundamentalmente por sus ingresos limitados e intermitentes como consecuencia de su inestabilidad laboral.



El concepto de “colchón familiar” se ha utilizado para describir la situación de un elevado porcentaje de jóvenes que viven en el domicilio familiar y reciben ayuda económica de sus padres. El empleo precario ha sido uno de los argumentos que más se ha utilizado para explicar los problemas que presentan los jóvenes a la hora de transitar a la vida adulta, su permanencia en el hogar materno y su retraso en la edad media de emancipación (GENTILE, 2009). La tasa de emancipación (porcentaje de personas que viven fuera del hogar de origen sobre el total de personas de su misma edad) de los jóvenes de 16 a 29 años de la Región de Murcia es de 21,8%, es decir, el 79,2% de los jóvenes murcianos menores de 30 años vive con sus padres. Podemos tener una visión más clara del problema si nos centramos en los jóvenes con edades entre 30 y 34 años: el 27,6% de los jóvenes murcianos en este rango de edad todavía residen en el domicilio familiar (INE, datos primer trimestre de 2015). La tasa de emancipación de los jóvenes se ha reducido en la última década de manera considerable (como se puede observar en el Apéndice K), tanto en la región murciana como en España, pasando de una tasa del 24,3% del año 2006 (en el caso de España) a otra del 21,5% del primer trimestre del 2015.

Como expone REQUENA (2002), el joven se encuentra a medio camino entre la situación de no poder elaborar un itinerario profesional sostenible y no querer renunciar a la seguridad que le otorga el hogar familiar.

La inestabilidad laboral y la falta de ingresos estables que caracterizan el empleo joven, contribuyen a que se retrasen situaciones normales como la firma de una hipoteca para la compra de una vivienda o la formación de una familia. Esta dependencia de los trabajadores jóvenes del hogar familiar va desde la dependencia completa (económica y de alojamiento), hasta una dependencia virtual en la que el joven vive fuera del hogar familiar pero en momentos puntuales necesita de la ayuda económica de sus padres. Según el Eurostat, las razones fundamentales que argumentan los jóvenes españoles para permanecer en el hogar familiar son la escasez económica, el difícil acceso a la vivienda, la precariedad laboral y la ausencia de ayudas públicas.

Según datos del Movimiento Natural de Población (INE, 2014), las consecuencias sociales de este retraso en la emancipación de los jóvenes de

nuestro país van desde el descenso en el número y el retraso en la edad del matrimonio, pasando por el retraso en la edad media a la maternidad (31,8 años frente a los 28,5 años de 1975), hasta una baja tasa de nacimientos. Como se puede ver en el Apéndice L, el índice de fecundidad en España ha descendido en un punto y medio desde 1970 (del 2,84 al 1,32) y nos sitúan en los puestos de cola de la fecundidad europea. Estos datos colocan a nuestro país en un grave problema de relevo generacional.

#### 4.2 Sobrecualificación del trabajador joven.

Los ciclos y las fluctuaciones económicas y sus repercusiones en los mercados de trabajo están determinando que los jóvenes prolonguen su permanencia en el sistema educativo reglado (GENTILE, 2009), lo que termina provocando una sobrecualificación del trabajador joven. Existe un dato objetivo que nos da luz sobre este proceso de prolongación de la permanencia en el sistema educativo de los jóvenes españoles, y este es la tasa de actividad. En el Apéndice M podemos observar como la tasa de actividad de los jóvenes ha ido decreciendo, paulatinamente en las últimas décadas, relacionada fundamentalmente con la prolongación del periodo de formación. Hemos pasado de una tasa de actividad juvenil del 57,4% en el año 1976 a otra del 35,7% en el año 2014.

Un hecho que tiene influencia sobre este fenómeno es que las empresas prefieren contratar a jóvenes más cualificados aunque su formación esté por encima de la exigida para el puesto. Esta situación provoca que el joven perciba cierta protección hacia el desempleo por medio de la cualificación. Los datos confirman esta percepción ya que, por ejemplo, los jóvenes (entre 20 y 24 años) con títulos universitarios presentan menores tasas de paro (36,49%) que aquellos que tienen estudios primarios (56,80%). Además, este tipo de datos también confirman que la formación otorga un menor riesgo de paro de larga duración y mejores salarios.

BECKER (1983) con su teoría del capital humano, nos expone que los jóvenes invierten en la adquisición de conocimientos y habilidades a través de la formación reglada y formación para el empleo con la esperanza de que esta

formación les proporcione más posibilidades de encontrar un empleo. Como expone CARABAÑA (2000), el joven aplaza su inserción laboral para evitar los riesgos del paro o de consecución de empleos de baja calidad y poco satisfactorios desde el punto de vista profesional. Sin embargo, este incremento del nivel formativo de los jóvenes españoles no se corresponde con una adecuada oferta de puestos de trabajo.

En este punto nos queremos referir a un fenómeno demasiado habitual que se está produciendo en el colectivo joven. Pese a que la probabilidad de encontrar un empleo aumenta con la edad y el nivel educativo (CARABAÑA, 2004, citado en GENTILE, 2009), se da la situación de que no siempre se produce una correspondencia entre el nivel de cualificación obtenida y el empleo conseguido. Contrariamente a lo que sucede en Europa, en España podemos encontrar un elevado porcentaje de jóvenes que ocupa un trabajo para el que está sobrecualificado, es decir que tienen un nivel de estudios superior al necesario para el puesto que ocupan. Así, según el *Informe de Eurydice* (Red española de información sobre educación, 2007) sólo el 44% de los universitarios españoles ocupaba un puesto de trabajo acorde a su nivel de estudios, diez puntos menos que la media de la Unión Europea. Otras encuestas aportan datos de un alto porcentaje de jóvenes que consideran que realizan trabajos que no se corresponden con su nivel educativo. En este aspecto encontramos una diferencia relativa al género. Mientras que el 15,3 de los varones opina que ocupan un empleo por debajo de su formación, el 22,3% de las mujeres afirman lo mismo. Estos datos se explican por la mejor cualificación de las mujeres (en torno al 60% de los títulos universitarios) y su mayor presencia en sectores de baja cualificación.

En la Región de Murcia, el 51% de la población asalariada de menos de 30 años que no cursa estudios está en un puesto de trabajo que requiere una cualificación inferior a la que posee, según el Observatorio de emancipación del Consejo de la Juventud de España (en adelante OECJE, cuarto trimestre de 2014).

Esta situación termina produciendo lo que LEFRESNE (2003, citado en González, 2013) denomina “desclasamiento”, o el hecho de que estos jóvenes

sobrecualificados ocupan puestos de trabajo de los que desplazan (o impiden al acceso) a otros jóvenes con menos formación, agravando la situación de exclusión laboral de estos otros jóvenes menos cualificados.

Este fenómeno de la sobrecualificación también nos informa de una descoordinación entre el sistema educativo y el mercado de trabajo. Según GARRIDO, REQUENA Y REVENGA (1996) una de las razones de esta descoordinación es la sobreabundancia de titulados universitarios, ya que en la actualidad el 30% de los jóvenes tiene ese nivel de estudios.

La realidad es que lo que se produce en el trabajador joven es una frustración por la falta de reconocimiento en el mercado de trabajo de su nivel de formación, y una insatisfacción generalizada con sus condiciones de trabajo. Y esta frustración e insatisfacción se extienden también a la percepción sobre la formación realizada. El *Informe Estudiantes Titulados universitarios y mercado laboral Proyecto Reflex* (Aneca 2008) informa de que sólo un 50% de los titulados universitarios está satisfecho con los estudios realizados y el centro donde los realizó. Además, un 9% declara que, si pudiera volver atrás, no estudiaría carrera universitaria.

Otra consecuencia de esta sobrecualificación es, en términos de productividad y rentabilidad, el bajo aprovechamiento del potencial del trabajador joven que estando altamente cualificado no puede rendir como puede por que desempeña funciones por debajo de sus competencias. Sin duda es todo consecuencia de la cultura de meritocracia que reina en nuestro país.

#### 4.3 Exilio y fuga de cerebros

Como dice GENTILE (2009), en la problemática de la inestabilidad laboral del colectivo joven, podríamos hablar de jóvenes flexibles y jóvenes flexibilizados. Los primeros son aquellos que aprovechan esa inestabilidad para mejorar su formación y su nivel de cualificación; los segundos son los que quedan involuntariamente atrapados en la inestabilidad y la precariedad laboral.

Los que mejoran su formación y cualificación son los que, en muchos casos, se ven forzados a emigrar a otros países en busca de mejores condiciones laborales. El hecho que se ha venido confirmando en los últimos años es que la economía española, basada en un modelo productivo centrado en la construcción y la hostelería, no está preparada para integrar la mano de obra cualificada que producen principalmente sus universidades. Esto produce la sobrecualificación comentada antes y la emigración de los trabajadores jóvenes. Según el OECJE (4º trimestre de 2014), en el año 2014, 2.634 jóvenes entre 16 y 29 años emigraron al extranjero, mientras que 1.612 jóvenes con edades comprendidas entre 30 y 34 años hicieron lo mismo. El saldo migratorio joven del periodo 2012-2014 en la Región de Murcia se saldó con la pérdida de 4.133 personas jóvenes con edades entre 16 y 29 años.

