

LA GENERACIÓN QUE NO DESPEGA: Trabajo precario, cultura laboral y reformas para la juventud*

THE GENERATION THAT HAVEN'T TAKEN OFF:
Precarious Work, Work Culture and Youth Reforms

Clara María Arrondo Asensio

Graduada social y Analista web en la empresa privada

claratuderini@gmail.com ORCID [0009-0009-9221-5810](https://orcid.org/0009-0009-9221-5810)

Recepción de trabajo: 26-09-2025 - Aceptación: 20-10-2025 - Publicado: 31-10-2025

Páginas: 74-98

- 1. JUVENTUD SOBRECUALIFICADA Y SIN TRABAJO: EL PANORAMA ACTUAL. ■ 2. EL VALOR DEL TRABAJO PARA LA JUVENTUD ESPAÑOLA. ■ 2.1. El giro generacional en la cultura del trabajo. ■ 2.2. Condiciones laborales y malestar juvenil: ¿trabajar para qué? ■ 2.3. Retos para las nuevas relaciones laborales: breves conclusiones. ■ 3. MEDIDAS PREVISTAS POR EL GOBIERNO DE ESPAÑA EN EL ÁMBITO JURÍDICO-SOCIAL: UN GIRO POR LA JUVENTUD. ■ 3.1. Una brevísima referencia a algunas de las medidas más recientes. ■ 3.2. Medidas previstas en el ámbito laboral. ■ 3.3. Otras reformas estructurales urgentes para garantizar el futuro económico de las personas jóvenes. ■ 4. BIBLIOGRAFIA CITADA

* Este artículo se enmarca en el Proyecto de I+D+i "Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales" (ref. B1-2023_031); y en el Grupo SEJ-347 sobre "Políticas de empleo, igualdad e inclusión social", financiado por la Junta de Andalucía.

RESUMEN

Este artículo analiza la situación laboral de la juventud española en un contexto de sobrecualificación, precariedad laboral e incertidumbre estructural. A través de esta aproximación, se examina el desajuste entre el alto nivel formativo de las personas jóvenes y la falta de oportunidades dignas en el mercado de trabajo de nuestro país. Se abordan los cambios en la cultura del trabajo, las nuevas actitudes generacionales y el impacto de las condiciones laborales sobre el bienestar juvenil. Asimismo, se identifican los principales retos para la transformación del modelo laboral vigente y se revisan las medidas jurídico-sociales adoptadas en los últimos años por el Gobierno de España, con especial atención de las que quedan pendientes.

PALABRAS CLAVE: cultura laboral, juventud, precariedad laboral, reformas laborales, valor del trabajo.

ABSTRACT

This article analyzes the employment situation of Spanish youth in a context of overqualification, job insecurity, and structural uncertainty. Through this approach, it examines the mismatch between the high educational level of young people and the lack of decent opportunities in our country's labor market. It addresses changes in work culture, new generational attitudes, and the impact of working conditions on youth well-being. It also identifies the main challenges for transforming the current labor model and reviews the legal and social measures adopted in recent years by the Spanish government, paying special attention to those that remain pending.

KEYWORDS: Work Culture, Youth, Job Insecurity, Labour Reforms, Value of Work.

1. JUVENTUD SOBRECUALIFICADA Y SIN TRABAJO: EL PANORAMA ACTUAL

En un momento histórico caracterizado por la inestabilidad laboral, la precarización del empleo y la reconfiguración del modelo productivo, los/as jóvenes españoles/as se enfrentan a una de las mayores paradojas del siglo XXI: ser la generación más formada de la historia y, al mismo tiempo, una de las más castigadas por el desempleo y la sobrecualificación¹. Si bien organismos como el INJUVE² han destacado reiteradamente el potencial de la juventud española para hacer frente a los desafíos contemporáneos, los datos invitan a matizar esa afirmación y a contextualizarla dentro de una estructura socioeconómica que continúa reproduciendo desigualdades de clase, género, origen y territorio.

De acuerdo con el Informe *Panorama de la educación 2024. Indicadores de la OCDE (Education at a Glance 2024)*³, el 52% de la población española de entre 25 y 34 años ha alcanzado estudios de nivel terciario (FP de grado superior o educación universitaria), superando la media de la OCDE y de la UE25. Este fenómeno de expansión educativa ha beneficiado especialmente a las mujeres: según el citado informe, en 2023, el 58% de las mujeres jóvenes españolas de 25 a 35 años disponía de una titulación superior, frente al 46,1% de los hombres. Sin embargo, este aumento de la cualificación no se ha traducido automáticamente en una mejora proporcional de la calidad del empleo ni en una reducción de la desigualdad.

La segmentación del mercado laboral español impide que muchos/as jóvenes accedan a puestos acordes a su formación. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)⁴, 3 de cada 10 jóvenes (el 29,2%) se encuentran sobrecualificados/as para su puesto trabajo. Este fenómeno, lejos de ser coyuntural, se vincula estructuralmente a una economía excesivamente basada en el turismo, los servicios y sectores poco intensivos en conocimiento, con escasa capacidad de absorción de perfiles técnicos y científicos. A ello se suma la inercia de un “ascensor social” averiado, donde la meritocracia educativa no garantiza la integración laboral.

