



<b>FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO</b>	
X	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
	Doble Grado en Finanzas y Contabilidad y Relaciones Laborales y RRHH
<b>TRABAJO FIN DE GRADO</b>	
TITULO	LA CALIDAD DEL EMPLEO EN ESPAÑA EN LA SEGUNDA DÉCADA DEL S.XXI EN RELACIÓN AL GÉNERO Y A LA EDAD.
AUTOR	Cano Herrera, María del Mar
TUTOR/A	Altuna Isasmendi, Miguel Ángel
DEPARTAMENTO	Sociología
FECHA 02/06/2022	

## ÍNDICE

1. RESUMEN.....	3
2. INTRODUCCIÓN .....	4
3. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1 CALIDAD DE VIDA.....	5
3.2 CALIDAD DEL EMPLEO.....	6
3.3 DIMENSIONES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO.....	8
4. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	10
5. ANÁLISIS.....	12
5.1 SUBDIMENSIÓN CANTIDAD.....	12
5.1.1 TASA DE EMPLEO.....	12
5.1.2 TASA DE PARO.....	15
5.1.3 TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN.....	17
5.1.4 EMPLEO INVOLUNTARIO A TIEMPO PARCIAL.....	19
5.2 SUBDIMENSIÓN CALIDAD.....	22
5.2.1 SALARIOS BAJOS.....	22
5.2.2 JORNADAS LARGAS.....	25
5.2.3 TRABAJO TEMPORAL.....	26
5.2.4 SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO.....	27
6. CONCLUSIONES .....	29
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33

## **1. RESUMEN.**

A lo largo de este trabajo de investigación vamos a realizar un análisis de la calidad del empleo que existe en el mercado laboral de nuestro país. En primer lugar, a través de la dimensión del trabajo, uno de los aspectos fundamentales de los ciudadanos para apreciar su nivel de vida, analizaremos dos subdimensiones que se encuentran dentro de esta a la hora de estudiar si un empleo es de calidad o no y son las subdimensiones calidad y cantidad.

En segundo lugar, a su vez, dentro de estas subdimensiones, nos encontraremos en cada una de ellas con cuatro indicadores los cuales estudiaremos al completo a través de dos variables, el género y la edad, en los años previos a la crisis económica hasta la actualidad con el fin de determinar cómo es la calidad del empleo en España en la segunda década del siglo XXI.

### **ABSTRACT.**

Throughout this research work we are going to carry out an analysis of the quality of employment that exists in the labour market in our country. Firstly, through the dimension of work, one of the fundamental aspects for citizens to appreciate their standard of living, we will analyse two sub-dimensions that are found within this dimension when studying whether a job is of quality or not, and these are the quality and quantity sub-dimensions.

Secondly, within these sub-dimensions, we will find in each of them four indicators which we will study in full through two variables, gender and age, in the years prior to the economic crisis up to the present day in order to determine what the quality of employment in Spain is like in the second decade of the 21st century.

### **PALABRAS CLAVES.**

Género, edad, calidad de empleo, calidad de vida, trabajo, jóvenes, subdimensiones, INE.

## **2. INTRODUCCIÓN.**

El Estado de Bienestar viene siendo definido desde los años 40, en los que se empieza a describir como un modelo que se encargará de asegurar que todos los ciudadanos de un país dispongan de los recursos suficientes para llevar una vida digna y se respeten los derechos sociales de los mismos (Menéndez, 2014; en Díaz 2021, p.34).

En la actualidad, el mundo está atravesando una situación muy complicada debido a la pandemia producida por el virus SARS-COV-2 más comúnmente conocido como coronavirus o COVID-19, por lo que está resultando bastante complicado que lo que hemos definido más arriba como Estado de Bienestar se cumpla debido a los efectos negativos que está teniendo la pandemia como la destrucción de miles de puestos de trabajo.

Antes de la aparición de esta crisis sanitaria, España ya había sufrido en el año 2008 una crisis económica y financiera debido a la boom de la burbuja inmobiliaria que también llevaría a que muchos trabajadores perdieran su puesto de trabajo y que duraría hasta el año 2014 prácticamente cuando empezaría la recuperación económica del país tras años con varias políticas de recorte para conseguir salir de ella. Tanto mujeres y hombres, como los diferentes grupos de edad que analizaremos sufren de manera distintas todas las medidas que se han ido tomando para poder superar estos obstáculos que entorpecen la economía del país.

En el año 2018, la OCDE publicó en su nueva Estrategia de Empleo (Job Strategy) datos referentes a la situación en la que se encontraba España en referencia a la calidad del empleo, situando al país como uno de los peores a la hora de que los trabajadores se sientan seguros con su puesto de trabajo. Todo esto se debe a las altas tasas de desempleo, al ascenso también de la temporalidad y parcialidad y a la baja calidad de los ingresos y de los empleos con la que cuenta el país, lo que trae como consecuencia, que los trabajadores se aferren a trabajos precarios y en los que las condiciones de trabajo no son de buena calidad por miedo a que ante situaciones difíciles como las crisis mencionadas anteriormente se queden desempleados o no les quede otra que aceptarlos porque ya se encuentren en esta situación.

### **3. MARCO TEÓRICO.**

#### **3.1 CALIDAD DE VIDA.**

La calidad del trabajo siempre ha tenido una estrecha relación con el concepto de Calidad de Vida en general, un concepto, del cual hoy en día es difícil obtener una definición exacta del mismo.

El interés por este concepto viene remontando desde los años 60, en los que ya se buscaba una definición más aproximada que se pudiera utilizar en diferentes ámbitos como la política, la salud (dentro de ella la salud mental), la economía... etc Gómez & Sabe (2001). En este momento los investigadores comenzaron a centrarse en el bienestar del ser humano, con respecto a cómo influían en la vida de estos los cambios que se estaban produciendo debido a la industrialización (ya fueran cambios sociales, económicos o culturales... etc.) y por ellos se comenzó a utilizar los Indicadores Sociales para analizar estas cuestiones (Seemann et al., 2011).

Este afán por el estudio de la calidad de vida aumentó segunda mitad del siglo XX, pero sería en los años 80 cuando, según (Gómez & Sabe, 2001) se comenzaría a definir de una manera más concreta tratándose de un *“concepto integrador que comprende todas las áreas de la vida de las personas (carácter multidimensional) y que hace referencia tanto a componentes objetivos como subjetivos.”* Una década después, este concepto integrador empezaría a utilizarse en la planificación y evaluación de programas, servicios y políticas educativas, de salud, servicios sociales, discapacidad y salud mental lo que haría que adquiriera aún más importancia llegar a un acuerdo en su definición y características del mismo (Gómez-Vela, 2004; en Seemann, et al., (2011): p. 72).

Tras varios años de investigación se consiguió llegar a un consenso que se mantiene actualmente definiendo la Calidad de Vida individual según (Schalock & Verdugo, 2007) como: *“Un estado deseado de bienestar personal compuesto por varias dimensiones centrales que están influenciadas por factores personales y ambientales. Estas dimensiones centrales son iguales para todas las personas, pero pueden variar individualmente en la importancia y valor que se les atribuye. La evaluación de las dimensiones está basada en indicadores que son sensibles a la cultura y al contexto en que se aplica.”*

A la hora de analizar y medir la Calidad de Vida de las personas, como ya hemos mencionado anteriormente, es necesario tener en cuenta los factores tanto objetivos como

subjetivos. Por ello, el Instituto Nacional de Estadística analiza este concepto multidimensional y su medición a través de 9 dimensiones, que son las siguientes:

1. Condiciones materiales de vida.
2. Trabajo.
3. Salud.
4. Educación.
5. Ocio y relaciones sociales.
6. Seguridad física y personal.
7. Gobernanza y derechos básicos.
8. Entorno y medioambiente.
9. Experiencia general de la vida.

Dentro de estas nueve dimensiones destacamos el bienestar material como una de las más importantes a la hora de que una persona pueda considerar que tiene una buena calidad de vida o no. El Bienestar material para una persona es definido por Schalock & Verdugo (2002) como: *“Tener suficiente dinero para comprar lo que se necesita y se desea tener, tener una vivienda y lugar de trabajo adecuados.”*

### **3.2 CALIDAD DEL EMPLEO.**

Volviendo al tema principal y ya habiendo analizado el concepto de Calidad de Vida, del cual hemos podido observar que una que más preocupa a los ciudadanos para mantener una calidad de vida estable o adecuada es el empleo o nivel de ingresos, ahora vamos a aproximarnos al concepto de calidad del empleo, para posteriormente centrarnos en la dimensión trabajo la cual va a ser el foco de nuestro trabajo de investigación.

Para comenzar, vamos a hablar de la Organización Internacional del Trabajo, un organismo tripartito internacional en el que se encuentran gobiernos, empleadores y trabajadores de los 187 estados miembros que lo componen. Fue creada tras la primera Guerra Mundial en 1919 con el fin de garantizar la justicia social en todo el mundo. Uno de sus objetivos entre muchos otros es encargarse de la protección de la calidad del empleo y de promover el empleo decente tanto de hombres como de mujeres (OIT, 2022).