Otra fuente de información sobre este fenómeno es el Padrón de españoles residentes en el extranjero dependiente del INE y que nos informa de un incremento sustancial de jóvenes españoles residentes en el extranjero. En el Apéndice N podemos analizar la problemática de la emigración de los trabajadores jóvenes. Así, en la Tabla N1, podemos apreciar el incremento del número de jóvenes españoles en el extranjero: en el año 2009 había 85.964 jóvenes residiendo el extranjero que aumentaron a 123.036 en 2015.

En el caso de Murcia también podemos observar (en la Tabla N2) este incremento en el número de jóvenes que pasan a residir en el extranjero. En 2009 había 1.017 jóvenes murcianos residiendo en el extranjero, mientras que en 2015 ya eran 1.677

#### 4.4 Dificultades en el acceso a la compra de vivienda

Según MIRET (2007), las variables que intervienen en las posibilidades de acceso de los jóvenes a una residencia independiente son la solvencia económica, el precio de la vivienda, la oferta de mercado de alquiler y la oferta de viviendas públicas. Culturalmente, España es un país en el que está más arraigada la opción de compra que no la de alquiler de la vivienda. La casa es un valor en sí mismo. El precio de la vivienda se ha disparado (durante el periodo anterior a la actual crisis) debido a la burbuja económica de la

construcción y a la especulación del mercado inmobiliario. La situación actual es que la adquisición de la vivienda es casi imposible para el joven español medio. Un joven asalariado medio de la Región de Murcia debería recibir un sueldo un 41,76% más alto para hacer frente a la compra de vivienda con garantías de solvencia (OECJE, cuarto trimestre de 2014).

#### 4.5 Difícil subsistencia del sistema de pensiones basado en las cotizaciones

Se está describiendo una situación de nuestro mercado de trabajo en la que, un conjunto cada vez más amplio de la población trabajadora, alterna periodos de desempleo con otros de actividad laboral temporal y precaria e incluso irregular. Esta situación está repercutiendo negativamente en el retraso y descenso de la natalidad en nuestro país. Como expone GONZÁLEZ (2013) se está creando un panorama de difícil subsistencia del sistema de pensiones basado en las cotizaciones a la seguridad social.

Y las soluciones que se plantean, como la prolongación de la vida laboral del trabajador mayor como mecanismo de compensación, parece que están contribuyendo a agravar la situación por que dificultan aun más la incorporación del trabajador joven al mercado de trabajo.

#### 4.6 Menor participación sindical y política del trabajador joven

La decisión de afiliarse es el fruto de una evaluación de los costes y beneficios que conlleva dicha decisión (BOOTH, 1986, citado en CILLEROS, 2011). En la actualidad, estos costes están relacionados con el coste económico de la cuota de afiliación, las posibles represalias por parte de la empresa y por una cierta estigmatización social de la figura sindical que se ha agrandado en los últimos años.

Los principales factores que determinan la afiliación sindical de los trabajadores, según diferentes autores, son su antigüedad en la empresa, la pertenencia de esta al sector público o privado, el contrato indefinido y la jornada completa. Así, LETAMENDIA (2009) indica que existe relación positiva

de la afiliación con el hecho de ser hombre, con tener empleo de calidad, con tener trabajo fijo y con el hecho de trabajar en una empresa grande con representación sindical. SIMÓN (2003) indica que existe una mayor propensión a la afiliación entre los varones que entre las mujeres, entre los nacidos en España que entre los extranjeros, y entre los de mayor edad que entre los más jóvenes. También señala que se da más afiliación en las empresas grandes, entre los trabajadores con más antigüedad, entre los trabajadores a jornada completa, y en los trabajadores con contrato indefinido. FERNÁNDEZ (2003, citado en CILLEROS, 2011) señala que ya en 1994 los trabajadores precarios tenían unos niveles inferiores de afiliación sindical (8,6%) frente a los trabajadores estables (23,3%).

Podemos interpretar a partir de estos datos que la situación de inestabilidad laboral del trabajador joven está determinando su menor representación en los sindicatos. De hecho, la última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2010) proporciona el dato de que sólo el 7,1% de los trabajadores con edades entre los 16 y los 24 años, o que sólo el 9,2% de los trabajadores con edades entre los 25 y 29 años estaba afiliado a un sindicato, frente a un 19,9% de los trabajadores con más de 55 años. Son porcentajes significativamente inferiores a los de otros grupos de edad, como podemos comprobar en el Apéndice Ñ, aunque parecen estar más relacionados con la antigüedad en la empresa que no con la propia edad (CILLEROS, 2011).

Además, los sectores de actividad con bajos niveles de afiliación (construcción, agricultura, comercio, comunicaciones, hostelería, servicio doméstico y otros servicios) son los sectores en los que en mayor medida se emplean los jóvenes (ZUBIRI-REY, 2009). ANTÓN (2006), expone que los jóvenes no se identifican con los sindicatos y esto se refleja en cuotas de afiliación que son cuatro veces inferiores a las de los trabajadores mayores.

En el caso de la Región de Murcia, llueve sobre mojado, ya que tradicionalmente ha sido una de las regiones con menos acervo sindicalista de España y, en la actualidad presenta una de las tasas de afiliación más bajas de nuestro país. Así, sólo un 10,3% de los trabajadores murcianos está afiliado a un sindicato, frente al 11,8% de los madrileños, el 12,6% de los catalanes, el

15,0% de los canarios, el 20,5% de la Comunidad Valenciana, o el 31,4% de los asturianos (Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010).

Otro fenómeno que ha influido en esta menor presencia de trabajadores jóvenes en los sindicatos, ha sido el hecho de que la acción sindical se ha dirigido normalmente a proteger a su base social que está representada por los trabajadores indefinidos (mayoritariamente trabajadores mayores).

La subcontratación y la individualización de las relaciones laborales (como en el caso de las ETT) están determinando también menor implicación del trabajador con los sindicatos ya que, como expone RECIO (2007b), estas estrategias de subcontratación inhiben la acción colectiva de los trabajadores.

Falta afinidad entre los jóvenes y los sindicatos porque estos no atienden a sus reivindicaciones sociales y laborales (ZUBIRI-REY, 2009), y esta desconexión del trabajador joven con los sindicatos se ha extendido a la participación política. Los jóvenes no conectan con los partidos políticos tradicionales que no dan respuesta a su situación de precariedad determinada especialmente por la inestabilidad laboral. La consecuencia de esta desconexión, como expone CILLEROS (2011), puede ser la de una realidad social en la que ya no haya lucha entre clase trabajadora y capital, sino entre precarios y estables, o entre protegidos y desprotegidos.

## **5. El trabajador joven y el tejido industrial**

### **5.1 El trabajador joven y sus potencialidades**

La situación de precariedad laboral descrita hasta aquí nos describe un panorama preocupante para la inserción social de un número importante de jóvenes en la actualidad. Pero esta misma situación nos permite descubrir una serie de potencialidades en el trabajador joven que nos hace ver el problema desde una perspectiva más optimista.

Los trabajadores jóvenes se caracterizan por una mayor capacidad de adaptación al cambio, más acostumbrados a las nuevas dinámicas del mercado de trabajo (flexibilidad, temporalidad, rotación) y mayor polivalencia,



ya que están acostumbrados a cambios continuos de empleo que les han permitido realizar tareas diferentes muchas de ellas por debajo de su nivel de cualificación.

Comparándolo con el grupo de trabajadores mayores, está claro que se da una menor experiencia laboral que se compensa con un mayor nivel de estudios y cualificación (especialmente en cuanto a las TIC's y los idiomas).

Son trabajadores preparados para los niveles de inseguridad que conlleva el mercado de trabajo actual. Esa inseguridad, en muchos casos les lleva a formarse continuamente y adquirir otras competencias que se consideran importantes en el trabajo.

Es un tipo de trabajador con una alta movilidad, hasta el punto de que le lleva a buscar empleo en otros países. Tiene menos responsabilidades familiares que el trabajador mayor y su disponibilidad horaria suele ser elevada.

Además, como se ha analizado, es un trabajador poco implicado con las actividades sindicales, aspecto este que (desgraciadamente) es interesante para las empresas.

## 5.2 El mercado de trabajo y sus exigencias

Partiendo del concepto de empleabilidad tal como la entienden SÁEZ y TORRES (2007), entendida como la “capacidad que una persona tiene para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida” (p. 2), se puede apreciar la importancia del trabajo en la vida de las personas. Otras concepciones han puesto el énfasis en, además del conjunto de habilidades técnicas que cualifican a un trabajador como tal, la habilidad para administrar la incertidumbre y la inseguridad (RENTERÍA-PÉREZ y MALVEZZI, 2008).

Según diferentes estudios, las empresas actuales valoran que el candidato a ocupar un puesto de trabajo tenga cierta experiencia laboral, pero consideran que este aspecto no es fundamental ya que esta puede adquirirse rápidamente una vez que el trabajador se incorpora al empleo. Los aspectos más valorados por las empresas son los que están relacionados con las cualidades personales

y las actitudes de los trabajadores. Hablamos de aspectos como la motivación, las ganas de aprender, la responsabilidad, la iniciativa, el trabajo en equipo, las habilidades sociales, etc. Además, en cuanto a los aspectos más valorados por las empresas a la hora de promocionar trabajadores hacia puestos de responsabilidad, destacan el liderazgo, la capacidad de negociación, de gestionar equipos, de tomar decisiones y de resolución de problemas.