1 Gómez Salado, M.Á., *La juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido socio-laboral: conceptualización, reformas normativas y cambios recientes*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2024, págs. 40-43.

2 INJUVE, *Informe “Juventud en España” 2020*, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, marzo de 2021, pág. 7, disponible en: <https://www.injuve.es/observatorio/demografia-e-informacion-general/informe-juventud-en-espana-2020>.

3 OCDE, *Informe Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2024. Informe español*, 2024, disponible en: <https://www.libreria.educacion.gob.es/libro/panorama-de-la-educacion-indicadores-de-la-ocde-2024-informe-espanol.184584/>. Vid. también, INEE, “Panorama de la Educación 2024. Indicadores de la OCDE. Equidad en Educación: Las brechas se cierran pero es necesario hacer más”, 20 de septiembre de 2024, disponible en: <https://inee.educacion.es/2024/09/20/panorama-de-la-educacion-2024-indicadores-de-la-ocde-equidad-en-educacion-las-brechas-se-cierran-pero-es-necesario-hacer-mas/>.

4 INE, *Encuesta de población activa (EPA). Módulo sobre jóvenes en el mercado laboral (Año 2024)*, 19 de junio de 2025, disponible en: <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/mEPA2024.htm>.

Las diferencias de clase continúan reproduciéndose en el acceso al empleo de calidad, y las trayectorias laborales de quienes egresan de la universidad lo evidencian con claridad. Aunque las tasas de desempleo ya no reflejan una brecha tan pronunciada entre instituciones públicas y privadas, los indicadores relacionados con la calidad del empleo sí muestran ventajas estructurales para quienes provienen de universidades privadas. Cuatro años después de finalizar los estudios, se observa una mayor proporción de afiliación como personas trabajadoras autónomas, una presencia más elevada en los grupos de cotización correspondientes a titulaciones superiores y una base media de cotización anual significativamente más alta, con una diferencia de 3.426,3 euros⁵. La falta de igualdad de oportunidades se traduce en trayectorias marcadas por la precariedad, la rotación contractual y la imposibilidad de planificación vital. Además, muchas personas jóvenes ocupadas tienen contratos temporales y/o a tiempo parcial.

Asimismo, el Informe *Panorama de la Educación 2024* pone de relieve cómo persisten desigualdades educativas previas al acceso al mercado de trabajo: el nivel socioeconómico condiciona la participación en la educación infantil, donde existen diferencias sustanciales según el nivel de renta; y el lugar de residencia influye en la calidad de los recursos escolares disponibles, como demuestra la alta concentración de escuelas pequeñas en entornos rurales. También persisten sesgos de género significativos en los campos de estudio: solo el 13% de las mujeres opta por titulaciones STEM, frente al 39,6% de los hombres, lo que perpetúa la segregación vertical en el mercado laboral y sus respectivas brechas salariales.

Aunque las personas jóvenes con estudios superiores presentan menores diferencias salariales por razón de sexo (las mujeres ganan el 91% del salario de sus homólogos varones, frente al 78% cuando no han completado la segunda etapa de secundaria), la precariedad sigue siendo la norma. La inestabilidad contractual y la imposibilidad de emancipación limitan la autonomía y el desarrollo de proyectos de vida propios.

Este panorama, lejos de ser una excepción, se ha consolidado como una constante generacional. La juventud trabajadora en España vive una cronificación de la incertidumbre, agudizada por el impacto de la pandemia, el encarecimiento de la vivienda y la escasez de empleo digno. El resultado es una generación que, pese a estar mejor preparada que nunca, vive peor que sus progenitores/as, sin poder desarrollar plenamente sus capacidades ni ejercer en condiciones de igualdad sus derechos socio-laborales.

En este contexto, no basta con aumentar los niveles de formación. Más bien, urge una transformación estructural del modelo productivo, acompañado de políticas públicas ambiciosas en materia de empleo juvenil, vivienda, innovación, movilidad profesional e igualdad. De lo contrario, se corre el riesgo de perpetuar una brecha intergeneracional creciente, de desaprovechar el capital humano más cualificado de nuestra historia y de socavar la confianza de la juventud en el contrato social democrático.

5 Fundación CYD, "La empleabilidad de los jóvenes en España 2024: ¿cómo es la inserción de los graduados universitarios?", Fundación CYD, 2025, disponible en: <https://www.fundacioncyd.org/publicaciones-cyd/la-empleabilidad-de-los-jovenes-en-espana-2024-como-es-la-insercion-de-los-graduados-universitarios/>.

2. EL VALOR DEL TRABAJO PARA LA JUVENTUD ESPAÑOLA

2.1. El giro generacional en la cultura del trabajo

Sostener que la juventud española ha modificado su actitud ante el trabajo puede resultar una afirmación insuficiente para describir la complejidad de la realidad actual. No nos hallamos meramente ante un giro en los valores juveniles, sino ante una ruptura cultural y estructural de mayor calado. La juventud que nació entre los años 1997 y 2012 —que representará el 30% de la fuerza laboral dentro de 5 años— se ha visto influenciada por las todavía recientes recesiones económicas, los conflictos armados y la pandemia de la COVID-19, de forma que las inquietudes profesionales de la generación venidera se alejan mucho de las que tenían sus madres y padres⁶.