La OIT define al trabajo decente como *“las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los*

*individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres* (OIT, 1999, p. 4).

Desde la crisis económica y financiera sufrida mundialmente en 2008, es aún mayor la insistencia de los políticos internacionales en facilitar el empleo de calidad en los que se tenga en cuenta tanto la protección social y el respeto de los derechos del trabajo con el objetivo de alcanzar un crecimiento económico que se sostenga en el tiempo y a poder ser, erradicar con la pobreza total.

Tras esto podemos observar que obtener una definición de calidad del empleo es una tarea complicada ya que se trata de un concepto pluridimensional, pero en un principio podría asemejarse a lo que hemos definido como lo que sería un trabajo decente para una persona.

Hay muchas formas de aproximarnos a este concepto y algunas de ellas pueden ser desde el punto de vista del empleado o de la empresa o simplemente desde una perspectiva micro o macroeconómica.

Por un lado, si nos centramos en la visión del empleado, este tiene en cuenta todo lo relacionado con las condiciones del trabajo como puede ser el salario, la conciliación de vida laboral y familiar que le ofrezca la empresa, la posibilidad de promoción en ella, la prevención de riesgos laborales... etc. Sin embargo, por otro lado, la empresa a la hora de considerar la calidad del empleo tiene en cuenta aspectos como la formación de empleado, su adaptación al trabajo, la disponibilidad geográfica y de horarios... entre otros aspectos (Aguado et al., 2009).

En el sentido de la macroeconómico, (Aguado et al., 2009) afirma que el empleo será de mayor calidad cuando: *“el sistema económico se especialice en sectores de alto contenido tecnológico, de demanda estable o de alto valor añadido”* lo que a su vez también beneficiará para que las tasas de paro se reduzcan y así comprobar que la mejora de calidad del empleo tiene una fuerte relación con la productividad en el trabajo lo que llevará a conseguir un aumento de competitividad entre las empresas que favorecerá al sistema económico del país.

La Comisión Europea siempre ha tenido como finalidad la mejora del empleo en la UE y desde el año 2001, en una Comunicación de la Comisión del Consejo, al Parlamento

Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las regiones, se marcó como objetivos primordiales hacer hincapié en el aumento de la calidad del empleo que llevaría a conseguir el pleno empleo y como consecuencia a la ya comentada anteriormente mejora de la productividad, quedando demostrado que existe una relación positiva entre calidad de trabajo y productividad (García et al., 2010).

Concretamente, mejoras en las organizaciones y en las condiciones de trabajo, así como un aumento de la calidad y eficacia del capital humano y de la formación son imprescindibles para llegar a ese aumento de la productividad (Altuna, 2011).

En este aspecto las mejoras en las tecnologías han tenido mucho que ver, pero los factores ambientales y de desarrollo físico del trabajo siguen condicionando hoy en día de manera importante la calidad del trabajo. El trabajo ocupa una posición central en la vida de las personas, por ello, tras el análisis de la definición de calidad de empleo vamos a ver cuáles son las dimensiones en las que se estructura.

### **3.3 DIMENSIONES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO.**

Según, Altuna (2011) las dimensiones en cuestión son las siguientes:

#### **1. Estabilidad, promoción y formación.**

En esta dimensión se trata la seguridad temporal que proporciona un empleo. Mientras más incertidumbre e inestabilidad exista en el ámbito laboral más consecuencias negativas se producirán en el desarrollo vital de las personas ya sea en aspectos físicos o psíquicos. En cambio, si el entorno laboral es estable, el trabajador podrá organizar su vida de forma más eficiente a corto plazo y así poder optar a promocionar en la empresa, cosa que no podrían hacer los trabajadores temporales. La promoción laboral también puede darse debido a que el trabajador mejore su formación, un punto importante a tener en cuenta en la calidad del empleo y que hará que el trabajador pueda obtener un incremento salarial y tener más posibilidades de permanencia en la empresa.

#### **2. Seguridad y Salud.**

Es necesario que para que un empleo sea considerado de calidad, las condiciones laborales de los trabajadores sean seguras, el riesgo de accidente sea mínimo y la existencia de enfermedades producidas por el desarrollo de actividad laboral sea escasa. Mientras menor sea la incidencia negativa que el trabajador puede tener en su salud debido a su actividad profesional, mayor será la calidad del trabajo y la calidad de vida.

Como comenta Altuna (2011) de cara al futuro, “*será necesario atraer y mantener a más personas en el mercado de trabajo en el contexto de una mano de obra más envejecida y, por consiguiente, más vulnerable. Ello exigirá fomentar más aún la mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo*”

### 3. Factores físicos y sociales.

Las posiciones, los movimientos, las cargas pesadas y otros muchos factores físicos hacen que la salud del trabajador se pueda ver repercutida de manera negativa lo que afecta de manera inevitable a la calidad del empleo. Por otro lado, en el trabajo también se producen relaciones personales (formales o informales) ya sea dentro o en el exterior de la empresa, y según como sean de positivas o negativas estas relaciones, así influirán en la calidad del empleo del trabajador (Altuna, 2011).

### 4. Organización, cooperación y participación.

El trabajador se encontrará en una situación de desasosiego tras verse controlado en la realización de sus tareas continuamente por un superior, lo que hará que este aspecto incida en la calidad del trabajo. Cuando las tareas son monótonas, mecánicas o aburridas el trabajador no encontrará motivación alguna para realizarlas lo que hará que se vea afectada su productividad en el trabajo y su satisfacción.

También podemos destacar como un aspecto a tener en cuenta la cooperación en la empresa ya que esto va a hacer que se enriquezcan los puestos de trabajo y también aumente la calidad del mismo (Altuna, 2011).

### 5. Tiempo de trabajo y vida social.

Aunque el trabajo sea un elemento central en la vida de las personas, una jornada laboral que permita la conciliación de la vida laboral y familiar o social hará que la calidad del empleo aumente, y una de las formas para conseguir esto puede ser cuenta la posibilidad del contrato a tiempo parcial siempre que sea aceptado por el empleado y se haga en las formas y términos correctos.

### 6. Satisfacción y retribución.

Por último, esta dimensión tiene en cuenta las características que debe presentar un empleo determinado para que el trabajador lo considere satisfactorio y compatible con

sus perspectivas de desarrollo profesional, tanto desde un punto de vista salarial, como de condiciones y estatus (Altuna, 2011).

#### **4. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.**

La finalidad principal de este trabajo de investigación es realizar un análisis de la calidad del empleo en España y comprobar si existen diferencias en el mismo en cuanto al género y a la edad. El ámbito temporal en el que se desarrollará el trabajo será el periodo comprendido desde el año 2006, (ya que este año es fundamental para realizar el análisis y la posterior comparación de datos puesto que es anterior a la gran crisis económica y financiera que sufrió el país poco tiempo después) hasta el año 2020, en el que España, se encuentra sumergida en la gran crisis sanitaria producida por el SARS-CoV-2 más conocido como COVID-19. Se plantea así analizar cómo ha sido la evolución de la calidad del empleo durante estos años y las diferencias que se han producido fundamentalmente entre hombres y mujeres y de manera subalterna en algunos indicadores en los diferentes grupos de edad, partiendo desde los 16 años hasta la edad de jubilación estimada, los 65 años.

Para ello, principalmente nos basaremos operativamente en el análisis de los datos proporcionados por el INE (Instituto Nacional de Estadística).

El Instituto Nacional de Estadística es *“un organismo autónomo de carácter administrativo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital a través de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa.”*. Este se encuentra regulado por la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública (LFEP), que regula la actividad estadística para fines estatales la cual es competencia exclusiva del Estado, y por el Estatuto aprobado por Real Decreto 508/2001 de 11 de mayo (INE, 2021).

Las leyes encargan a este organismo la actividad estadística pública, así como la realización de las operaciones estadísticas de gran peso para el país como pueden ser los censos demográficos y económicos, cuentas nacionales, formación del censo electoral, estadísticas demográficas y sociales... etc.

Esta investigación la realizaremos a través de un informe publicado dicha plataforma en octubre de 2021, el cual utiliza datos fundamentalmente de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). Este informe analiza la medición multidimensional de la calidad de vida basándose en 9 dimensiones

(condiciones materiales de vida, trabajo, salud, educación, ocio y relaciones sociales, seguridad física y personal, gobernanza y derechos básicos, entorno y medioambiente y por último, experiencia general de la vida) y dentro de cada una de ellas siguiendo unos indicadores de características individuales (sexo, edad, tipo de hogar, nivel de renta, nivel de educación, nacionalidad, grado de urbanización) y ámbito geográfico (CCAA, UE) (INE, 2021).

De estas 9 dimensiones nos vamos a centrar en la dimensión del trabajo y sus dos subdimensiones, calidad y cantidad. En primer lugar, el Instituto Nacional de Estadística, plantea el trabajo remunerado como *“actividad que consume una parte muy considerable del tiempo disponible de las personas y tiene un impacto muy significativo en su Calidad de Vida”*, aunque en esta dimensión solo se tiene en cuenta a las personas que trabajan o que quieren encontrar un empleo.