En cuanto a los conocimientos y, por poner un ejemplo, en el caso de la industria, los que más valora la empresa son los conocimientos específicos del puesto de trabajo, que suelen ser conocimientos que se adquieren en el desempeño del trabajo y no tanto en el sistema educativo. También los conocimientos básicos transversales u horizontales (calidad, prevención de riesgos, idiomas, etc.) que se pueden adquirir mediante la experiencia y la formación continua.

En cuanto a las cualidades personales, son importantes en la medida que permiten a las empresas disponer de un factor humano polivalente que les prepara para competir en un mercado flexible y cambiante. Capacidad para trabajar en equipo, movilidad interna y geográfica, la motivación, la comunicación.

Según el estudio coordinado por SÁEZ Y TORRES (2007) los factores relacionados con la empleabilidad se podrían clasificar en cuatro grupos, de mayor a menor importancia: actitudes de las personas (motivación, iniciativa, responsabilidad, capacidad para responder a los cambios), seguridad y competencia emocional del empleado (básicamente habilidades sociales), inteligencia práctica o habilidad para la resolución de problemas (comunicación, uso de las TIC, razonamiento verbal y numérico), y conocimiento del entorno (orientación al cliente, trabajo en equipo, capacidad de aprendizaje continuo).

### 5.3 Una contradicción del mercado de trabajo actual

Revisando, como se ha hecho, por un lado las cualidades y potencialidades del trabajador joven, y por otro las competencias que son claves para la empresa desde la perspectiva actual de empleabilidad, se puede llegar a la

conclusión de que se está produciendo una clara contradicción en el mercado de trabajo actual.

Como se ha visto a lo largo de este ensayo, si existe un tipo de trabajador que está acostumbrado a administrar la incertidumbre y la inseguridad (reconocidas por diferentes autores como esencia de la empleabilidad de hoy en día), este es el trabajador joven, porque esta incertidumbre e inseguridad son esencia de su situación laboral desde hace tiempo.

También, como se ha comentado anteriormente, las propias empresas aseguran que la experiencia no es fundamental a la hora de seleccionar a sus trabajadores ya que puede adquirirse rápidamente una vez que el trabajador empieza a trabajar. Luego este no debería ser un aspecto clave a la hora de discriminar a los trabajadores más jóvenes y con menos experiencia laboral.

Por otro lado, se ha analizado como la empresa valora la formación continua y la capacidad de aprender constantemente, que es otra de las características del trabajador joven que emplea gran parte de su tiempo y esfuerzo en seguir formándose.

Desde la perspectiva de la empleabilidad, se ha hecho énfasis en la importancia que dan las empresas a una serie de competencias en las que el trabajador joven destaca, como por ejemplo la motivación (qué mayor interés por trabajar que aquel que tiene el que no dispone de un trabajo), la capacidad de adaptación al cambio, el dominio de las TIC's, o el trabajo en equipo (una competencia desarrollada a los largo de su paso por el sistema educativo).

Y esta contradicción no sólo se da en las circunstancias descritas de exclusión laboral del trabajador joven, sino que también se produce incluso cuando se produce la contratación. Hay un reconocimiento explícito por parte de las empresas de la valía y potencial de los jóvenes, pero se da una infrautilización de sus capacidades cuando se formaliza la relación laboral (SANTOS, 2006).

## 6. Valoración y reflexiones finales

A lo largo de este trabajo se ha analizado la situación de precariedad laboral del trabajador joven en España y especialmente en la Región de Murcia. El proceso de globalización económica y la flexibilidad y desregulación de mercado de trabajo que lleva asociadas, han coincidido con una precarización de la situación del trabajador joven con unas características muy definidas (desempleo, temporalidad, empleo a tiempo parcial, bajos salarios y empleo irregular). Esta situación está provocando unas consecuencias en el propio colectivo (sobrecualificación, retraso en la emancipación, emigración, menor participación sindical y política) que tienen un importante coste social y que exigen medidas que logren modificar estas dinámicas negativas.

Como dice GONZÁLEZ (2013), se necesitan nuevas instituciones de solidaridad y cooperación que permitan recuperar derechos que garanticen seguridad material para los jóvenes. Como se ha visto, una característica típica de la situación del trabajador joven es la de la alternancia de periodos de trabajo con desempleo. Una medida positiva puede ser la de introducir ayudas económicas en periodos de paro, e independientes de la actual prestación por desempleo, que permitan una transición menos convulsa entre trabajo y trabajo. Es decir, se necesitan mecanismos de protección más relacionados con las nuevas realidades laborales. Un ejemplo son las estrategias enmarcadas en el modelo de la *flexicurity* o flexiseguridad danesa, que equilibran las consecuencias de la flexibilidad en el empleo con medidas de protección para los periodos de desempleo y políticas activas de inserción laboral y formación ocupacional. En Dinamarca estas pensiones se financian mayoritariamente mediante impuestos, de tal manera que se evita que dependan exclusivamente (como en el caso de las prestaciones por desempleo de España) del tiempo trabajado o periodo cotizado.

Desde una perspectiva de reconocimiento de la esencia de flexibilidad e inestabilidad laboral del mercado de trabajo actual, desde hace tiempo aparecen autores que apuestan por una búsqueda de medidas que equilibren la situación de precariedad del trabajador joven. Por ejemplo STANDING (1999, citado en RECIO, 2000) proponía el establecimiento de alguna renta

básica universal que garantice unos ingresos mínimos independientes de la situación laboral, al mismo tiempo que mejore la resistencia de los trabajadores jóvenes a las exigencias patronales. Se trataría de una medida relacionada con el concepto de seguridad de renta independiente de la seguridad en el empleo.

Otras soluciones relacionadas con el concepto de renta básica, son las ayudas indirectas vinculadas a la reivindicación de derechos básicos como son la vivienda y la educación (González, 2013). Son medidas que permitirían otorgar al trabajador joven una seguridad económica que les de poder de negociación en las relaciones laborales.

Se necesitaría también, la creación de herramientas capaces de negociar las condiciones laborales de los jóvenes y que consigan que las relaciones empresa-trabajador joven no estén bajo el dominio total de una parte, la de la empresa. El trabajador joven necesita organizarse y, desde hace años, han aparecido movimientos que han pretendido este objetivo (15M, Juventud sin futuro, la Oficina Precaria, o Precários Inflexíveis en Portugal). En este proceso de reivindicación y de recuperación de derechos de los jóvenes en el trabajo, los sindicatos también deben tener un papel importante. La desconexión actual entre los sindicatos y los trabajadores precarios en general y los jóvenes en particular, exige que las organizaciones sindicales, como apunta CILLEROS (2011), realicen un proceso de adaptación para conseguir la afiliación de los trabajadores precarios jóvenes, y lograr de esta manera una reconciliación con la clase trabajadora.

Otro tipo de medidas son las destinadas a facilitar la transición entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, como por ejemplo los programas de orientación e inserción laboral para la etapa post-universitaria. Programas que impliquen la exigencia de procesos de selección transparentes que reconozcan los méritos académicos de los jóvenes.

Este trabajo ha pretendido realizar un estudio sobre la situación de precariedad laboral del trabajador joven español y murciano. Se ha llegado a la conclusión de que esta precariedad laboral se ha normalizado hasta tal punto que se ha convertido en algo típico de la relación trabajador joven-mercado de trabajo. Las tradicionales referencias para interpretar el mundo del trabajo han

cambiado y se necesitan investigaciones que sirvan de referencia para orientar las políticas públicas destinadas a los jóvenes. Aquí, se ha analizado la situación del colectivo joven en general, pero se necesitaría profundizar en el estudio de estas características y consecuencias de la precariedad laboral atendiendo a diferentes variables que definan mejor el problema. Se necesitan propuestas de investigación que enfoquen la problemática desde la perspectiva de género, o desde los diferentes perfiles de jóvenes flexibilizados, o desde la variable de los estudios realizados.

En los indicadores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) se recoge el derecho al trabajo de los jóvenes. Dentro de su objetivo 1: erradicar la pobreza extrema y el hambre, y concretamente en su meta 1B: alcanzar empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, incluyendo las mujeres y los jóvenes. El informe ODM de 2015 (p.17) apunta que “los jóvenes, en particular las mujeres jóvenes, continúan viéndose afectadas de manera desproporcionada por las limitadas oportunidades de empleo y subempleo”. Como se ha visto en este trabajo, España y la Región de Murcia no son ajenas a este problema y, como apunta el propio informe (p. 18), “se requiere mucho trabajo para aumentar la productividad, promover una transformación estructural sostenible y ampliar los sistemas de protección social para los trabajadores más pobres y vulnerables y sus familias”. Aunque parecen palabras formuladas especialmente para países en vías de desarrollo, nos pueden dar ideas acerca de qué es lo que tenemos que hacer para revertir esta situación de exclusión sociolaboral del trabajador joven.