La concepción tradicional del trabajo, entendida como eje central de la existencia, ha perdido vigencia en amplios sectores de la juventud. Para muchas y muchos jóvenes, esta visión no solo está en crisis, sino que ha quedado definitivamente superada: ya no se vive para trabajar, sino que se trabaja para vivir. El (viejo) trabajo ha muerto. Y no, este paradigma no responde a una moda pasajera, sino a una verdadera transformación generacional asentada en experiencias concretas de frustración, precariedad y falta de expectativas.

Entendiendo esta realidad, podemos empezar a explicar fenómenos crecientes como la sobre cualificación o la denominada “fuga de cerebros”, siendo verdaderas manifestaciones de una juventud que rechaza las condiciones laborales ofrecidas en su entorno inmediato. A diferencia de generaciones anteriores, hay jóvenes que no sólo retornan a los estudios de manera reactiva ante las recesiones económicas. Lo hacen de manera consciente, y se orientan estratégicamente hacia la mejora de su empleabilidad en un mercado global. La universidad, el aprendizaje de lenguas extranjeras y la movilidad internacional son concebidos como auténticos ascensores sociales, instrumentos con los que sortear una estructura nacional que no satisface sus aspiraciones profesionales ni vitales.

Así, las juventudes se rebelan en un claro acto de agencia: frente a ofertas de empleo precario, mal remunerado y sin perspectivas, la juventud ejerce su derecho a elegir y hay quienes no aceptan lo inaceptable. En este sentido, la actitud de la juventud no se define únicamente por una resistencia pasiva, sino por una proactividad crítica que interpela al propio modelo laboral heredado y reclama su transformación.

Las nuevas generaciones nacidas entre mediados de los años noventa y la primera década del siglo XXI conciben de forma diferente el trabajar: el trabajo como fuente de ingresos pasa a ser algo secundario, y empiezan a cobrar importancia valores éticos, relacionales, estructurales y vitales que configuran su relación con el empleo.

6 *El Periódico*, “Las prioridades de la Generación Z: El nuevo modelo de trabajo ideal”, *El Periódico*, 14 de octubre de 2024, disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20241014/prioridades-generacion-z-trabajo-117696655> (última consulta: 22 de junio de 2025).

Se espera cada vez más de las empresas —el 84,49% considera la reputación empresarial como un criterio crucial cuando deciden dónde trabajar⁷— y así, de entre los aspectos más destacados en las preferencias laborales de esta generación, se alza la demanda de la ética corporativa. La responsabilidad social corporativa lleva años en auge y hay muchas empresas que intentan demostrar cada año su aporte a las diferentes sociedades. No obstante, las empresas no deben convencer solamente a la ciudadanía de este aporte empresarial, sino que el impacto social y medioambiental de las organizaciones ahora es, más que nunca, valorado por las generaciones jóvenes y reclamado. La sostenibilidad, en particular, emerge como un eje central en la toma de decisiones laborales. Lejos de ser un elemento decorativo o secundario, los compromisos medioambientales, la justicia social y la transparencia corporativa se han convertido en criterios fundamentales para evaluar la idoneidad de las empresas para empezar a trabajar en ellas⁸.

La importancia que ha recibido estos últimos años esta demanda de responsabilidad social corporativa queda totalmente justificada si tenemos en cuenta algunos de los resultados arrojados por el informe “El futuro es el Clima” dónde el 97% de las personas jóvenes habían declarado que el cambio climático era un tema que les inquietaba, no en vano el 82,1% afirmaba haber sentido alguna vez “ecoansiedad”⁹.

Del mismo modo, la calidad del trato recibido en el entorno de trabajo es un tema de vital importancia para la juventud: el clima organizacional y la apertura al diálogo son condiciones que influirán en si optan o no por una empresa, influyendo en su nivel de satisfacción y en la visión a futuro en la misma¹⁰. La juventud exige entornos laborales dónde se promuevan una cultura colaborativa, de inclusión y reconocimiento, dónde se escuche su voz y se respete su individualidad: atrás quedan las comunicaciones verticales y las faltas de respeto. La inestabilidad vivida durante las diversas etapas formativas —marcadas por la crisis económica de 2008 y, más recientemente, por la COVID-19 y las repercusiones de los diversos conflictos internacionales— han dejado una huella profunda en las expectativas de estas nuevas generaciones. Expectantes presenciaron el desempleo y la inseguridad laboral de sus progenitores y de todas las personas que las rodeaban y, como consecuencia, presentan una clara preferencia por empleos más estables; que sean capaces de proporcionarles seguridad económica y puedan permitirles desarrollar un verdadero proyecto vital¹¹; y es que casi 6 de cada 10 personas (un 56%) que planea oponer próximamente, tienen entre 18 y 34 años. Esto

7 RRHHDigital, “Las prioridades laborales de los jóvenes están cambiando”, *RRHHDigital*, 4 de enero de 2025, disponible en: <https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/763347/las-prioridades-laborales-de-los-jovenes-estan-cambiando/> (última consulta: 22 de junio de 2025).

8 *El Periódico*, op. cit., 2024.