En segundo lugar, uno de los aspectos positivos que podemos observar que aporta el trabajo a la calidad de vida es la generación de renta, lo que hace que los ciudadanos puedan llegar a tener mejores condiciones económicas y materiales. El trabajo también consigue que las personas se integren y sociabilicen con otros individuos a la vez consigan posibilidades de realización profesional y personal, así como la adquisición y actualización de conocimientos a lo largo de la vida laboral. En cambio, por otro lado, la calidad de vida puede sufrir un importante deterioro en el caso de que las personas no encuentren un empleo o las condiciones del mismo no sean buenas (jornadas excesivamente largas, temporalidad, salarios bajos... etc.) (INE, 2021).

Según este informe del INE, esta dimensión se divide a su vez en dos subdimensiones:

- **Cantidad:** aquí encontramos los indicadores utilizados tradicionalmente para medir la participación en el mercado de trabajo: empleo, paro, paro de larga duración, y también un indicador del subempleo, empleo involuntario a tiempo parcial, que expresa la intención de trabajar más horas y la incapacidad de encontrar un empleo a tiempo completo.

Estos indicadores se analizan para diferentes grupos de población (sexo, edad, nivel de educación, nacionalidad, grado de urbanización) y diferentes ámbitos geográficos (CC.AA. y UE), a partir de la Encuesta de Población Activa.

- Calidad: aquí se incluyen indicadores asociados a la inseguridad económica y psíquica del trabajador: salarios bajos, trabajo temporal y a la conciliación del trabajo y la vida personal: jornadas largas. También se incluye un indicador subjetivo, la satisfacción con el trabajo (INE, 2021).

## **5. ANÁLISIS.**

### **5.1 SUBDIMENSIÓN CANTIDAD.**

En este apartado vamos a centrarnos en analizar según el informe publicado por el INE en octubre de 2021 las subdimensiones del trabajo que hemos definido más arriba, cantidad y calidad con respecto al género y a la edad, así como los diferentes indicadores de estas. Empezando por la subdimensión **cantidad**, el primer indicador que nos encontramos es la tasa de empleo.

#### *5.1.1 TASA DE EMPLEO.*

El trabajo es uno de los aspectos más importantes en la calidad de vida de los ciudadanos ya que permite lograr mejores condiciones materiales y la integración en la sociedad.

Como comenta el Instituto Nacional de Estadística, según la Estrategia Europa 2020, *“el 75% de los hombres y mujeres de 20 a 64 años deberían estar empleados en el año 2020”* La tasa de empleo forma parte de los Indicadores de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en el objetivo 8 de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos (INE, 2021).

La **tasa de empleo** se define como el cociente entre el número total de ocupados y la población en edad de trabajar (de 16 y más años). Se consideran personas ocupadas son todas aquellas personas de 16 y más años que durante la semana de referencia (la semana anterior a la semana teórica de realización de la entrevista) han trabajado al menos una hora recibiendo a cambio una retribución ya sea en dinero o en especie.



**Gráfico 1.** Evolución de la tasa de empleo entre hombres y mujeres. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. INE

En el gráfico 1, sobre la evolución de la tasa de empleo entre hombres y mujeres con datos obtenidos de la EPA, se observa que en los años previos a la crisis económica y financiera que sufrió en país en 2008, es cuando más se acentuaba la diferencia en el empleo entre hombres y mujeres, siendo en 2006 la tasa de empleo de los hombres de 64,8% frente al 43% de las mujeres, habiendo así una diferencia de 21,8 puntos porcentuales. La diferencia menor entre estos la encontramos en el año 2013, con una diferencia entre ellos de 9,8 puntos siendo siempre superior la tasa de empleo en los hombres como podemos ver en toda la serie.

Parece indicar que, en situaciones en la que la economía es más favorable las diferencias entre la tasa de empleo de hombres y mujeres crece, mientras que en situaciones más desfavorables estas diferencias disminuyen.

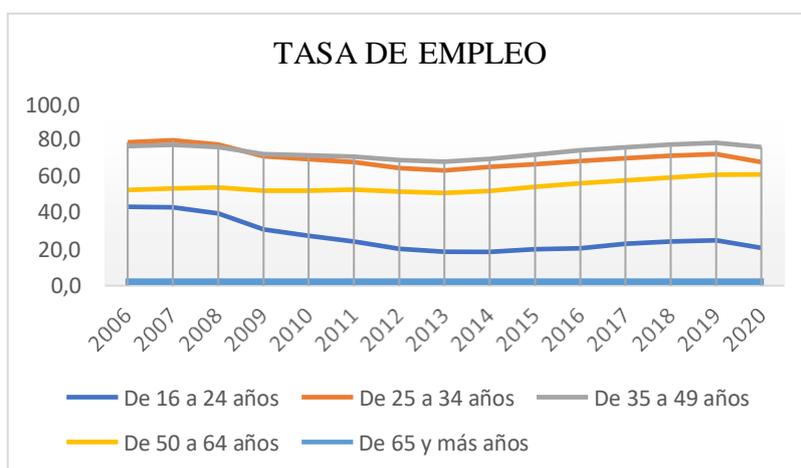
A mediados de los años 80, en España comenzó el proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral mostrándose imparable hasta nuestros días y teniendo en cuenta que, en aquellos años, apenas cinco millones de mujeres se encontraban empleadas en nuestro país y en el año 2017 ya son más de diez millones las mujeres activas. Esto ha hecho que la brecha de género en el mercado laboral se reduzca fuertemente, pero sin estar aun cerca de la igualdad efectiva (Cebrián & Moreno, 2018).

La evolución del mercado laboral en la última década viene determinada por la crisis económica y la recuperación de la misma. Vemos como durante los años de la crisis la tasa de empleo de los hombres disminuye fuertemente ya que esta afectó a sectores fuertemente masculinizados como es la construcción y esto hizo que las diferencias con

las mujeres se redujeran intensificando su oferta de trabajo como trabajadores añadidos (Cebrián & Moreno, 2018).

Podemos observar que, durante la crisis se destruyeron más empleos masculinos que femeninos y que tras los últimos años de recuperación concretamente en el año 2017 en el caso de las mujeres el nivel de empleo de empleo (43,1%) ya es prácticamente similar al que había previo a la crisis en el año 2006 (43%) mientras que en el caso masculino aún no ha llegado a ocurrir esto.

Tras estos años de recuperación, en 2019 nos encontramos con un punto de inflexión, la aparición del virus pandémico COVID-19 que afecta a nivel mundial a todos los países y que vemos concretamente como en España ha hecho que tanto las tasas de empleo de mujeres en 2020 (43,1%) como la de hombres (54,2%) disminuyan.



**Gráfico 2.** Evolución de la tasa de empleo por grupos de edad. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. INE.

En el gráfico 2, sobre la evolución de la tasa de empleo por grupos de edad con datos obtenidos de la EPA, podemos observar cómo los grandes perjudicados sin duda alguna por la crisis económica de 2008 han sido los jóvenes entre 16 y 24 años de edad contando con una tasa de empleo en los años previos a esta de del 43,3% y descendiendo en los años siguientes hasta valores del 18,5% en el año 2014, habiendo una diferencia de 24,8 puntos porcentuales. Esto se debe a que el empleo juvenil es donde encontramos mayor vulnerabilidad, siendo este grupo de población el más afectado por la precariedad laboral debido a la alta temporalidad, acudiendo a los jóvenes en las etapas de expansión económica, pero siendo los más perjudicados durante las crisis ya que está ha recaído sobre todo en los empleos temporales.

Por todo ello podemos ver como siguen siendo los más afectados también durante la pandemia la cual comenzó en 2019, teniendo estos un nivel de empleo del 24,9% y tan solo un año después, en 2020, esta tasa disminuyó en 4,9 puntos porcentuales, siguiendo así un patrón continuo en las etapas de crisis en base a lo que comenta (Rocha & Aragón, 2012) “la última persona contratada es la primera despedida”.

El lado opuesto lo encontramos en el grupo de edad de 50 a 64 años en el cual se nota la presencia de la crisis económica en 2009 con una tasa de 52,1% pero que se mantiene prácticamente estable durante la última década y en constante crecimiento desde el año 2014 contando en 2020 con una tasa de nivel de empleo del 61%.

### 5.1.2 TASA DE PARO.

La ausencia de trabajo hace que la calidad de vida de las personas se vea afectada de manera considerable, lo que hace que los trabajadores no puedan satisfacer sus necesidades económicas viendo así limitadas también sus necesidades sociales. Esto hace que los trabajadores se sientan desanimados pudiendo llegar a acarrear consecuencia negativas en la salud de estos.

La **tasa de paro** se entiende como el cociente resultante entre la población parada y la población activa, es decir, el nivel de desocupación existente entre la población total en edad de trabajar.