## BIBLIOGRAFÍA

- ADDA, J. (1999). *La globalización de la economía*. Madrid: Sequitur.
- ANECA (2008). Informe Estudiantes. Titulados universitarios y mercado laboral. Proyecto Reflex
- ANTÓN, A. (2006). *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*. Madrid: Talasa.
- BECK, U. (1998). *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- BECKER, G. (1983). Inversión en capital humano e ingresos. *Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, 39-63.
- BILBAO, A. (1999). *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. Madrid: Los libros de la catarata.
- CARABAÑA, J. (2000). Títulos contra el paro: ¿protegen los estudios del desempleo? En Sáez, F. (Coord.), *Formación y empleo: programa de economía familiar* (pp. 515-604). Fundación Argentaria.
- CASTEL, R. (1997). *Las Metamorfosis de La Cuestión Social*. Buenos aires: Paidós Ibérica.
- CASTELLS, M. (2004). *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Fin de milenio* (Vol. 3). Madrid: Siglo XXI.
- CASTILLO, J. J., y LÓPEZ, P. (2007). Una generación esquilmada: los efectos de las reformas laborales en la vida y trabajo de los jóvenes madrileños. *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, 29, 293-312.
- CILLEROS, R. (2011). Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical. *Encrucijadas-Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 1, 28-50.

- CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA (2014). Observatorio de emancipación nº8. Región de Murcia. Cuarto trimestre de 2014. Consultado el 31 de agosto de 2015 en <http://www.cje.org/descargas/cje6195.pdf>
- CORDERA, R. (2000). Globalidad sin equidad: notas sobre la experiencia latinoamericana. *Revista mexicana de sociología*, 62, 21-41.
- DONGES, J.B. (2004). *Las críticas contra la globalización económica, a examen*. Madrid: Unión Editorial.
- GARRIDO, L., REQUENA, M., y DE REVENGA, D. (1996). *La emancipación de los jóvenes en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo e inmigración. Instituto de la juventud
- GENTILE, A. (2009). *Inestabilidad laboral y estrategias de emancipación. Los jóvenes-adultos mileuristas de Barcelona y Roma* (Tesis doctoral, Universidad de Barcelona). Recuperada el 16 de agosto de 2015 de [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/34984/2/GENTILE\\_TESIS.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/34984/2/GENTILE_TESIS.pdf)
- GIDDENS, A. (2000). *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. México: Editorial Taurus.
- GONZÁLEZ, S. (2013). Juventud, desempleo y precariedad laboral: la red como espacio para la construcción de alternativas. *Revista de Estudios de Juventud*, 103, 161-180.
- IANNI, O. (1998). *La sociedad global*. Madrid: Siglo XXI.
- Infojobs Esade (2015). Estado del mercado laboral en España. Mayo 2015. Recuperado el 22 de agosto de 2015 en <http://tueligesinfojobs.net/informe-anual-mercado-laboral-infoJobs.pdf>
- LETAMENDIA, F. (2009). *Estructura política del mundo del trabajo: Fordismo y Posfordismo*. Madrid: Tecnos.
- MIRET, P. (2007). Vivir aún en casa o tener casa propia: emancipación residencial en España, 1976-2007. En *ACE: architecture, city and environment*, 2 (5), 301-330.



- MOTA, L. (2002). Globalización y pobreza: Dicotomía de desarrollo en América Latina y México. *Espacio Abierto*, 11(2), 205-226.
- NAVARRO, V. (2002). *Bienestar insuficiente, democracia incompleta*. Barcelona: Anagrama.
- POLAVIEJA, J. (2003). *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Programas de Desarrollo de Naciones Unidas (2015). Objetivos de desarrollo del milenio. Informe 2015. Consultado el 23 de agosto de 2015 en <http://unstats.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2015/Spansh2015.pdf>
- Red española de información sobre educación (2007). Informe Eurydice. Consultado el 28 de agosto de 2015 en <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/mc/redie-eurydice/investigacion-educativa-comparada/eurydice/estudios.html>
- RECIO, A. (1999). La segmentación del mercado laboral en España. En C. Prieto y F. Miguélez (coords.), *Las relaciones de empleo en España* (pp. 125-150). Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- RECIO, A. (2007). La situación laboral de los jóvenes. *ACE: Arquitectura, Ciudad y Entorno*, 5, 411-426
- RECIO, A. (2007). *Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo*. Trabajo presentado en el Congreso de Educación para el Desarrollo, 2007. Recuperado el 18 de agosto de 2015 de [http://www.upf.edu/greds-emconet/\\_pdf/Albert\\_Recio\\_Articulo2.pdf](http://www.upf.edu/greds-emconet/_pdf/Albert_Recio_Articulo2.pdf)
- RENTERÍA-PÉREZ, E., y MALVEZZILL, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334. Recuperado el 17 de agosto de 2015 de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>

- REQUENA, M. (2002). Juventud y dependencia familiar en España. *Revista de estudios de juventud*, 58(02), 12-24. Recuperado el 1 de septiembre de 2015 de <http://prueba2012.injuve.es/sites/default/files/58articulo2.pdf>
- SÁEZ, F. y TORRES, C. (2007). Empleabilidad. Madrid: Fundipe. Documento técnico síntesis del encuentro sobre empleabilidad. Recuperado el 23 de agosto de 2015 en [http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE\\_Seguro.pdf](http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf)
- SANTOS, A. (2006). "Generación flexible": Vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24(2), 63-83. Recuperado el 1 de septiembre de 2015 de <file:///H:/Downloads/33455-33471-1-PB.PDF>
- SENNETT, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- SERRANO, A. (2005). Del desempleo como riesgo al desempleo como trampa: ¿Qué distribución de las responsabilidades plantea el paradigma de la activación propuesto por las instituciones europeas? *Cuadernos de Relaciones laborales*, 23(2), 219-246. Recuperado el 28 de agosto de 2015 de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505220219A/32342>
- SIMÓN, H. J. (2003). ¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España? *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 41, 69-88. Recuperado el 24 de agosto de 2015 de [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12995/1/Hipolito\\_Simon\\_Que\\_determina.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12995/1/Hipolito_Simon_Que_determina.pdf)
- SOTELO, A. (1999). *Globalización y precariedad del trabajo en México*. México: Ediciones el caballito.
- SOTELO, A. (1999). La precarización del trabajo: ¿premisas de la globalización? *Papeles de población*, 4(18), 82-98. Recuperado el 18 de agosto de 2015 de <http://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Precarizacion%20del%20trabajo.pdf>
- TOHARIA, L., DAVIA, M. A., Y HERNANZ, V. (2001). *Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español: una explotación del*

*estudio 2321 del Centro de Investigaciones Sociológicas*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

ZUBIRI-REY, J. B. (2009). Precariedad sociolaboral de los jóvenes y Sindicatos: ¿Divorcio o Reconciliación? *Revista Noticias Obreras*, 1477-1478. Recuperado el 2 de septiembre de 2015 de <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00406762/document>

## Apéndice A

La Tabla A1 muestra el incremento del PIB per cápita español en el periodo 1986-2014.

Tabla A1.

*Producto interior bruto (PIB per cápita) en euros de España.*

1986	1988	1990	1992	1994	1998	2000	2002	2004	2008	2010	2012	2013	2014
6.307	7.810	10.333	11.800	10.800	13.700	15.935	18.088	20.099	24.274	23.214	22.562	22.518	22.800

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Expansión.

Las Tablas A2 y A3 muestran el incremento de las exportaciones e importaciones de España en el periodo 1986-2013.

Tabla A2.

*Exportaciones de España en millones de euros.*

1986	1988	1990	1992	1994	1998	2000	2002	2004	2008	2010	2012	2013
22.933	28.004	33.840	40.013	58.578	99.849	124.177	133.267	146.924	189.227	186.458	223.114	234.239

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Expansión.

Tabla A3.

*Importaciones de España en millones de euros.*

1986	1988	1990	1992	1994	1998	2000	2002	2004	2008	2010	2012	2013
29.778	42.007	53.480	61.332	79.972	122.855	169.468	175.267	208.410	283.387	239.630	257.945	250.195

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Expansión.

## Apéndice B

Tasa de paro en los países de la UE.

País	Año											
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>UE28</b>	<b>9,1</b>	<b>9,2</b>	<b>9,0</b>	<b>8,2</b>	<b>7,2</b>	<b>7,0</b>	<b>8,9</b>	<b>9,6</b>	<b>9,6</b>	<b>10,5</b>	<b>10,8</b>	<b>10,2</b>
Bélgica	7,7	7,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5
Bulgaria	13,8	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,2	11,3	12,3	13,0	11,4
Rep. Checa	7,6	8,2	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1
Dinamarca	5,4	5,2	4,8	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6
Alemania	9,8	10,7	11,2	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1	5,8	5,4	5,2	5
Estonia	11,3	10,2	8,0	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4
Irlanda	4,5	4,5	4,4	4,4	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7	13,1	11,3
Grecia	9,4	10,3	10,0	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5	26,5
<b>España</b>	<b>11,3</b>	<b>11,1</b>	<b>9,2</b>	<b>8,5</b>	<b>8,2</b>	<b>11,3</b>	<b>17,9</b>	<b>19,9</b>	<b>21,4</b>	<b>24,8</b>	<b>26,1</b>	<b>24,5</b>
Francia	8,6	9,2	8,9	8,8	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8	9,9	9,9
Croacia	14,0	13,7	12,7	11,2	9,9	8,6	9,2	11,7	13,7	16,0	17,3	17,3
Italia	8,9	7,9	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7	12,2	12,7
Chipre	4,2	4,4	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1
Letonia	12,1	11,7	10,0	7,0	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8
Lituania	12,9	10,7	8,3	5,8	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7
Luxemburgo	3,7	5,1	4,5	4,7	4,1	5,1	5,1	4,4	4,9	5,1	5,9	5,9
Hungría	5,8	5,8	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7
Malta	7,5	7,3	6,9	6,8	6,5	6,0	6,9	6,9	6,4	6,3	6,4	5,9
Holanda	3,6	4,7	4,7	3,9	3,2	2,8	3,4	4,5	4,4	5,3	6,7	6,8
Austria	4,8	5,8	5,6	5,3	4,9	4,1	5,3	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6
Polonia	19,4	19,1	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,7	9,7	10,1	10,3	9
Portugal	6,2	6,4	7,7	7,8	8,1	7,7	9,6	11,0	12,9	15,8	16,4	14,1
Rumanía	6,9	7,7	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8
Eslovenia	6,5	6,0	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7
Eslovaquia	17,1	18,6	16,3	13,4	11,1	9,5	12,0	14,4	13,6	14,0	14,2	13,2

---

Finlandia	10,5	10,4	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7
Suecia	5,6	6,7	7,8	7,1	6,2	6,2	8,4	8,6	7,8	8,0	8,1	8
Reino Unido	4,8	4,6	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9	7,6	6,1

---

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat 2015.