9 Bokobo, S., “Demos Lab presenta los resultados de su proceso de participación ciudadana ‘El Futuro es Clima’”, *Demos Lab*, 3 de junio de 2024, disponible en: <https://www.demoslab.com/post/demos-lab-presenta-los-resultados-de-su-proceso-de-participacion-ciudadana-el-futuro-es-clima> (última consulta: 22 de junio de 2025).

10 *RRHHDigital*, op. cit. 2025.

11 *El Periódico*, op. cit., 2024.

hace que la generación Z conforme el grupo con mayor ímpetu en preparar exámenes oficiales del Estado o de su Comunidad Autónoma¹², de hecho, 4 de cada 10 jóvenes menores de 25 años (el 75%) tienen pensado opositar¹³.

En añadido, cada vez se vuelve más común la búsqueda del bienestar integral, la juventud da una especial importancia a la salud mental y a la calidad del tiempo libre que les queda disponible¹⁴, y todo ello ocupa un lugar central en las nuevas demandas laborales. Estas nuevas generaciones priorizan aquellos empleos que permitan compatibilizar su vida personal con las nuevas obligaciones profesionales, así, entran a jugar un papel fundamental la flexibilidad horaria y las modalidades de trabajo híbridas o en remoto. Si bien el teletrabajo existía, a partir de la pandemia del COVID-19 aceleró una necesaria transformación organizativa que hoy día actúan como verdaderos beneficios a aportar por las empresas y, por tanto, claves en la retención del talento¹⁵.

Y es que, pese a que un 88% de las y los jóvenes preferiría quedarse más de dos años en una empresa, perciben que sus demandas no son completamente comprendidas por el sector privado: casi un tercio considera que las organizaciones responden adecuadamente ante sus necesidades de tiempo libre y las demandas de espacios de trabajo cómodos, ya que prácticas como el teletrabajo y el formato híbrido, aún no están plenamente instaurados en la mayoría de las empresas¹⁶. Finalmente, la juventud pone en valor la proyección y el desarrollo profesional que pueda alcanzar dentro de las empresas. Por ello, la existencia de oportunidades reales de desarrollo profesional, la formación continua, los programas de mentoría y el acceso a capacitaciones especializadas, son muy valoradas por las nuevas generaciones configurando un elemento más que considerar en la valoración de la oferta laboral que les ha sido propuesta. Esta orientación hacia el aprendizaje continuo refleja ambos, tanto el deseo de realización personal como una nueva estrategia de adaptación a un mercado laboral¹⁷.

En general, pese a que la remuneración económica continúa siendo el factor más determinante en la elección de un empleo —así lo afirmaba el 69'5% de las personas jóvenes encuestadas en el informe “Talento Joven: las motivaciones laborales de Millenials y Generación Z” elaborado por la EAE Business School en 2024—, comienzan a cobrar fuerza otros elementos vinculados al entorno y la calidad del trabajo. Entre los aspectos más valorados por la juventud emergen la calidad

12 Morales, E., “El 43% de los españoles ha opositado alguna vez en su vida en busca de estabilidad laboral”, *The Objective*, 28 de mayo de 2025, disponible en: <https://theobjective.com/economia/2025-05-28/espanoles-oposiciones-opositado-estabilidad-empleo-publico/> (última consulta: 22 de junio de 2025).

13 Galarza, G., “Los jóvenes rechazan trabajos que no respeten su tiempo libre y priorizan su bienestar mental”, *El Mundo*, 1 de enero de 2025, disponible en: <https://www.elmundo.es/espana/2025/01/01/67759785fdddf6b988b457c.html> (última consulta: 22 de junio de 2025).

14 *El Periódico*, op. cit., 2024.

15 *RRHHDigital*, op. cit. 2025.

16 *Ibidem*.

17 *El Periódico*, op. cit., 2024.

LA GENERACIÓN QUE NO DESPEGA. Trabajo precario, cultura laboral y reformas para la juventud

del ambiente laboral (mencionado por un 69,3%), la flexibilidad horaria (60,2%), la proximidad al domicilio (46,4%) y la posibilidad de tener un buen desarrollo profesional (28%)¹⁸.

Por ello, tanto la generación Millennial como la Generación Z adoptan una actitud esencialmente pragmática respecto al trabajo: para un 79,2%, la actividad laboral tiene como fin principal cubrir las necesidades cotidianas y los intereses personales. Una parte considerable de las personas jóvenes encuestadas valoraba el desarrollo personal (59,3%) que podía devenir del ejercicio laboral e incluso el disfrute de sus funciones (42,8%). Una de las preferencias que representan un giro respecto al modelo tradicional —en el que el prestigio profesional o el reconocimiento público figuraban entre los objetivos prioritarios— es la aspiración de una proporción significativa (36,5%) a reunir ingresos de forma rápida con el propósito de alcanzar una jubilación anticipada¹⁹.

Imagen 1. Variables más importantes tenidas en cuenta por la juventud a la hora de aceptar un trabajo



Fuente: Díez Piñol, M., González Arnedo, E. y Quartucci, C., *Talento Joven. Las motivaciones laborales de Millennials y Generación Z*, EAE Business School, octubre de 2024, p. 27. Disponible en: https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2025/05/InformeEAE_TalentoJoven_.pdf.