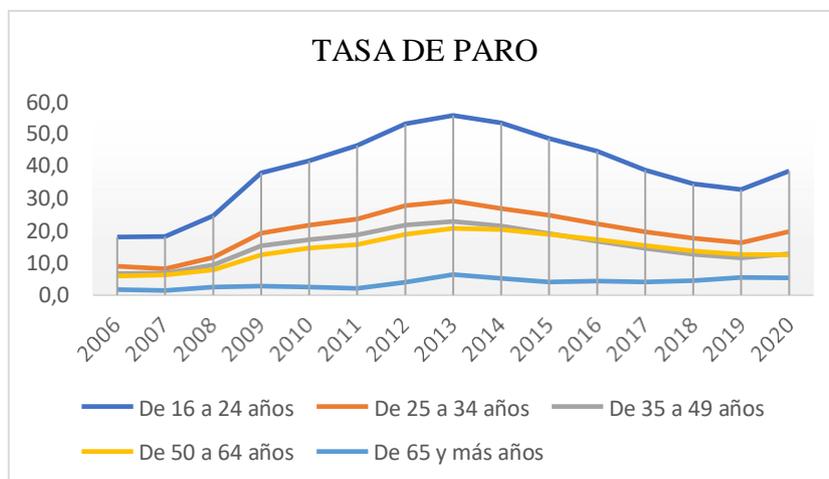
**Gráfico 3.** Evolución de la tasa de paro entre hombres y mujeres. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. INE.

En el gráfico 3, sobre la evolución de la tasa de paro entre hombres y mujeres con datos obtenidos de la EPA, podemos ver como la crisis económica sufrida en España en 2008 empezó a dejar huella tanto en el desempleo femenino con un 12,8% de paro como en el

masculino con un 10,1%, lo que hizo que el número de parados no dejara de aumentar hasta el año 2013 donde se alcanzaron niveles históricos, con un 52,3% de la población en edad de trabajar en situación de desempleo.

Los datos que se nos muestran nos advierten que, en los peores momentos de la crisis económica de nuestro país, el mercado laboral suele llevar a que las cifras de desempleo entre hombres y mujeres se igualen como podemos ver del año 2009 al 2013, existiendo en este año apenas una diferencia de 1,1 puntos porcentuales entre ellos, debiéndose esto al gran impacto que tuvo la crisis en el empleo masculino y no por que aumentara la actividad femenina.

A partir del año 2014, año en el que comienza la recuperación económica, observamos que ambas tasas de desempleo comienzan a descender, aunque de una manera más acentuada en la de los hombres, con un 12,5% de paro en el año 2019 frente al 16% de paro femenino, demostrando así también que durante toda la serie analizada la tasa de desempleo siempre ha sido superior en el caso femenino pudiéndose deberse esto a que durante muchos años han sido siempre ellas las encargadas por ejemplo, de las tareas domésticas o el cuidado de familiares dependientes.



**Gráfico 4.** Evolución de la tasa de paro por grupos de edad. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. INE.

En el gráfico 4, sobre la evolución de la tasa de paro en los diferentes grupos de edad con datos obtenidos de la EPA, vemos claramente como siempre el grupo más perjudicado ha sido el de la edad comprendida entre 16 y 24 años, siendo los más afectados por el desempleo, ya en años previos a la crisis económica, contando en 2006 con una tasa del 17,9% de paro y alcanzando en 2013 una tasa del 55,5%, más del doble que el siguiente

grupo de edad en el que también ha repercutido más la crisis, el comprendido entre los 25 a 34 años con un 29,1% de paro, existiendo entre ellos una diferencia de 26,4 puntos porcentuales.

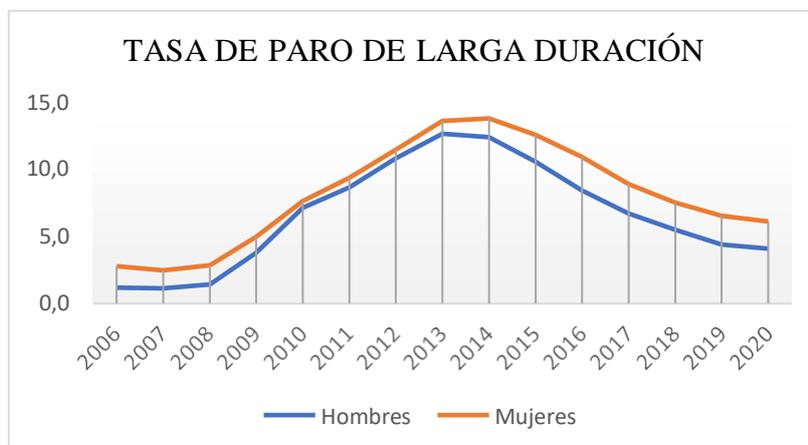
Se observa como también al inicio de la crisis sanitaria en 2019, ambos grupos son los primeros en los que el desempleo comienza a crecer. Según un informe realizado por el INJUVE y el Consejo de la Juventud de España, “2 de cada 10 jóvenes que estaban trabajando en el primer trimestre de 2020, el 19,8%, ha perdido su empleo en el segundo trimestre, pasando de trabajar al paro o a la inactividad.”

En la actualidad, que en España exista una tasa tan elevada de desempleo juvenil, 38,4% en el año 2020, pone en riesgo la competitividad de las empresas a largo plazo y hace que se genere también grandes problemas en cuanto a la exclusión social y la desigualdad social entre estos, siendo esto un problema estructural del mercado de trabajo español.

### 5.1.3 TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN.

Los periodos largos de desempleo influyen de una manera muy negativa en la calidad de vida de las personas, ya sea en la salud, el bienestar material o en sus relaciones sociales. Mientras más se alargue esta situación de desempleo mayores serán las consecuencias desfavorables en la carrera profesional de los trabajadores, así como la pérdida de capacitación y formación (INE, 2021).

Aquí vamos a analizar los datos de las personas desempleadas que llevan doce meses como mínimo buscando empleo de manera activa y que no han trabajado durante ese periodo, como porcentaje total de la población activa.



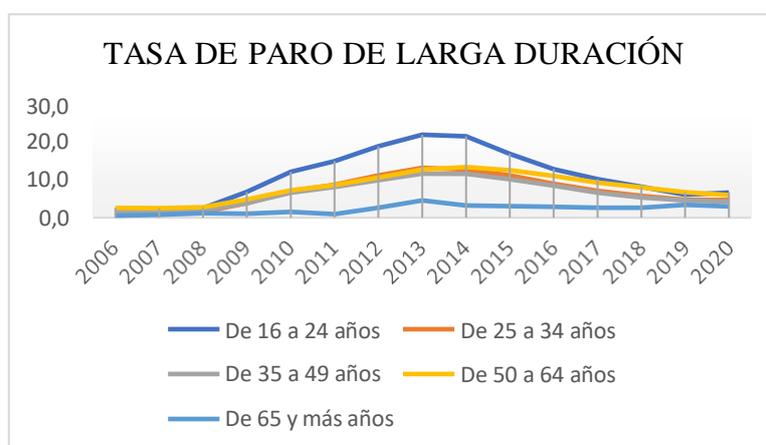
**Gráfico 5.** Evolución de la tasa de paro de larga duración entre hombres y mujeres.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. INE.

En el gráfico 5 sobre la evolución de la tasa de paro de larga duración entre hombres y mujeres con datos obtenidos de la EPA, comprobamos una vez más como en términos de desempleo, concretamente en este de larga duración, la población femenina española sigue siendo la más afectada tanto en años previos a la crisis con un 2,6%, como durante ella, llegando a su punto más álgido en el año 2014 con un 13,7%, mientras que en este mismo año la población masculina ya comenzaba a recuperarse de la crisis económica bajando su tasa del año anterior en 0,3 puntos porcentuales.

Desde el año 2008 y hasta el año 2014, la tasa de desempleo de larga duración comienza a escalar de una manera vertiginosa en ambos sexos haciendo de esto un mal endémico en el mercado laboral español y esto puede deberse a que con el paso de los años se han ido creando subsidios de desempleo ya sean contributivos o no, lo que hace tanto hombres y mujeres recurran a este para salvar sus ingresos económicos y debido a la desmotivación en la que se encuentran desistan a buscar un empleo o a aceptar las ofertas recibidas (De la Rica, & Anghel, 2014).

En los años siguientes, este desciende de una manera más acentuada gracias a recuperación económica, pero mostrando también como la población femenina es la más perjudicada, contando en el año 2018 con una tasa de 7,5% una diferencia con la de los hombres de 2,1 puntos porcentuales. En el año 2020, y sumergidos en la pandemia de la COVID-19 es cuando encontramos los niveles más bajos de desempleo de larga duración con una tasa de 6,1% en las mujeres y 4,4% en los hombres, pero aun así sin llegar a los niveles que había antes de la crisis económica y financiera que sufrió el mercado laboral español y que temiendo lo peor no llegaron a alcanzarse debido a la actual crisis sanitaria.