## Apéndice C

### Tasa de paro de larga duración en la Unión Europea

País	Año											
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>UE 28</b>	<b>4,1</b>	<b>4,1</b>	<b>4,0</b>	<b>3,7</b>	<b>3,1</b>	<b>2,6</b>	<b>3,0</b>	<b>3,8</b>	<b>4,1</b>	<b>4,6</b>	<b>5,1</b>	<b>5,0</b>
Bélgica	3,6	3,6	4,4	4,2	3,8	3,3	3,5	4,0	3,5	3,4	3,9	4,3
Bulgaria	9,2	6,9	6,0	5,0	4,1	2,9	3,0	4,7	6,3	6,8	7,4	6,9
Rep. Checa	3,7	4,2	4,2	3,9	2,8	2,2	2,0	3,0	2,7	3,0	3,0	2,7
Dinamarca	1,0	1,1	1,1	0,8	0,6	0,5	0,6	1,5	1,8	2,1	1,8	1,7
Alemania	4,8	5,5	5,9	5,7	4,9	3,9	3,5	3,3	2,8	2,4	2,3	2,2
Estonia	4,7	5,3	4,4	2,9	2,3	1,7	3,7	7,6	7,1	5,5	3,9	3,3
Irlanda	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,7	3,5	6,8	8,6	9,0	7,8	6,6
Grecia	5,3	5,6	5,2	4,9	4,2	3,7	3,9	5,7	8,8	14,5	18,5	19,5
<b>España</b>	<b>3,8</b>	<b>3,6</b>	<b>2,2</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>2,0</b>	<b>4,3</b>	<b>7,3</b>	<b>8,9</b>	<b>11,0</b>	<b>13,0</b>	<b>12,9</b>
Francia	3,1	3,6	3,6	3,7	3,2	2,7	3,2	3,7	3,8	3,9	4,0	4,2
Croacia	8,3	7,4	7,4	6,7	6,0	5,3	5,1	6,6	8,4	10,2	11,0	10,1
Italia	5,1	3,8	3,7	3,3	2,9	3,0	3,4	4,0	4,3	5,6	6,9	7,7
Chipre	0,8	1,1	1,1	0,8	0,7	0,4	0,5	1,3	1,6	3,6	6,1	7,7
Letonia	5,7	4,9	4,5	2,4	1,6	1,9	4,5	8,8	8,8	7,8	5,7	4,6
Lituania	5,7	5,7	4,4	1,8	1,0	0,6	3,3	7,4	8,0	6,6	5,1	4,8
Luxemburgo	0,4	0,8	1,0	1,2	0,8	1,5	0,8	1,1	1,2	1,6	1,6	1,6
Hungría	2,3	2,6	3,2	3,4	3,5	3,6	4,2	5,5	5,2	5,0	4,9	3,7
Malta	0,0	2,2	3,4	2,7	2,7	2,6	2,9	3,0	3,0	3,1	2,9	2,7
Holanda	1,0	1,5	1,9	1,7	1,2	0,9	0,8	1,2	1,5	1,8	2,4	2,7
Austria	1,1	1,6	1,4	1,5	1,3	1,0	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,5
Polonia	10,7	10,3	10,3	7,8	4,9	2,4	2,5	3,0	3,6	4,1	4,4	3,8
Portugal	2,0	2,8	3,7	3,9	3,8	3,6	4,2	5,7	6,2	7,7	9,3	8,4
Rumanía	4,3	4,6	4,0	4,1	3,2	2,4	2,2	2,4	2,9	3,0	3,2	2,8
Eslovenia	3,7	3,2	3,1	2,9	2,2	1,9	1,8	3,1	3,6	4,3	5,2	5,3
Eslovaquia	11,3	11,9	11,7	10,2	8,3	6,6	6,5	9,2	9,3	9,4	10,0	9,3

---

Finlandia	2,2	2,2	2,1	1,9	1,6	1,2	1,4	2,0	1,7	1,6	1,7	1,9
Suecia	0,9	1,2	0,0	0,0	0,8	0,8	1,1	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4
Reino Unido	1,1	1,0	1,0	1,2	1,3	1,4	1,9	2,5	2,7	2,7	2,7	2,2

---

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat 2015.



## Apéndice D

La Tabla D1 muestra que España presenta una de las tasas de temporalidad más altas de la Unión Europea.

Tabla D1

*Tasas de temporalidad de los países de la Unión Europea.*

País	Año											
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>UE 28</b>	<b>12,6</b>	<b>13,2</b>	<b>14,0</b>	<b>14,5</b>	<b>14,6</b>	<b>14,1</b>	<b>13,6</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>	<b>13,7</b>	<b>13,7</b>	<b>14,0</b>
Bélgica	8,6	8,7	8,9	8,7	8,6	8,3	8,2	8,1	9,0	8,1	8,2	8,7
Bulgaria	6,3	8,0	6,4	6,2	5,2	5,0	4,7	4,5	4,1	4,5	5,7	5,3
R.Checa	9,2	9,5	8,6	8,7	8,6	8,0	8,5	8,9	8,5	8,8	9,6	10,2
Dinamarca	9,6	9,8	9,8	8,9	9,1	8,5	8,7	8,4	8,8	8,5	8,8	8,5
Alemania	12,2	12,4	14,2	14,5	14,6	14,7	14,5	14,7	14,5	13,7	13,3	13,0
Estonia	3,1	2,9	2,7	2,7	2,1	2,4	2,5	3,7	4,5	3,7	3,5	3,2
Irlanda	4,7	3,4	3,7	6,0	8,5	8,6	8,8	9,6	10,2	10,2	10,0	9,3
Grecia	11,3	12,5	11,9	10,8	11,0	11,6	12,3	12,6	11,8	10,2	10,1	11,7
<b>España</b>	<b>31,9</b>	<b>32,2</b>	<b>33,4</b>	<b>34,0</b>	<b>31,6</b>	<b>29,1</b>	<b>25,2</b>	<b>24,7</b>	<b>25,1</b>	<b>23,4</b>	<b>23,1</b>	<b>24,0</b>
Francia	13,2	12,8	13,9	14,8	15,1	14,9	14,3	14,9	15,2	15,1	16,0	15,8
Croacia	11,4	12,4	12,4	12,9	13,2	12,3	12,0	12,8	13,5	13,3	14,5	17,0
Italia	9,5	11,9	12,2	13,1	13,2	13,3	12,4	12,7	13,3	13,8	13,2	13,6
Chipre	12,5	13,1	14,0	13,1	13,2	13,9	13,7	14,0	14,1	15,0	17,4	18,9
Letonia	9,6	9,7	8,7	7,1	4,1	3,4	4,3	7,1	6,6	4,7	4,4	3,3
Lituania	8,0	6,5	5,4	4,6	3,8	2,4	2,3	2,4	2,7	2,6	2,7	2,8
Luxemburgo	3,1	4,8	5,3	6,1	6,8	6,2	7,2	7,1	7,1	7,7	7,1	8,2
Hungría	7,6	6,9	7,0	6,9	7,3	7,9	8,5	9,8	9,1	9,5	10,9	10,8
Malta	4,2	3,3	4,4	3,8	5,1	4,3	5,0	5,4	6,6	6,8	7,5	7,7
Holanda	14,5	14,6	15,5	16,6	18,1	18,2	18,2	18,5	18,4	19,5	20,6	21,7
Austria	7,2	9,5	9,0	8,9	8,8	8,9	9,1	9,4	9,5	9,3	9,2	9,1

Polonia	18,9	22,6	25,7	27,3	28,2	27,0	26,5	27,3	26,9	26,9	26,9	28,4
Portugal	20,6	19,8	19,4	20,4	22,3	22,7	22,0	22,8	22,0	20,5	21,4	21,4
Rumanía	2,1	2,8	2,4	1,8	1,6	1,3	1,0	1,0	1,4	1,5	1,4	1,5
Eslovenia	13,7	18,0	17,4	17,3	18,5	17,4	16,4	17,3	18,2	17,1	16,5	16,7
Eslovaquia	5,0	5,5	5,0	5,1	5,1	4,7	4,4	5,8	6,7	6,8	7,0	8,9
Finlandia	17,9	17,1	16,5	16,4	15,9	15,0	14,6	15,5	15,6	15,6	15,5	15,5
Suecia	15,8	15,7	16,0	17,3	17,5	16,1	15,3	16,4	17,0	16,4	16,9	17,5

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat 2015

La Tabla D2 muestra que Murcia presenta una de las tasas de temporalidad más altas de España.