¹⁸ Díez Piñol, M., González Arnedo, E. y Quartucci, C., *Talento Joven. Las motivaciones laborales de Millennials y Generación Z*, EAE Business School, octubre de 2024, p. 27. Disponible en: https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2025/05/InformeEAE_TalentoJoven_.pdf.

¹⁹ *Ibidem*.

Como veníamos informando, las transformaciones en las actitudes de la juventud ante el trabajo no responden a una reconfiguración profunda de la cultura laboral contemporánea. Las generaciones más jóvenes, marcadas por la incertidumbre estructural, la precariedad y la aceleración de los ritmos vitales, han desplazado el valor central del trabajo, así es el bienestar emocional, la autonomía personal y el equilibrio vital los valores que cobran protagonismo. Si bien la estabilidad y el poder adquisitivo siguen siendo importantes, ya no son suficientes para garantizar una vinculación sólida con el puesto de trabajo.

Este nuevo enfoque es el reflejo de la conciencia crítica con la que las nuevas generaciones enfrentan el mercado laboral ante el que se encuentran que es claramente incapaz de responder a sus expectativas vitales. Así, el trabajo se vuelve un medio subordinado a otros fines: disfrutar de la vida, desarrollarse como personas y ejercer una ciudadanía activa.

2.2. Condiciones laborales y malestar juvenil: ¿trabajar para qué?

Frente a dinámicas laborales que tienden a despersonalizar a trabajadores, como si se tratasen de piezas sustituibles dentro de un engranaje productivo, buena parte de la juventud ha optado por invertir el sentido de esta lógica: instrumentaliza el trabajo del mismo modo en que este la instrumentaliza a ella. Ya no se concibe el empleo como una vocación y lejos está esa identificación personal con la profesional, el trabajo se concibe ahora como un medio para sostener una vida, que encuentra su verdadero significado y fuera del ámbito laboral y que empiece cuando acaba el mismo. En palabras de Alessandro Gentile, profesor de Sociología del Trabajo en la Universidad de Zonzoa, *“El trabajo ha dejado de ser una vocación para convertirse en un instrumento, una forma de ganar dinero y poder dedicarse a otras cosas que llenen más”*²⁰.

Desde esta perspectiva, muchas personas jóvenes adoptan estrategias de racionalización del esfuerzo: priorizan su tiempo libre, su bienestar y su salud mental. La actitud no responde a una supuesta “falta de cultura del esfuerzo”, como ciertos discursos generacionales insisten en afirmar, sino que aplican a una lógica de reciprocidad: si los empleos son inestables, mal remunerados y de corta duración, las expectativas que los jóvenes depositan en los mismos son las mismas. No se trata, por tanto, de un déficit de compromiso, sino de una reacción comprensible ante una inestabilidad constante²¹.

Esta resignificación del trabajo no surge de una actitud hedonista o evasiva, sino de una lectura realista y crítica del presente. Si bien volver a los estudios es una de las estrategias de huida ante la precariedad laboral, también hay jóvenes que han internalizado —inclusive mediante la experiencia directa— la desvinculación entre el mérito y la recompensa: el incremento del nivel educativo o la acumulación de años de experiencia no garantiza, en la mayoría de los casos, estabilidad ni una

20 Rabanaque, L., “La visión de los jóvenes sobre el empleo es muy diferente a la de sus padres”, *El Periódico de Aragón*, 28 de noviembre de 2023, disponible en: <https://www.elperiodicodearagon.com/el-estudiante/2023/11/28/vision-jovenes-empleo-diferente-padres-94988161.html> (última consulta: 21 de junio de 2025).

21 Rabanaque, L., *op. cit.*, *El Periódico de Aragón*, 2023.

mejora sustancial en las condiciones de vida. Ante esta percepción de una precariedad normativa instalada y una frustración generalizada de las expectativas, la juventud se pregunta: si el trabajo no permite alcanzar metas vitales básicas, ¿para qué trabajar más?²².

Los indicadores más recientes sobre la participación de la población joven en el mercado laboral español confirman una posición estructuralmente frágil. Según el Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo (primer trimestre de 2025), la tasa de desempleo de la juventud de 16 a 24 años se situó en el cuarto trimestre del año 2024 en un 26,5%, mientras que el grupo de 16 a 29 años registró un 19,9%, cuando se observaba la tasa de paro de la población general de 16 a 64 años, sorprendía encontrarse que la misma se reducía a la mitad, siendo de un 11,5%²³. Si nos atrevemos a mirar más allá, la comparación de estas cifras con la media europea revela una desigualdad persistente que no ha sido corregida por las mejoras macroeconómicas recientes, ya que la media de la UE-27 se situaba para el mismo año en un 14,3%²⁴ para quienes tenían entre 15 y 24 años, lo que hace que España haya sido el segundo país con la tasa más alta de paro juvenil en la Eurozona (24,9%). A su vez, la tasa de empleo juvenil fue del 42,3%, en contraste con el 67% de la población general²⁵. Lo que, en definitiva, no augura buenas noticias para nuestra juventud.