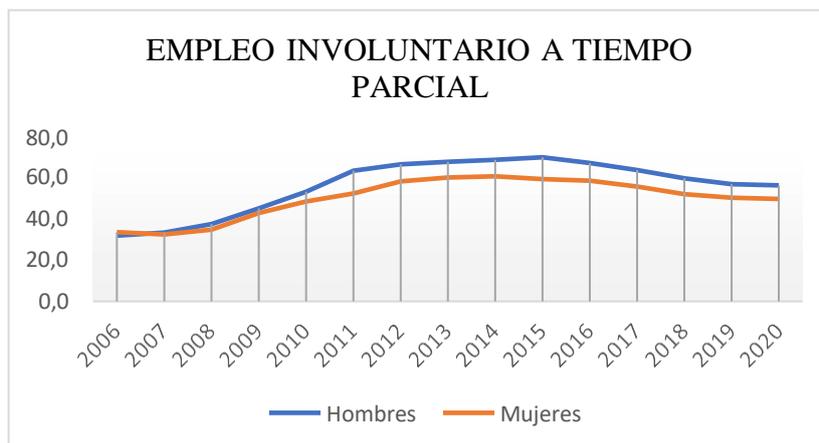
**Gráfico 6.** Evolución de la tasa de paro de larga duración por grupos de edad. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. INE.

En el gráfico 6 sobre la evolución de la tasa de paro de larga duración por grupos de edad con datos obtenido de la EPA, observamos que durante los años anteriores a la crisis de 2008 y en los últimos años de la segunda década del S.XXI, apenas existen diferencias en la tasa de paro de larga duración entre los diferentes grupos de edad analizados pero es a partir de 2009 cuando comienza un fuerte ascenso de esta, haciéndose notar de manera muy alarmante en el grupo más joven en edad de trabajar, el que se sitúa entre los 16 y 24 años de edad, con una tasa máxima en el año 2013 del 22%. Esto resulta muy preocupante ya que esto puede deberse al su falta de capacitación y formación profesional, ya que la mayoría de ellos tienen niveles educativos muy bajos o directamente han abandonado sus estudios lo que hace que tengan muy pocas oportunidades a la hora de acceder al mercado laboral y de ahí su larga duración en el desempleo.

Por otro lado, el segundo grupo mayoritario que se ha visto muy afectado por el desempleo de larga duración, han sido las personas comprendidas entre los 50 y 64 años, alcanzando su máximo en 2014, con una tasa del 13,4%, aunque la tasa juvenil seguía siendo superior en 8,2 puntos porcentuales en este año. Las personas paradas mayores de 50 años se enfrentan a una situación laboral muy complicada, muchos de ellos llevan más de dos años fuera del mercado laboral lo que ha hecho que su capacitación profesional haya ido decayendo con el paso de los años, además de contar con una formación muy básica como la educación primaria. Según como comenta De la Rica, & Anghel (2014) *“la edad es en sí misma un factor que dificulta enormemente su vuelta al empleo dado que ante la abundante oferta, el empresario prefiere escoger entre individuos más jóvenes.”*

#### *5.1.4 EMPLEO INVOLUNTARIO A TIEMPO PARCIAL.*

El empleo a tiempo parcial ha ido aumentando con el paso de los años de una manera muy significativa, llevando a que se produzcan cambios en la estructura del empleo. Muchos de los empleos a tiempo parcial son de manera voluntaria ya que por ejemplo es un buen recurso para que los trabajadores puedan conciliar la vida laboral y familiar, pero, también existe un gran porcentaje de trabajadores, que tienen un contrato a tiempo parcial porque no encuentran un trabajo a tiempo completo, por lo que estarían trabajando a tiempo parcial de manera involuntaria, lo que se puede considerar una forma de subempleo (INE, 2021).



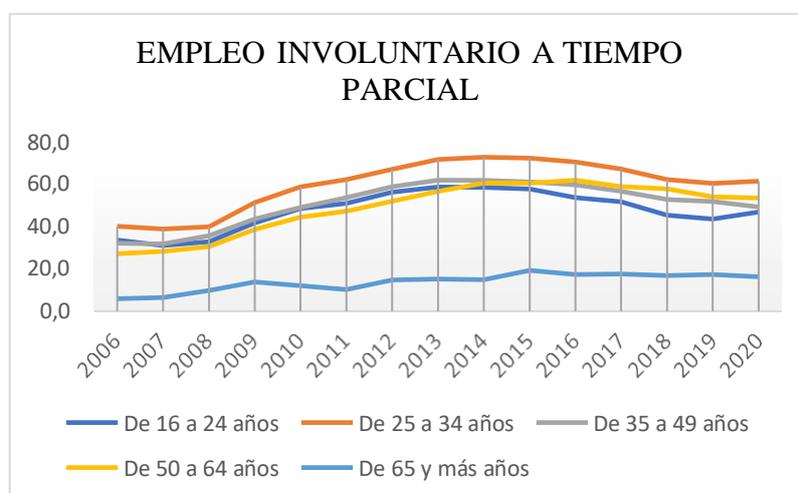
**Gráfico 7.** Evolución del empleo involuntario a tiempo parcial entre hombres y mujeres. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. INE

En el gráfico 8 sobre la evolución del empleo involuntario a tiempo parcial entre hombres y mujeres con datos obtenidos de la EPA, nos encontramos con que en este caso han sido los hombres españoles los que se han visto más perjudicados desde el año 2008 debido a cómo ha ido aumentando de manera muy intensa la tasa de parcialidad involuntaria, llegando a puntos máximos de 70,1% en el año 2015, más del doble que en los años previos a la crisis, frente al 59,4% de las mujeres, existiendo así una diferencia de 10,7 puntos porcentuales entre ellos.

Se puede ver como el empleo involuntario a tiempo parcial es un suceso que ocurre especialmente en el género masculino durante la serie de años analizadas, mientras que sin embargo ocurriría lo contrario con las mujeres, siendo este de carácter voluntario debido a que estas han asumido un papel de conciliación laboral y familiar prefiriendo este tipo de contratos.

Según varios estudios realizados se puede establecer que el empleo a tiempo parcial de manera voluntaria estaría más relacionado con las mujeres como una decisión de conciliación, en la medida en que ser mujer, casada, y con hijos en el hogar hacen que aumente la probabilidad de trabajar a tiempo parcial voluntario. Sin embargo, si cambian las características de la demanda como trabajar de forma temporal o como un trabajador manual cualificado puede relacionarse especialmente con la involuntariedad de trabajar a tiempo parcial (Dueñas et al., 2016).

Si nos fijamos en los años de recesión económica en los que la crisis se iba agudizando como en el año 2010, con una tasa ya del 53,3% en los hombres esta iba a seguir aumentando en los años posteriores sin límites lo que quizás pueda tener el origen en que ante la imposibilidad de que encontraran un trabajo a tiempo completo, hubieran aceptado trabajos a tiempo parcial. Según Dueñas et al., (2016) *“la reforma laboral de 2012 ha permitido una mayor flexibilidad interna en materia del horario de trabajo para empresas afectadas por la crisis. Sectores y/o ocupaciones perjudicados por la recesión económica habrían podido aumentar la contratación a tiempo parcial siendo además estos segmentos de mercado aquellos de colocación preferentemente masculina.”*



**Gráfico 8.** Evolución del empleo involuntario a tiempo parcial por grupos de edad.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. INE.

En el gráfico 8 sobre la evolución del empleo involuntario en los diferentes grupos de edad con datos obtenidos de la EPA, nos muestra que durante los años en los que España estaba inmersa en la crisis económica la tasa de parcialidad involuntaria más alta las podemos encontrar en el grupo de edad de 25 a 34 años, 72,2% concretamente en el año 2014.

La parcialidad en sí no es un problema, ya que trae multitud de beneficios para los jóvenes que por ejemplo quieren pagarse sus estudios mientras tienen un empleo. El problema lo encontramos cuando esta parcialidad es involuntaria debido a que estos desean trabajar a tiempo completo, pero por la destrucción de empleo que se produjo en el país durante la recesión económica no tienen más remedio que adaptarse a esta modalidad.

Otro dato a destacar es que en el grupo de edad de empleados de 65 años o más es en el que se dan los niveles más bajos de este tipo de empleo con apenas un 19% en sus peores años (2015) y esto puede deberse a que en el año 2011 el Gobierno que dirigía al país en aquel momento estableció un contrato de sustitución que daba la posibilidad de que el trabajador se retirara parcialmente hacia la jubilación siempre que la reducción de horas se cubriera con un nuevo contrato a tiempo parcial (Dueñas et al., 2016).

Sin duda alguna, otro grupo de edad que tuvo una escalada en continuo ascenso desde que comenzara la crisis, fue el de las edades comprendidas entre 50 y 64 años ya que según datos del INE es donde se produjo mayor destrucción de empleo durante los años de crisis y por lo tanto si querían obtener un empleo la mayoría de ellos tendrían que resignarse a que fuera a tiempo parcial.