Tabla D2

*Tasas de temporalidad de las diferentes regiones de España*

País	Año									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Andalucía	46,0	44,4	40,4	36,2	34,4	34,1	32,3	31,4	34,3	
Aragón	29,3	28,0	26,0	22,2	23,4	23,9	21,6	21,6	23,9	
Asturias	30,9	29,7	27,5	23,7	23,5	24,0	22,9	23,0	25,5	
Baleares	33,5	29,1	28,7	25,1	26,0	26,9	24,1	25,1	25,9	
Canarias	38,9	37,7	33,6	30,3	29,3	30,5	27,7	28,9	30,8	
Cantabria	30,7	28,8	27,0	23,2	21,8	20,7	19,6	20,4	21,9	
Castilla León	29,7	27,4	25,9	21,9	21,8	21,6	20,3	20,8	21,7	
Castilla La Mancha	35,6	34,4	31,8	27,3	26,9	26,5	23,1	23,2	24,4	
Cataluña	26,4	23,7	21,3	18,2	18,2	20,2	18,4	18,6	18,3	
C.Valenciana	36,4	34,0	31,7	27,6	27,8	26,8	26,5	26,8	26,8	
Extremadura	42,5	40,9	38,1	35,5	34,1	36,7	34,6	32,8	33,4	
Galicia	34,7	31,1	30,4	26,5	25,0	24,5	22,9	22,8	23,5	
Madrid	29,0	25,0	23,1	19,3	18,8	19,2	17,4	16,4	16,0	

<b>Murcia</b>	<b>42,6</b>	<b>40,1</b>	<b>36,5</b>	<b>32,2</b>	<b>33,1</b>	<b>33,0</b>	<b>32,0</b>	<b>31,3</b>	<b>33,0</b>
Navarra	30,4	28,0	26,3	23,3	24,6	25,8	21,8	20,2	22,5
País Vasco	29,2	28,7	27,9	22,7	22,4	23,2	21,6	20,8	21,6
Rioja	28,6	25,2	22,3	20,1	19,5	19,9	20,8	20,5	21,6
Ceuta	31,9	32,8	35,2	34,3	28,0	31,6	19,7	14,3	13,5
Melilla	37,5	33,5	33,4	33,2	28,6	24,4	32,3	26,7	20,2

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

La Tabla D3 muestra que España presenta una de las tasas de temporalidad joven más elevadas de la Unión Europea.

Tabla D3

*Tasa de temporalidad de la población de 16 a 24 años en la UE*

País	Año											
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>UE 28</b>	<b>36,3</b>	<b>37,6</b>	<b>40,0</b>	<b>40,9</b>	<b>41,3</b>	<b>40,1</b>	<b>40,5</b>	<b>42,4</b>	<b>42,5</b>	<b>42,2</b>	<b>42,6</b>	<b>43,3</b>
Bélgica	29,6	28,6	32,1	30,0	31,6	29,5	33,2	30,4	34,3	31,4	32,8	34,2
Bulgaria	11,6	15,3	13,9	12,6	10,3	9,5	9,3	10,2	7,6	9,5	13,2	14,5
Rep. Checa	16,4	18,0	18,3	18,9	17,4	15,6	18,7	22,5	22,4	27,0	28,9	32,3
Dinamarca	27,3	26,9	26,9	22,4	22,5	23,6	22,8	21,1	22,1	20,9	20,9	21,3
Alemania	53,0	55,5	58,2	57,5	57,4	56,7	57,3	57,2	56,0	53,7	52,9	53,4
Estonia	10,9	:	8,5	7,4	6,6	6,0	8,5	12,3	14,1	13,1	12,3	11,2
Irlanda	13,4	11,2	11,6	15,1	21,2	22,0	24,6	30,1	33,8	34,9	33,1	33,9
Grecia	23,8	26,0	26,1	24,7	26,5	28,8	28,2	30,2	29,7	25,4	26,4	29,4
<b>España</b>	<b>63,9</b>	<b>64,6</b>	<b>66,3</b>	<b>66,0</b>	<b>62,7</b>	<b>59,2</b>	<b>55,7</b>	<b>58,4</b>	<b>61,2</b>	<b>62,2</b>	<b>64,7</b>	<b>69,1</b>
Francia	46,5	46,7	49,4	51,6	53,5	52,5	52,5	55,1	55,3	55,7	58,4	57,0
Croacia	35,6	36,9	38,0	38,4	39,9	36,5	35,0	40,0	45,8	47,9	46,6	57,2
Italia	25,5	34,5	36,9	40,9	42,2	43,4	44,6	46,8	50,0	53,2	52,7	56,0
Chipre	19,7	16,1	19,9	21,2	23,3	20,8	18,2	20,3	17,0	18,7	26,1	31,1
Letonia	18,6	18,5	17,8	13,8	9,0	7,2	8,8	13,3	11,2	9,7	10,0	8,4

Lituania	16,3	14,1	13,1	11,2	10,5	7,2	5,3	7,6	8,8	9,4	8,0	8,5
Luxemburgo	12,4	24,1	29,3	33,2	34,1	39,3	39,3	36,5	34,5	39,0	30,9	45,4
Hungría	15,8	15,1	17,2	17,1	18,9	19,7	21,3	25,0	23,3	22,7	24,7	25,1
Malta	9,7	9,2	10,8	8,0	11,1	9,1	12,2	13,9	17,6	17,0	19,8	19,0
Holanda	37,2	37,9	41,7	43,5	45,1	45,2	46,5	48,3	47,7	51,2	53,1	55,5
Austria	31,4	32,5	34,5	35,0	34,8	34,8	35,6	37,0	37,2	35,7	34,8	35,1
Polonia	53,7	60,6	65,1	67,3	65,7	62,8	62,0	64,5	65,6	66,4	68,6	71,2
Portugal	45,0	47,6	46,2	49,7	53,1	54,6	54,1	56,4	57,8	56,7	61,5	63,0
Rumanía	6,1	6,6	7,1	5,0	4,6	4,3	3,7	3,6	5,4	5,3	6,1	7,0
Eslovenia	53,0	63,1	62,5	64,2	68,3	69,8	66,6	69,6	74,5	72,0	73,6	72,7
Eslovaquia	10,4	9,9	12,6	14,2	13,7	12,6	12,5	17,1	18,7	19,1	21,3	28,2
Finlandia	52,1	49,8	44,1	44,2	42,4	39,6	39,0	43,0	43,4	42,0	43,0	42,5
Suecia	53,6	53,1	55,4	59,0	57,1	53,6	53,4	56,7	56,8	55,7	55,8	56,2
Reino Unido	11,0	11,0	12,3	12,8	13,3	12,0	11,9	13,8	13,6	15,0	14,7	15,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

La Tabla D4 muestra que Murcia presenta una de las tasas de temporalidad más altas de España.

Tabla D4

*Tasa de temporalidad de la población de 16 a 29 años por comunidades autónomas.*

País	Año									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015TI
Andalucía	65,8	63,8	59,8	56,0	55,4	57,9	57,7	59,6	64,5	66,7
Aragón	50,8	48,7	44,9	41,2	45,0	49,5	43,9	48,3	54,9	54,8
Asturias	56,7	54,2	46,5	45,4	47,2	49,5	57,5	53,8	57,3	60,3
Baleares	50,6	44,4	47,2	40,4	46,8	48,1	43,8	46,9	48,1	46,4
Canarias	57,5	54,1	50,6	47,2	47,6	50,6	51,8	55,6	60,3	58,7
Cantabria	54,5	51,4	51,2	45,0	45,5	44,6	44,5	48,9	51,6	46,1
Castilla León	52,1	48,2	46,9	43,4	44,8	45,2	46,3	49,8	50,5	48,3

Castilla La Mancha	55,0	51,8	45,3	43,5	44,3	47,0	43,6	48,0	49,0	46,0
Cataluña	45,1	42,1	40,1	34,7	35,2	40,8	40,1	43,2	42,2	40,5
C.Valenciana	54,9	53,0	49,5	45,7	48,0	45,6	49,1	51,9	53,6	53,6
Extremadura	60,3	62,0	56,8	54,2	55,9	57,8	58,7	62,5	61,3	56,6
Galicia	60,9	56,2	54,0	49,8	51,4	53,2	51,0	52,1	56,2	59,6
Madrid	48,2	44,5	41,9	38,0	36,5	39,9	38,7	39,4	41,5	39,7
<b>Murcia</b>	<b>61,0</b>	<b>55,4</b>	<b>52,8</b>	<b>47,2</b>	<b>54,1</b>	<b>55,6</b>	<b>57,7</b>	<b>54,0</b>	<b>62,0</b>	<b>63,2</b>
Navarra	54,8	50,6	45,6	40,5	44,6	49,8	48,0	53,0	57,3	58,7
País Vasco	55,7	55,0	53,3	47,3	48,3	51,8	51,7	51,1	52,9	56,8
Rioja	51,4	44,0	40,4	41,2	37,9	41,1	46,6	45,1	48,0	56,1
Ceuta	61,5	65,9	60,2	60,8	56,0	51,7	41,8	30,3	30,9	32,0
Melilla	67,4	63,1	65,1	68,9	61,0	50,0	60,5	64,6	64,6	60,6
<b>TOTAL</b>	<b>54,5</b>	<b>51,6</b>	<b>48,5</b>	<b>44,3</b>	<b>45,1</b>	<b>47,6</b>	<b>47,3</b>	<b>49,3</b>	<b>51,9</b>	<b>51,7</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA 2015.