Inclusive, esta desigualdad se refleja por género y por los diferentes indicadores de calidad del empleo: las jóvenes tienen tasas de empleo más bajas en comparación sus homólogos, para ellos (de entre 16 a 29 años) la tasa de empleo se encontraba en un 42,3%, mientras que para la de ellas era de un 40,7%²⁶. En cuanto a la calidad del empleo, la temporalidad juvenil sigue siendo un rasgo distintivo del mercado laboral para este colectivo. Aunque ha descendido tras la reforma laboral de 2021 —hasta entonces, la tasa de temporalidad superaba el 60% en el grupo de 16 a 24 años—, en 2025 la tasa de temporalidad aún afecta al 32,7% de la juventud de entre 16 a 29 años y al 41,7% del grupo conformado por la población de 16 a 24 años.

Esta temporalidad sigue siendo más alta para las jóvenes, su tasa asciende en el primer grupo (de 16 a 29 años) al 36,4%, y al 46% en el segundo grupo (de 16 años a 24 años), respectivamente, volviendo a ser las más afectadas por este suceso²⁷. Esta disparidad evidencia una vez más la dificultad de conseguir una estabilidad profesional, especialmente entre las mujeres jóvenes, quienes enfrentan mayores obstáculos para consolidar trayectorias laborales que les permitan conseguir una vida autónoma plena.

22 Rabanaque, L., *op. cit.*, *El Periódico de Aragón*, 2023.

23 Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informe "Jóvenes y Mercado de Trabajo"*, núm. 45, 2025, T1, págs. 28 y ss., disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2025/Informe_Jovenes_Num45_Mayo_2025.pdf.

24 Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informe "Jóvenes y Mercado..."*, *op. cit.*, pág. 29.

25 Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informe "Jóvenes y Mercado..."*, *op. cit.*, pág. 15.

26 *Ibidem*.

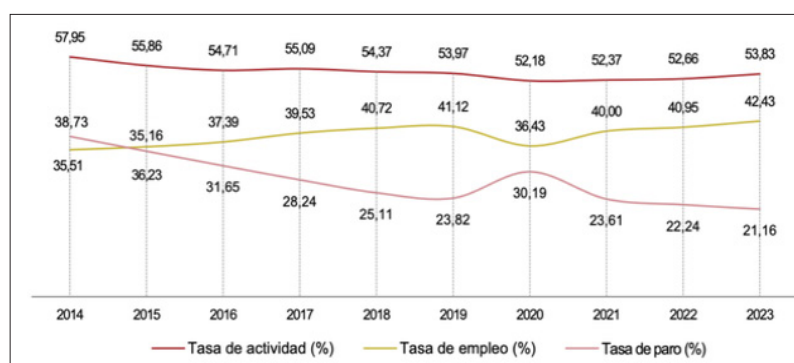
27 Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informe "Jóvenes y Mercado..."*, *op. cit.*, págs. 21 y 22.

LA GENERACIÓN QUE NO DESPEGA. Trabajo precario, cultura laboral y reformas para la juventud

Así, podemos confirmar que España tiene una de las tasas de temporalidad involuntarias más altas de toda la Eurozona, llegado al 40,4%, muy elevada si la comparamos con la media, que se situaba en 14,3% en los datos más recientes²⁸.

Por su parte, la numerosa existencia de empleos a tiempo parcial entre la juventud tampoco refleja aspectos positivos. En 2025, la tasa de parcialidad involuntaria entre el grupo de 16 a 24 años es del 33,7% mientras que, para el segundo grupo de 16 a 29 años, la misma se reduce al 40,9%. Situándose como el tercer país con la tasa de parcialidad involuntaria más alta, en España la misma asciende al 43,5% entre la juventud de 15 a 29 años, mientras la media de la Eurozona se sitúa en un 18%. Esta elevada rotación contractual, ha limitado y limita la estabilidad de nuestra juventud, dificultándoles su futura planificación vital y económica²⁹.

Imagen 2. Tasas de actividad, empleo y paro en la población joven



Fuente: Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa.

IV Trimestre de los años 2014-2023. Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes, pág.14. disponible en: <https://www.sepe.es/dam/jcr:b61ed685-9d91-45bb-9d43-7cbf6d2e76b5/Informe-del-Mercado-de-Trabajo-jovenes-Estatal-2023-Datos-2022.pdf>.

El coctel de la pobre calidad del empleo juvenil en España: alta temporalidad, parcialidad y bajos salarios, ha retrasado significativamente los proyectos que podían tener. Y es que, a pesar del incremento sostenido del salario mínimo interprofesional entre 2019 y 2025, dicha evolución no se ha traducido en una mejora sustantiva del poder adquisitivo ni en una mayor autonomía económica entre la juventud.

En 2023, apenas el 19,9% afirmaba subsistir exclusivamente con sus ingresos, mientras que un 58,1% señalaba vivir con lo justo o enfrentar dificultades económicas³⁰. En 2023, se calculaba que la

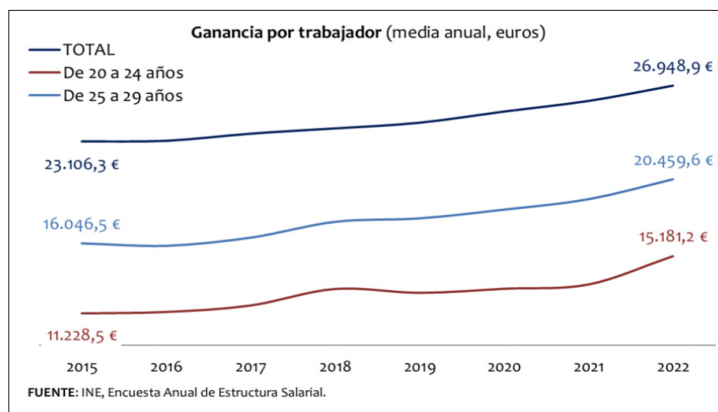
28 Ibidem.