## **5.2 SUBDIMENSIÓN CALIDAD.**

A continuación, nos vamos a centrar en la otra subdimensión objeto de nuestro análisis, la **calidad**. El primer indicador analizado con el que nos encontramos son los salarios bajos.

### *5.2.1 SALARIOS BAJOS.*

Se estima que un salario bajo es el que se encuentra dos tercios por debajo del salario bruto medio por hora, por lo tanto, en cada Estado Miembro de la Unión Europea el umbral sería diferente ya que en cada uno de estos estados puede variar al ser un valor específico y relativo (INE, 2021).

La OIT define lo que sería el salario mínimo como: *“la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual.”* (OIT, 2022).

El objetivo principal de establecer un salario mínimos es brindar a los trabajadores una protección contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas y garantizar una distribución justa de esa todos quienes tengan un empleo y tengan que acudir a esta protección. La existencia de un salario mínimo también lleva a que se reduzcan las desigualdades, por ejemplo, en cuestiones de género o de edad.



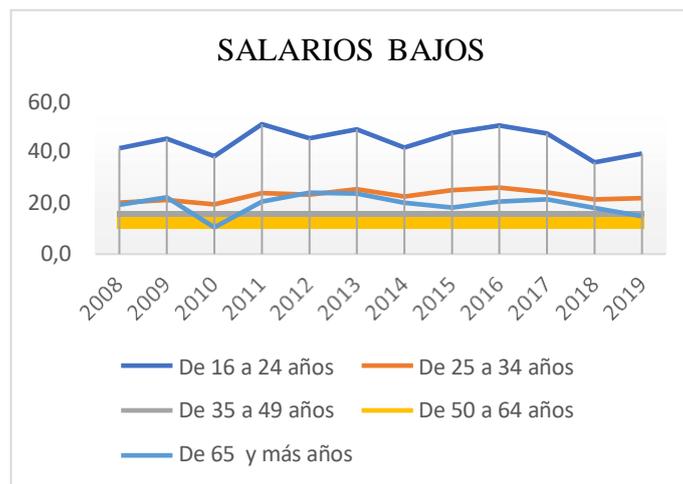
**Gráfico 9.** *Evolución de los salarios bajos entre hombres y mujeres.* Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. INE

En el gráfico 9 sobre la evolución de los salarios bajos entre hombres y mujeres con datos obtenidos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial y de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, observamos que desde prácticamente la última década las mujeres españolas siempre han contado con salarios más bajos que los hombres. Claro ejemplo lo vemos en el año 2011, cuando el país se encontraba inmerso en la crisis económica, ahí era cuando más se acentuaba esta diferencia, teniendo las mujeres un 25,8% de salarios más bajos que los hombres los cuales contaban con un 12,8%, existiendo entre ellos una diferencia de 13 puntos porcentuales, más del doble y manteniéndose esta tendencia en toda la serie analizada.

Aquí vemos claramente reflejado lo que se conoce como brecha salarial de género, que es la diferencia que existe entre los salarios que perciben los trabajadores de ambos sexos y que su cálculo se realiza por medio de la diferencia entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores (Europea, U. 2014).

Estas diferencias podrían deberse a que la mujer en España se incorporó relativamente tarde al mercado laboral lo que hace que los hombres también cuenten con más años de experiencia por este motivo y sus salarios sean más altos que los de las mujeres. Otro motivo podría ser la maternidad, lo que supone una interrupción en su vida laboral, haciendo que el número de años trabajados sean inferiores al de los hombres (Anghel et al., 2019).

Y como no mencionar el conocido como techo de cristal, el cual hace que las mujeres no accedan en las mismas condiciones que los hombres a los diferentes puestos de trabajo.



**Gráfico 10.** Evolución de los salarios bajos por grupos de edad. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. INE

En el gráfico 10, sobre la evolución de los salarios bajos entre los diferentes grupos de edad con datos obtenidos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial y de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, vemos como la franja comprendida entre los 16 y 24 años de edad es la más afectada por los cambios sufridos en la estructura salarial en la última época, unos años en constantes subidas y bajadas pero con un punto a destacar en plena crisis económica, con un 50,6% de salarios más bajos en 2010.

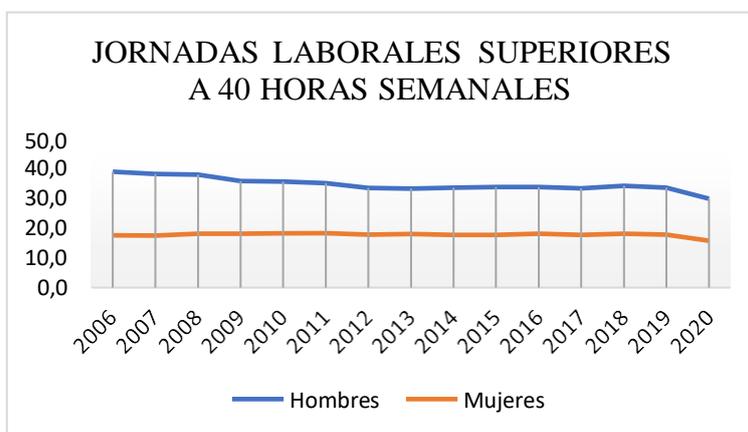
Los jóvenes son sin duda los más perjudicados en épocas de crisis ya que suelen ser los primeros en perder empleo o en que sus salarios se vean afectados de manera negativa como podemos ver actualmente, ya que el país se encuentra en una crisis sanitaria debido a la pandemia por COVID-19. Lo observamos en el año 2018 (35,7%) en él se produce una caída con respecto al año 2017 (46,9%) de 11,2 puntos porcentuales, lo que quiere decir que sus salarios aumentaron, pero, sin embargo, en el año 2019, en cuanto apareció la pandemia y el país empezó a sufrir sus consecuencias económicas, los jóvenes aumentan hasta el 39,1% sus salarios bajos siendo así los primeros afectados por la emergencia sanitaria.

En el resto de grupos de edad podemos ver como todos muestran una tendencia muy similar, aunque la población de 65 años y más sí que sufre alguna que otra subida y bajada que puede deberse a las constantes reformas en las pensiones llevadas a cabo por los recortes económicos que se impusieron en el país para superar la crisis económica.

### 5.2.2 JORNADAS LARGAS.

Las largas jornadas de trabajo sin duda alguna es un factor muy importante que hace que la calidad del empleo se vea afectada de manera negativa lo que da lugar a la consecuente disminución de la calidad de vida de los trabajadores.

Con el paso de los años la estructura del mercado laboral ha tenido que ir adaptándose a los cambios producidos por la crisis económicas lo que ha llevado a que se modifiquen las jornadas laborales. Por otro lado, se han ido consiguiendo grandes avances en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como que las personas dispongan de más tiempo para poder disfrutar del ocio y de su vida personal. Esto lo podemos ver en los trabajos a tiempo o también hoy en día con la cada vez más necesaria presencia del teletrabajo (INE, 2.021).



**Gráfica 11.** Evolución de las jornadas largas entre hombres y mujeres. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. INE.

Sobre la evolución de las jornadas largas entre hombres y mujeres con datos obtenidos de la EPA, observamos que, durante todo el periodo analizado, en España, los hombres siempre han tenido jornadas laborales más largas que las mujeres, dándose la mayor diferencia en el año 2006, con 21,4 puntos porcentuales de diferencia entre ambos.

Se muestra que la tendencia es estable y esto puede deberse a que en España aún sigue siendo la mujer la que con mayor frecuencia se encarga del cuidado de los hijos y, por lo tanto, acepte contratos a tiempo parcial.

La Ley 39/99 para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar fue aprobada para regular la reducción de jornada por motivos familiares permitiendo que los trabajadores pudieran acogerse a este tipo de contrato otorgando a estos un gran nivel de flexibilidad horaria y

de protección frente al despido. Esos derechos son los mismos tanto para hombres como para mujeres, pero tan solo ellas son las que en mayor medida han optado por este tipo de contrato haciendo así que no se reduzca la ya comentada brecha de género en el ámbito laboral. Un aspecto negativo a destacar es que tan solo los trabajadores con un contrato permanente y temporal son los que han podido beneficiarse de la reducción de jornada. (Kranz, 2018)

### 5.2.3 TRABAJO TEMPORAL.

La temporalidad disminuye de manera considerable la calidad de vida de los ciudadanos ya que hace que los trabajadores no se encuentren en una situación de estabilidad en el empleo frente a los inconvenientes que puedan surgir en un futuro como una crisis económica.

El grado de temporalidad es diferente en cada país ya que depende de la regulación por despido que exista en cada uno de ellos, por lo tanto, vamos a encontrar con dos vertientes diferentes. Por un lado, los trabajadores que, con puestos de trabajo protegidos y altamente regulados, y, por otro lado, empleados que se encuentren poco cubiertos por las regulaciones y que sean especialmente vulnerables en épocas de recesión en el país (INE, 2021).



**Gráfica 13.** *Evolución del trabajo temporal entre hombres y mujeres.* Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. INE.