## Apéndice E

La Tabla E1 muestra que España presenta una de las tasas de pobreza (después de transferencias sociales) más altas de la Unión Europea.

Tabla E1

*Tasa de pobreza después de transferencias sociales en la UE.*

País	Año										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>UE28</b>	-	-	-	-	-	-	-	16,5	17,0	16,9	16,7
Bélgica	15,4	14,3	14,8	14,7	15,2	14,7	14,6	14,6	15,3	15,3	15,1
Bulgaria	14,0	15,0	14,0	18,4	22,0	21,4	21,8	20,7	22,2	21,2	21,0
R. Checa	-	-	10,4	9,9	9,6	9,0	8,6	9,0	9,8	9,6	8,6
Dinamarca	11,7	10,9	11,8	11,7	11,7	11,8	13,1	13,3	13,0	13,1	12,3
Alemania	-	-	12,2	12,5	15,2	15,2	15,5	15,6	15,8	16,1	16,1
Estonia	18,0	20,2	18,3	18,3	19,4	19,5	19,7	15,8	17,5	17,5	18,6
Irlanda	20,5	20,9	19,7	18,5	17,2	15,5	15,0	15,2	15,2	15,7	-
Grecia	20,7	19,9	19,6	20,5	20,3	20,1	19,7	20,1	21,4	23,1	23,1
<b>España</b>	<b>19,0</b>	<b>20,1</b>	<b>20,1</b>	<b>20,3</b>	<b>19,7</b>	<b>20,8</b>	<b>20,1</b>	<b>21,4</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>20,4</b>
Francia	12,0	13,5	13,0	13,2	13,1	12,5	12,9	13,3	14,0	14,1	13,7
Croacia	18,0	18,0	18,0	17,0	18,0	17,3	17,9	20,5	21,3	20,5	-
Italia	-	19,1	18,9	19,6	19,8	18,7	18,4	18,2	19,6	19,4	19,1
Chipre	15,0	-	16,1	15,6	15,5	15,9	15,8	15,6	14,8	14,7	15,3
Letonia	-	-	19,4	23,5	21,2	25,9	26,4	20,9	19,0	19,2	19,4
Lituania	-	-	20,5	20,0	19,1	20,0	20,3	20,5	19,2	18,6	20,6
Luxemburgo	11,9	12,7	13,7	14,1	13,5	13,4	14,9	14,5	13,6	15,1	15,9
Hungría	12,0	-	13,5	15,9	12,3	12,4	12,4	12,3	13,8	14,0	14,3
Malta	-	-	14,3	14,2	15,1	15,3	14,9	15,5	15,6	15,1	15,7
Holanda	12,0	-	10,7	9,7	10,2	10,5	11,1	10,3	11,0	10,1	10,4
Austria	13,2	12,8	12,3	12,6	12,0	12,4	12,0	12,1	14,5	14,4	14,4

Polonia	-	-	20,5	19,1	17,3	16,9	17,1	17,6	17,7	17,1	17,3
Portugal	19,0	20,4	19,4	18,5	18,1	18,5	17,9	17,9	18,0	17,9	18,7
Rumanía	17,0	18,0	-	-	24,8	23,4	22,4	21,1	22,2	22,6	22,4
Eslovenia	10,0	-	12,2	11,6	11,5	12,3	11,3	12,7	13,6	13,5	14,5
Eslovaquia	-	-	13,3	11,6	10,6	10,9	11,0	12,0	13,0	13,2	12,8
Finlandia	11,0	11,0	11,7	12,6	13,0	13,6	13,8	13,1	13,7	13,2	11,8
Suecia	-	11,3	9,5	12,3	10,5	12,2	13,3	12,9	14,0	14,1	14,8
Reino Unido	18,0	-	19,0	19,0	18,6	18,7	17,3	17,1	16,2	16,0	15,9

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat

La Tabla E2 muestra que la pobreza (después de transferencias sociales) afecta más a las personas jóvenes.

Tabla E2.

*Tasa de pobreza después de transferencias sociales en España por tramos de edad.*

Tramo de edad	Año									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Menos de 16	24,0	24,0	23,6	24,1	23,3	25,3	26,7	29,3	26,7	
De 16 a 29	15,9	16,2	17,1	17,1	17,5	21,4	23,9	27,0	24,2	
De 30 a 44	16,7	16,3	16,8	16,1	16,8	18,4	20,0	22,8	20,7	
De 45 a 64	16,4	16,7	16,7	17,2	17,5	19,1	19,7	19,1	19	
65 y más	29,3	30,7	28,2	27,4	25,2	21,7	20,8	15,8	12,7	

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (Encuesta de Condiciones de Vida 2014)

La Tabla E3 muestra que la Región de Murcia presenta una de las tasas de pobreza más elevadas de España.

Tabla E3.

*Tasa de riesgo de pobreza por comunidades autónomas*

Comunidad autónoma	Año				
	2009	2010	2011	2012	2013
Andalucía	33,3	35,0	38,4	36,9	38,3
Aragón	12,6	17,5	18,6	18,4	19,8
Asturias	18,8	16,5	20,4	24,5	21,8
Baleares	24,3	26,0	26,7	25,1	27,8
Canarias	38,2	35,7	37,8	40,3	35,5
Cantabria	17,3	22,5	23	24,1	25,3
Castilla y León	22,1	23,8	22,3	20,4	20,8
Castilla - La Mancha	28,6	32,3	35,3	35,1	36,7
Cataluña	19,0	19,8	21,6	22,6	20,1
C. Valenciana	26,5	29,6	27,9	30,6	31,7
Extremadura	35,4	40,3	36,0	35,2	36,1
Galicia	24,6	22,7	21,0	23,8	24,3
Madrid	19,6	19,3	18,6	19,8	20,1
Murcia	33,3	37,5	31,9	33,5	34,1
Navarra	10,4	13,8	13,1	12,0	14,5
País Vasco	14,8	16,3	18,9	17,7	16,8
Rioja, La	19,5	27,3	26,1	22,6	22,2
Ceuta	37,3	35,9	33,6	38,4	47,0
Melilla	33,9	35,4	34,7	14,5	31,4

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (Encuesta de Condiciones de Vida 2014)



## Apéndice F

### Tasa de abandono escolar prematuro en la Unión Europea

País	Año											
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>UE 28</b>	<b>16,4</b>	<b>16,0</b>	<b>15,7</b>	<b>15,4</b>	<b>14,9</b>	<b>14,7</b>	<b>14,2</b>	<b>13,9</b>	<b>13,4</b>	<b>12,7</b>	<b>11,9</b>	<b>11,1</b>
Bélgica	14,3	13,1	12,9	12,6	12,1	12,0	11,1	11,9	12,3	12,0	11,0	9,8
Bulgaria	21,9	21,4	20,4	17,3	14,9	14,8	14,7	13,9	11,8	12,5	12,5	12,9
República Checa	6,5	6,3	6,2	5,1	5,2	5,6	5,4	4,9	4,9	5,5	5,4	5,5
Dinamarca	10,4	8,8	8,7	9,1	12,9	12,5	11,3	11,0	9,6	9,1	8,0	7,7
Alemania	12,8	12,1	13,5	13,7	12,5	11,8	11,1	11,9	11,7	10,5	9,9	9,5
Estonia	12,9	13,1	13,4	13,5	14,4	14,0	13,9	11,6	10,9	10,5	9,7	11,4
Irlanda	13,1	13,1	12,5	12,1	11,6	11,3	11,6	11,5	10,8	9,7	8,4	6,9
Grecia	16,0	14,7	13,6	15,5	14,6	14,8	14,5	13,7	13,1	11,4	10,1	9
<b>España</b>	<b>31,6</b>	<b>32,0</b>	<b>30,8</b>	<b>30,5</b>	<b>31,0</b>	<b>31,9</b>	<b>31,2</b>	<b>28,4</b>	<b>26,5</b>	<b>24,9</b>	<b>23,5</b>	<b>21,9</b>
Francia	12,4	12,1	12,2	12,4	12,6	11,5	12,2	12,6	12,0	11,6	9,7	8,5
Croacia	7,9	5,4	5,1	4,7	3,9	3,7	3,9	3,7	4,1	4,2	3,7	2,7
Italia	23,0	22,9	22,3	20,6	19,7	19,7	19,2	18,8	18,2	17,6	17,0	15
Chipre	17,3	20,6	18,2	14,9	12,5	13,7	11,7	12,7	11,3	11,4	9,1	6,8
Letonia	18,0	14,7	14,4	14,8	15,1	15,5	13,9	13,3	11,6	10,5	9,8	8,5
Lituania	11,4	10,5	8,1	8,2	7,4	7,4	8,7	8,1	7,2	6,5	6,3	5,9
Luxemburgo	12,3	12,7	13,3	14,0	12,5	13,4	7,7	7,1	6,2	8,1	6,1	6,1
Hungría	12,0	12,6	12,5	12,6	11,4	11,7	11,2	10,5	11,2	11,5	11,8	11,4
Malta	49,9	42,1	38,9	39,9	38,3	38,1	36,8	24,8	23,6	22,6	20,9	20,4
Holanda	14,3	14,1	13,5	12,6	11,7	11,4	10,9	10,0	9,1	8,8	9,2	8,6
Austria	9,0	9,5	9,1	9,8	10,7	10,1	8,7	8,3	8,3	7,6	7,3	7
Polonia	6,0	5,6	5,3	5,4	5,0	5,0	5,3	5,4	5,6	5,7	5,6	5,4
Portugal	41,2	39,4	38,8	39,1	36,9	35,4	31,2	28,7	23,2	20,8	19,2	17,4
Rumanía	22,5	22,4	19,6	17,9	17,3	15,9	16,6	18,4	17,5	17,4	17,3	18,1
Eslovenia	4,6	4,3	4,9	5,6	4,1	5,1	5,3	5,0	4,2	4,4	3,9	4,4