29 Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informe "Jóvenes y Mercado..."*, op. cit., pág. 25.

30 Gómez, A. et al., op. cit., 2024, pág.29.

juventud de entre 20 y 24 años ganaba 15.364 euros brutos al año, si lo comparamos con el salario medio anual, este grupo ganaba un 45% menos que la población general³¹.

Imagen 3. Evolución de la ganancia media de la juventud



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, Informe "Jóvenes y Mercado de Trabajo", núm. 45, 2025, T1, pág. 26, disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2025/Informe_Jovenes_Num45_Mayo_2025.pdf.

Este escenario de precariedad se vincula directamente con el retraso en los procesos de emancipación. En 2022, el 85,7% de los jóvenes entre 16 y 29 años residía aún en el hogar familiar, cifra sustancialmente superior al promedio europeo (68,1%). Por primera vez desde el año 2000, la edad media de emancipación superó los 30 años, lo cual se relaciona con la persistente fragilidad económica, el encarecimiento de las cuotas hipotecarias y el incremento del Índice de Precios de la Vivienda en Alquiler (IVPA), que aumentó un 12,4% entre 2014 y 2021³².

Según estimaciones recientes del Banco de España, el mercado inmobiliario español ha experimentado un notable encarecimiento en el último año. El precio medio del alquiler residencial ha registrado un incremento interanual del 9,2 %, mientras que el valor de compra de la vivienda ha aumentado un 7,5 % en el mismo periodo. Esta tendencia se acentúa en los principales núcleos urbanos, como Madrid y Barcelona, donde el coste por metro cuadrado supera ya los 4.000 euros. Tales cifras evidencian una vez más, la creciente desconexión entre los precios del mercado y la capacidad adquisitiva de la población joven, dificultando de forma estructural su acceso a una vivienda digna y a un empleo de calidad³³.

A ello se suma que las condiciones materiales que atraviesa la juventud guardan una relación estrecha con su estado de salud, tanto a nivel físico como a nivel mental. De manera general, si se

31 Ramírez, B, *Vivir peor que sus padres: el drama económico de ser joven hoy en España*, Economía 3, 18 de junio 2025, disponible en: <https://economia3.com/2025/06/18/698891-vivir-peor-que-sus-padres-el-drama-economico-de-ser-joven-hoy-en-espana/>

32 Gómez, A. et al., *op. cit.*, 2024, pág.29.

33 Ramírez, B, *Vivir peor que sus padres: el drama económico de ser joven hoy en España...* *op.cit.*

enfrentan a mayores desventajas socioeconómicas presentan una percepción más negativa de su bienestar, así como una incidencia superior de malestares emocionales y trastornos de salud mental. En el año 2023, casi el 60% de la población joven manifestó haber experimentado algún problema de salud mental en los últimos doce meses. De ese total, el 24,4% indicó que fue ocasional, mientras que el 17,4% lo vivió con frecuencia³⁴.

Cuando la juventud reflexiona sobre sus oportunidades laborales, el “X Informe Young Business Talents”³⁵ revela un incremento significativo en el pesimismo laboral entre la juventud española. En 2025, el 44,3 % del estudiantado preuniversitario considera que el empleo empeorará en los próximos cinco años, frente al 37 % registrado el año anterior. Esta percepción se fundamenta en la creciente inestabilidad del mercado laboral y el deterioro de las condiciones contractuales, incluso antes de acceder formalmente al mundo profesional. No sorprende conocer que las mujeres sean quienes muestran una mayor preocupación (46,4 %) frente a los hombres (42,1 %), pues podría vincularse a los datos que veníamos previamente explicando, es decir, a las desigualdades estructurales que afectan especialmente a las trabajadoras jóvenes³⁶.

A pesar del contexto adverso, la juventud española se caracteriza por su carácter resiliente y su capacidad de adaptación: el 65,7 % confiaba en encontrar empleo en menos de un año tras finalizar sus estudios y el 79,6 % cree que podrá alcanzar una calidad laboral superior a la de sus progenitores, respaldado por el hecho de que seis de cada diez consideran poder afrontar mejor su trabajo gracias a su preparación, así, el 70,2 % barajaba la posibilidad de emigrar por motivos laborales. Lo que parece revelar mucha información acerca de cómo piensa nuestra juventud: si no encuentran oportunidades aquí, no tendrán miedo alguno de buscarlas fuera, porque valoran la formación que han adquirido y confían en encontrar un empleo de calidad, aunque sea fuera del panorama nacional.