Sobre la evolución de los contratos temporales entre hombres y mujeres con datos obtenidos de la EPA, podemos decir que la temporalidad en las mujeres españolas siempre ha sido más alta que la de los hombres durante todo el periodo analizado, tan solo en los años posteriores a la crisis económica como el 2016, consiguió igualarse, con una tasa de temporalidad del 26,4% para ambos sexos.

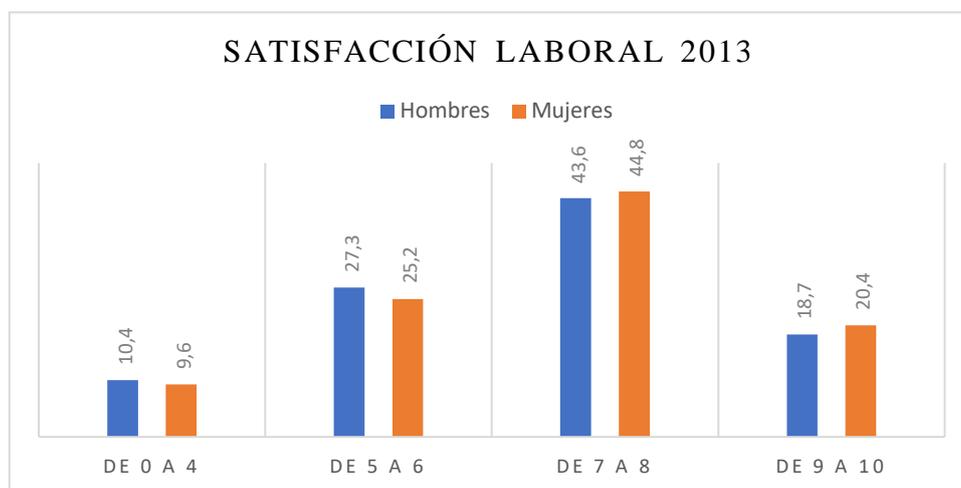
También podemos observar que del año 2006 al año 2019, la realización de contratos temporales sufre una fuerte bajada lo cual puede ser consecuencia no de que se realicen más contratos indefinidos sino de la destrucción de puestos de trabajo como consecuencia de la crisis que el país iba a comenzar a sufrir.

Otro aspecto a destacar es la temporalidad en el género femenino, la cual estaría relacionada con los aún estereotipos existentes de que la mujer es la que se encarga de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos y familiares. (Artazcoz et al., 2004)

#### 5.2.4 SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO.

En este último indicador, vamos a estudiar qué grado de satisfacción tienen los trabajadores con su actual empleo. Para la Comisión Europea la satisfacción en el trabajo es uno de los indicadores más importantes a la hora de tener en cuenta la calidad de vida de las personas.

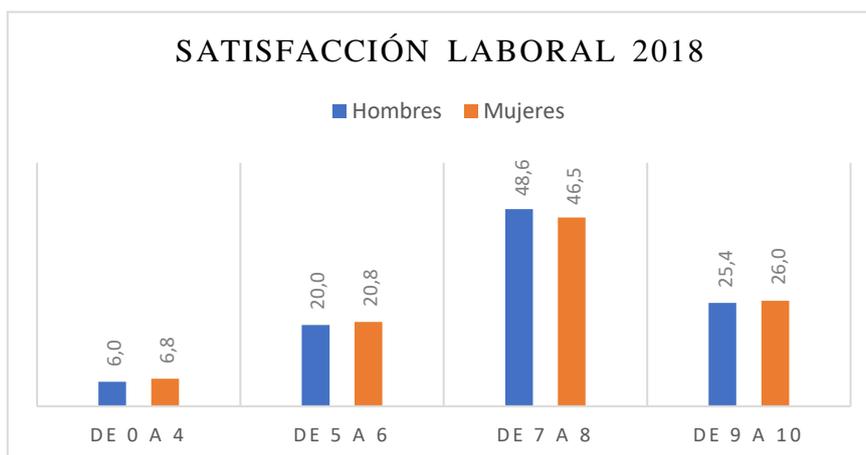
Este indicador se incluye en un apartado del informe con el estamos trabajando denominado Módulo sobre Bienestar, con el que a través de varias preguntas miden los diferentes aspectos de la calidad de vida de los individuos sin centrarse tan solo en la dimensión material o en los ingresos que perciben las personas (INE, 2021).



**Gráfica 14.** Evolución de la satisfacción laboral entre hombres y mujeres, año 2013.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Condiciones de Vida.

Módulo sobre Bienestar 2013 y 2018. INE



**Gráfica 15.** Evolución de la satisfacción laboral entre hombres y mujeres, año 2018.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Condiciones de Vida.

Módulo sobre Bienestar 2013 y 2018. INE

La comparación de ambos gráficos sobre la evolución de la satisfacción laboral entre hombre y mujeres en los años 2013 y 2018 con datos obtenidos de la Encuesta de Condiciones de Vida, se realiza en base a una escala de 0 a 10 puntos la cual se divide de 0 a 4 (insatisfecho), de 5 a 6 (poco satisfecho), de 7 a 8 (satisfecho) y de 9 a 10 puntos (muy satisfecho).

En esta comparativa, podemos ver cómo tanto hombres como mujeres se encontraban por lo general más insatisfechos con su trabajo en el año 2013 que en el año 2018, descendiendo en el caso de los hombres 4,4 puntos porcentuales con respecto al año 2013 y 2,8 puntos porcentuales en el género femenino.

En cuanto a los niveles en los que los trabajadores se encuentran satisfechos con su trabajo dentro de lo que cabe (de 5 a 10 puntos) vemos como en ambos años han sido las mujeres las que se han encontrado más satisfechas con su trabajo, aunque sean estas las que presentan un mayor grado de nivel de discriminación salarial con respecto a ellos o tengan mayores dificultades a la hora de acceder a puestos relevantes en una empresa (Belda, 2012).

## 6. CONCLUSIONES.

En este trabajo de investigación, hemos realizado un análisis de la calidad del empleo en la segunda mitad del siglo XXI, haciendo especial hincapié en las diferencias existentes en cuanto al género y en determinados aspectos a la edad utilizando una serie de indicadores proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística. Una de las primeras conclusiones que podemos sacar tras el análisis es que se evidencia claramente como la población femenina y ámbito de los jóvenes es el más afectado a la hora de considerar que un empleo es de calidad o no.

Para tener una visión más esquematizada de esto, vamos a utilizar una serie de tablas resumen que nos muestren los datos más relevantes en cuanto al género de los indicadores que hemos utilizados tanto en la subdimensión cantidad como en la subdimensión calidad.

SUBDIMENSIÓN CANTIDAD		
INDICADORES	HOMBRES	MUJERES
Tasa de empleo. (2006-2020)	Máximo: 65% Mínimo: 55,6% Promedio: 49,4%	Máximo: 44,8% Mínimo: 39,6% Promedio: 42,4%
Tasa de paro. (2006-2020)	Máximo: 25,6% Mínimo: 6,4% Promedio: 16,6 %	Máximo: 26,7% Mínimo: 10,7% Promedio: 19,1%
Tasa de paro de larga duración. (2006-2020)	Máximo: 12,6% Mínimo: 1,1% Promedio: 6,5%	Máximo: 13,7% Mínimo: 2,5% Promedio: 8%
Empleo involuntario a tiempo parcial. (2006-2020)	Máximo: 70,1% Mínimo: 32% Promedio: 56,2%	Máximo: 60,8% Mínimo: 32,5% Promedio: 50%

**Tabla 1.** Datos obtenidos de los indicadores de la subdimensión cantidad. Fuente: elaboración propia.

SUBDIMENSIÓN CALIDAD		
INDICADORES	HOMBRES	MUJERES
Salarios bajos.	Máximo: 12,8% Mínimo: 10,4% Promedio: 11,4%	Máximo: 25,8% Mínimo: 19,8% Promedio: 23%
Jornadas largas.	Máximo: 39% Mínimo: 29,9% Promedio: 34,8%	Máximo: 18,3% Mínimo: 15,8% Promedio: 17,8%
Trabajo temporal.	Máximo: 32% Mínimo: 22% Promedio: 25,3%	Máximo: 36,6% Mínimo: 24,1% Promedio: 27,6%
Satisfacción con el trabajo.	Año 2013	Año 2013
	Máximo: 46,6% Mínimo: 10,4% Promedio: 25%	Máximo: 44,8% Mínimo: 9,6% Promedio: 25%
	Año 2018	Año 2018
	Máximo: 48,6% Mínimo: 6% Promedio: 25%	Máximo: 46,5% Mínimo: 6,8% Promedio: 25%

**Tabla 2.** Datos obtenidos de los indicadores de la subdimensión calidad. Fuente: elaboración propia.

Con respecto al género, tras el análisis de estos indicadores vemos como la mujer ha sido la gran perjudicada durante más de una década a la hora de conseguir un empleo de calidad siendo los hombres los que presentan una menor probabilidad de que esto suceda. El género femenino es el que obtiene una menor tasa de empleo y, por lo tanto, a su vez, una mayor tasa de paro, así como de paro de larga duración.