---

Eslovaquia	5,3	6,8	6,3	6,6	6,5	6,0	4,9	4,7	5,0	5,3	6,4	6,7
Finlandia	10,1	10,0	10,3	9,7	9,1	9,8	9,9	10,3	9,8	8,9	9,3	9,5
Suecia	9,2	9,2	10,8	8,6	8,0	7,9	7,0	6,5	6,6	7,5	7,1	6,7
Reino Unido	-	12,1	11,6	11,3	16,6	17,0	15,7	14,9	15,0	13,5	12,4	11,8

---

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat 2014

## Apéndice G

La Tabla G1 muestra la evolución de la tasa de paro del colectivo joven en la Región de Murcia en el periodo 1982-2015.

Tabla G1.

*Tasa de paro (periodo 1982-2015) del colectivo joven (menores de 25 años) en la R.M.*

1982	1986	1990	1994	1998	2002	2006	2008	2010	2012	2014	2015
36,5	42,96	27,22	40,15	28,19	20,41	17,52	26,10	44,24	55,56	58,42	48,20

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE).

La Tabla G2 muestra la evolución de la tasa de paro de larga duración del colectivo joven de España en comparación con la Unión Europea (periodo 2003-2014).

Tabla G2.

*Tasa de paro de larga duración en la población de 15 a 24 años en la UE*

	Año											
País	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>UE 28</b>	<b>6,0</b>	<b>5,8</b>	<b>5,6</b>	<b>5,0</b>	<b>4,0</b>	<b>3,5</b>	<b>4,6</b>	<b>5,9</b>	<b>6,4</b>	<b>7,4</b>	<b>7,9</b>	<b>7,7</b>
Bélgica	4,3	4,3	5,8	5,8	5,6	4,9	5,7	6,8	6,0	5,4	7,3	8,0
Bulgaria	13,0	10,4	10,9	7,1	5,7	3,5	3,9	8,6	12,1	13,8	13,2	10,2
Rep. Checa	5,2	7,4	7,4	6,6	3,5	3,1	3,3	5,8	5,3	6,5	6,2	4,4
Dinamarca	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,9	0,8	0,7	0,7
Alemania	2,7	3,3	4,8	4,4	3,7	3,0	3,0	2,6	2,0	1,9	1,8	1,8
Estonia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,9	11,6	7,3	4,9	3,3	2,7
Irlanda	0,0	0,9	0,9	1,3	1,4	1,8	5,8	10,8	13,3	14,4	10,8	9,1
Grecia	12,3	12,5	11,6	12,0	9,4	7,8	7,9	11,7	18,9	27,1	30,3	31,5

<b>España</b>	<b>5,1</b>	<b>5,3</b>	<b>2,6</b>	<b>2,1</b>	<b>1,8</b>	<b>2,5</b>	<b>6,9</b>	<b>12,1</b>	<b>14,9</b>	<b>18,9</b>	<b>21,9</b>	<b>21,5</b>
Francia	1,7	3,2	4,5	5,3	4,3	4,2	5,8	6,6	6,1	6,6	6,4	6,5
Croacia	18,0	13,8	13,9	11,6	11,6	10,6	11,0	16,0	20,0	23,2	25,3	22,6
Italia	14,7	10,6	10,4	9,2	8,2	7,9	10,1	12,2	13,6	17,1	20,8	24,8
Chipre	1,4	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0	1,9	2,2	6,8	12,3	10,4
Letonia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	6,7	11,6	9,0	8,2	4,7	2,6
Lituania	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,3	6,3	5,6	0,0	0,0	0,0
Luxemburgo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hungría	3,5	4,6	6,3	6,3	6,6	5,5	6,9	10,3	8,7	8,4	8,2	6,1
Malta	0,0	0,0	4,2	0,0	1,6	1,3	2,1	1,7	3,1	3,2	0,0	1,4
Holanda	0,6	1,0	1,3	1,1	0,6	0,4	0,6	0,8	1,0	1,1	1,7	1,8
Austria	0,0	1,3	0,5	0,7	0,6	0,7	0,7	0,9	0,8	0,7	0,8	0,7
Polonia	19,0	17,6	16,5	12,6	7,5	3,6	4,2	4,7	6,5	8,0	8,7	7,1
Portugal	0,0	3,3	4,5	4,2	4,0	3,1	4,1	6,2	7,6	10,9	12,9	11,6
Rumanía	9,9	10,3	10,1	10,2	9,5	7,9	6,0	7,0	9,3	9,1	8,6	8,3
Eslovenia	7,4	5,0	5,3	4,6	2,5	2,0	2,4	4,6	5,3	6,3	8,0	6,7
Eslovaquia	18,2	17,4	18,1	16,4	11,6	10,0	11,4	18,4	18,2	19,1	20,6	17,0
Finlandia	0,5	0,7	0,7	0,0	0,0	0,0	0,6	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Suecia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,7	1,7	1,5	1,5	1,5	1,2
Reino Unido	1,3	1,2	1,6	1,9	2,2	2,4	3,6	4,7	5,2	5,8	5,9	4,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat 2014

## Apéndice H

Tasa de empleo temporal (periodo 1987-2014) población general en España

1987	1990	1993	1996	1999	2002	2004	2008	2010	2012	2014
15,7	29,9	32,2	33,8	32,8	32,1	32,2	29,1	24,7	23,4	24,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

## Apéndice I

Tasa de empleo a tiempo parcial (periodo 1991-2014) población general en  
España

1991	1996	2000	2006	2008	2010	2012	2013	2014
4.6	7.7	8.0	11.8	11.8	13.0	14.5	15.8	15.9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

## Apéndice J

### Ganancia media anual por trabajador en función de la edad. Año 2013

Menos de 20 años	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 y más
7.456,60	10.668,30	15.587,21	19.452,11	22.522,09	23.973,45	24.781,25	25.748,79	27.406,12	22.626,5	24.538,14

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta anual de estructura salarial del INE.

## Apéndice K

Tasa de emancipación de los jóvenes entre 16 y 29 años

	Año									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015TI
España	24,3	26,0	26,0	25,6	24,9	24,5	23,4	22,7	21,9	21,5
Murcia	23,5	26,7	24,9	25,7	24,5	22,7	20,2	19,0	20,3	21,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA 2015



## Apéndice L

### Índice de fecundidad en España

Año											
1970	1974	1978	1982	1986	1990	1994	1998	2002	2006	2010	2014
2,84	2,89	2,55	1,94	1,56	1,36	1,20	1,15	1,25	1,36	1,37	1,32

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

## Apéndice M

Tasas de actividad del colectivo menor de 25 años en España en el periodo 1976-2014

Año									
1976	1985	1995	2000	2002	2004	2008	2010	2012	2014
57,4	50,2	46,2	44,8	43,6	44,9	47,7	42,7	39,0	35,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

## Apéndice N

La Tabla N1 muestra el incremento en el número de jóvenes españoles residentes en el extranjero en el periodo 2009-2015.

Tabla N1.

*Españoles con edades comprendidas entre 25 y 29 años residentes en el extranjero.*

Año						
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
85.964	91.383	96.957	102.493	108.515	115.834	123.036

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

La Tabla N2 muestra el incremento en el número de jóvenes murcianos residentes en el extranjero en el periodo 2009-2015.

Tabla N2.

*Murcianos con edades comprendidas entre 25 y 29 años residentes en el extranjero.*

Años						
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1.017	1.047	1.114	1.209	1.322	1.437	1.677

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

## Apéndice Ñ

Porcentaje de afiliación sindical en función de la edad del trabajador

<hr/>					
<b>Tramo de edad</b>					
<hr/>					
	<b>16-24 años</b>	<b>25-29 años</b>	<b>30-44 años</b>	<b>45-54 años</b>	<b>55 y más</b>
<hr/>					
% afiliación	7.1	9.2	16.2	21,1	19,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010.