Podemos sacar una multitud de conclusiones de este análisis y una de ellas es el problema estructural que existe en España, concretamente en el mercado laboral femenino, que, aunque parece que con el paso de los años ha ido mejorando, hoy en día siguen existiendo aún muchos estereotipos y razones culturales que relevan a la mujer a un papel secundario, siendo ellas las encargadas de las tareas del hogar o del cuidado de los hijos y presentando mayores dificultades a la hora de acceder a puestos de trabajo de calidad. Esto último está relacionado con un aspecto a destacar del análisis de la primera subdimensión, en el que vemos como las mujeres tienen un porcentaje inferior que los hombres en el empleo involuntario a tiempo parcial, lo que quiere decir que o bien por fuerza mayor por tener que encargarse del cuidado de la familia o hijos y tener que compaginarlo con el trabajo o bien porque no se le ofrece una jornada laboral superior (en el análisis de las jornadas largas en la subdimensión calidad vemos como también son los hombres los que tienen jornadas laborales superiores) no les queda otra que aceptar ese tipo de contrato aunque no sea de calidad para ellas con tal de no quedar desempleadas.

Todo esto nos lleva a confirmar como el tema del techo de cristal existe en España es aún tema muy latente y al que urge darle una solución para que las posibilidades de acceso a puestos de trabajo de calidad sean igualitarias tanto para hombres como para mujeres y así eliminar las barreras existentes para terminar con el pensamiento de que sólo los hombres puedan optar a empleos mejores o mayor responsabilidad por ser la tradición que durante tanto años ha existido en el país. Contamos en nuestra jurisprudencia con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que persigue poner fin a las diferencias existentes entre estos y solventar esta cuestión, aunque por desgracia aún no existe un control estricto por parte de las autoridades laborales para que las empresas no cometan estas infracciones y sigan la regulación vigente.

Es necesario también que las empresas pongan en práctica para contratar al personal lo que desde hace unos años se viene conociendo como currículums ciegos, que consiste en que este no contenga fotos, ni el género, ni la edad de los postulantes para solo se tenga en cuenta los méritos de estos y solo sea eso lo que se evalúe para llegar a una entrevista final.

En este trabajo de investigación también hemos tocado en varios indicadores el tema de la edad, llegando a la conclusión de que son las personas más jóvenes las que encuentran más obstáculos a la hora de acceder a puestos de trabajo de calidad. Son ellos lo que con gran diferencia obtienen un gran porcentaje de los contratos temporales (analizados en la subdimensión calidad) y que cada vez encuentran más dificultades a la hora de encontrar un empleo y aún más en la situación de pandemia debido al COVID-19 en la que se encuentra todavía sumergida el país.

Con el objetivo de acabar con esto, el Gobierno de España aprobó el pasado 28 de diciembre el Real Decreto-ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo para así poner fin a la precariedad y temporalidad existente en el mercado laboral español. Esta reforma cuenta con medidas tan importantes como establecer el contrato indefinido como contrato ordinario en España y que desaparezca el contrato por obra y servicio estableciendo un máximo de 6 meses para los contratos temporales. Esto beneficiará sin duda a que los más jóvenes lo cuales cada vez cuentan con más formación, no tengan que salir del país para encontrar un buen empleo de calidad y estable, acorde con sus estudios.

Por último, y para concluir, podemos decir que el empleo de calidad en España en cuanto al género y a la edad, deja mucho que desear con respecto a lo que vemos en otros países y que sin ninguna duda tanto la cantidad como la calidad del empleo van de la mano. Este país debería fomentar las políticas de empleo y formación tanto para personas empleadas como desempleadas para así conseguir puestos de trabajos más enriquecedores. Otras de las medidas sería que las políticas de conciliación que se incluyen en los planes de igualdad de las empresas no tuvieran en cuenta tan solo el género femenino, sino que vaya destinadas a ambos sexos y que no disuada a los hombres a la hora de utilizarlas lo que haría que se redujera la desigualdad que tanto esfuerzo hoy en día nos sigue costando eliminar de nuestro mercado laboral.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Aguado Correa, R., Martín Navarro, JL & Rodríguez Ramos, A (2009). Aproximaciones al concepto de calidad en el empleo y su medición. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 77-97.

Altuna Isasmendi, Miguel A. (2011): La calidad del trabajo. En E. Bericat Alastuey & M. Camarero Rioja (Dir.), *La Calidad Social en Andalucía, España y Europa. Un sistema de Indicadores* (pp. 75-88).

Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & De Artíñano, I. M. (2019). Brechas salariales de Género en España. *Hacienda Pública Española*, (229), 87-119.

Artazcoz, L., Escribà-Agüir, V., & Cortès, I. (2004). Género, trabajos y salud en España. *Gaceta sanitaria*, 18, 24-35.

Belda, P. R. (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 14, 137-158.

Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, 27, 47-63.

De la Rica, S., & Anghel, B. (2014). *Los parados de larga duración en España en la crisis actual*. Fundación Alternativas.

Díaz Mordillo, María Alexandra. (2021). «Pasado y futuro del Estado de Bienestar: reflexiones desde una era postcovid»; *Lan Harremanak*, 46, 33-59. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23138>)

Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C & Llorente Heras, R. (2016). La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial y la Gran Recesión: un análisis de género en España. *Ekonomiaz. Revista vasca de economía*, 90, 286-319. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5778220>

Europea, U. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Recuperado el 26 de abril de 2022, de [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf).

García, J. M. G., Ortega, M. A. R., & Giménez, C. R. (2010). Las dimensiones de la calidad del empleo en la economía social: un análisis de las Sociedades Laborales y de

los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (67), 45-74.

Gómez, M., & Sabeh, E. (2001). Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. *Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca*.

<https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>

Instituto Nacional de Estadística (2021). *¿Qué es el INE?* Recuperado el 6 de abril de 2022, de

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratuitas&param4=Ocultar](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratuitas&param4=Ocultar)

Instituto Nacional de Estadística (2021). *Definición de la dimensión trabajo y sus subdimensiones*. Recuperado el 6 de abril de 2022, de

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratuitas&param2=1259944523105&param4=Mostrar](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratuitas&param2=1259944523105&param4=Mostrar)

Instituto Nacional de Estadística (2021). *El empleo involuntario a tiempo parcial*. Recuperado el 19 de abril de 2022, de

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259944100913&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944100913&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084)

Instituto Nacional de Estadística (2021). *Informe sobre la calidad de vida*. Recuperado el 6 de abril de 2022, de

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratuitas&param2=1259944523105&param4=Mostrar](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratuitas&param2=1259944523105&param4=Mostrar)

Instituto Nacional de Estadística (2021). *Jornadas largas*. Recuperado el 28 de abril de 2022, de

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259944110601&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944110601&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084)

Instituto Nacional de Estadística (2021). *Salarios bajos*. Recuperado el 26 de abril de 2022, de

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259944108091&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944108091&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084)

Instituto Nacional de Estadística (2021). *Satisfacción con el trabajo*. Recuperado el 26 de abril de 2022, de

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259944110686&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944110686&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084)

Instituto Nacional de Estadística (2021). *Tasa de empleo*. Recuperado el 18 de abril de 2022, de

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259944447446&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944447446&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084)

Instituto Nacional de Estadística (2021). *Tasa de paro de larga duración*. Recuperado el 19 de abril de 2022, de

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259944084874&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944084874&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084)

Instituto Nacional de Estadística (2021). *Tasa de paro*. Recuperado el 19 de abril de 2022, de

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259944042054&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944042054&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084)

Instituto Nacional de Estadística (2021). *Trabajo temporal*. Recuperado el 28 de abril de 2022, de

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259944107218&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084)

Kranz, D. (2018). La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores. *Cuadernos de Información económica*, 264, 45-60.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 1-65. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, 266, de 6 de noviembre de 1999, pp. 38934-38942. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568>

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2020). *Juventud en riesgo. Análisis de las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España*. Instituto de la Juventud y Consejo de la Juventud en España.

Organización Internacional del Trabajo (2004). *Definición de trabajo decente*. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo (2022). Definición de salario mínimo. Recuperado el 26 de abril de 2022, de

<https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm#:~:text=El%20salario%20m%C3%ADnimo%20se%20ha,ni%20de%20un%20acuerdo%20individual>.

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 313, de 30 de diciembre de 2021, pp. 1-51. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>

Rocha, F., & Aragón, J. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta Sindical*, 19, 67-90.

Seemann, C. M., González-Gil, F., & Soto-Pérez, F. (2011). Calidad de vida: concepto, características y aplicación del constructo. *Revista Sujeto, Subjetividad y Cultura*, 2, 93, 119

Verdugo, M. A., Schalock, R. L., Arias, B., Gómez, L., & Jordán de Urríes, B. (2013). Calidad de vida. *MA Verdugo & RL Schalock (Coords.), Discapacidad e inclusión manual para la docencia*, 443-461.