En definitiva, el actual escenario laboral para la juventud en España se caracteriza por una precariedad estructural que afecta no solo la inserción en el empleo, sino también la construcción de proyectos vitales sostenibles. La desafección hacia el trabajo no surge como un rechazo irresponsable, sino como una respuesta crítica ante la falta de estabilidad, remuneración digna y reconocimiento. La imposibilidad de ver realizado un futuro a medio y largo plazo —en términos de emancipación, ahorro, o planear una maternidad/paternidad— convierte esta precariedad sistemática en un obstáculo estructural para el desarrollo personal y colectivo de toda una generación presente y futura. Por ello, esta actitud resignificada implica concebir el empleo como un medio funcional, y no como eje identitario o aspiracional, lo cual refleja como la juventud se ha adaptado al contexto

34 Ibidem.

35 Para más información consultar el X Informe Young Business Talents: <https://www.youngbusinesstalents.com/es/wp-content/uploads/2025/02/I-Informe-YBTES2024-Participantes-BR.pdf>

36 Bermejo, I., *El pesimismo laboral crece entre los jóvenes: la mitad cree que el empleo empeorará en los próximos cinco años*, La Razón, 26 de febrero de 2025, disponible en: https://www.larazon.es/economia/pesimismo-laboral-crece-jovenes-mitad-cree-que-empleo-empeorara-proximos-cinco-anos_2025022667bedb93829a0900018d581a.html.

de vulnerabilidad persistente. La desvinculación entre esfuerzo y recompensa, sumada al deterioro del bienestar psicosocial, permite comprender por qué el trabajo pierde centralidad en la vida de muchos jóvenes, quienes priorizan su salud mental, su autonomía y el sentido de sus vidas fuera del trabajo. En este marco, la pregunta “¿trabajar para qué?” es lanzada desde las trincheras de las generaciones más jóvenes que demandan una transformación profunda de la lógica tras el mercado laboral vigente.

2.3. Retos para las nuevas Relaciones Laborales: breves conclusiones

Entendemos tras esta lectura, que el desafío que enfrentan actualmente las instituciones, las organizaciones empresariales y el marco normativo consiste en adaptarse a las subjetividades juveniles emergentes sin reducirlas a construcciones simplificadoras que apelan a la “desafección” o a la “falta de compromiso”. El cambio generacional en la forma de concebir el trabajo —ya no como vocación, sino como instrumento funcional— requiere una revisión sustantiva de los modelos tradicionales de vinculación laboral. Todo ha cambiado, desde las necesidades individuales a las necesidades organizacionales.

La convivencia intergeneracional dentro de las organizaciones revela fricciones relevantes relacionadas con la comunicación, el liderazgo y el clima corporativo. Y no es de extrañar sabiendo la polarización de las opiniones entre las diferentes generaciones. El informe de Grant Thornton señala que el 55 % de quienes ocupan cargos directivos en el Estado español perciben dificultades de adaptación entre las personas jóvenes y el talento con mayor trayectoria profesional³⁷. La juventud demanda estructuras horizontales, espacios participativos y una coherencia ética entre los discursos corporativos y las prácticas cotidianas. Si no se producen estos cambios, las empresas van a tener que enfrentarse a la dificultad de retener el talento dentro de sus organizaciones, con todo lo que ello significa.

La respuesta empresarial ante este nuevo paradigma debe, por tanto, girar hacia el diseño de entornos laborales más inclusivos y sostenibles. Tal como señala PwC y tal y como veníamos adelantando, estas estrategias efectivas incluyen el impulso de medidas de conciliación, el fomento del bienestar emocional, la transparencia en la cultura organizativa o el acceso a recursos básicos como la vivienda o la salud. La transformación del vínculo laboral no supone “adaptar” a la juventud al mercado de trabajo vigente, sino reformular dicho mercado desde una lógica de corresponsabilidad generacional y propósito compartido³⁸.

37 Grant Thornton, *Informe El desafío de la diversidad generacional en la empresa*, Madrid, 2023, disponible en: <https://www.grantthornton.es/especiales/el-desafio-de-la-diversidad-generacional-en-la-empresa/>, pág. 27.

38 PwC, *30 propuestas para cultivar el talento joven desde la empresa*, Madrid, 2023. Disponible en: <https://ideas.pwc.es/archivos/20250207/30-propuestas-para-cultivar-el-talento-joven-desde-la-empresa/>, pág. 3.

Los hallazgos del informe Talento Joven elaborado por EAE Business School que comentábamos con anterioridad, refuerzan esta lectura al final de este, donde aconsejan a las empresas los cambios que deben instaurar para afrontar este cambio de paradigma. La estrategia de employer branding (o imagen de marca empleadora) aparece como un mecanismo clave para construir reputaciones laborales sólidas y atraer perfiles emergentes, priorizando valores como el respeto, la flexibilidad y la colaboración. La flexibilidad laboral, particularmente tras la pandemia, se ha consolidado como una condición prioritaria para más del 70% de las personas jóvenes que eran encuestadas. También destacan el desarrollo profesional y la formación continua, que se configuran como elementos estructurales para fidelizar el talento joven: un 35% valora la formación como factor decisivo para permanecer en una empresa y un 25% lo consideraría incluso para regresar a una organización que abandonó por lo que ya no hablamos de retener únicamente al personal, si no de ser capaces de volver a atraerlo³⁹.

Asimismo, los beneficios competitivos —como la compensación económica, los seguros de salud y el teletrabajo— constituyen incentivos esenciales: el 65% de las personas trabajadoras en Latinoamérica considera la compensación como determinante para su permanencia en una empresa². La cultura organizacional y el estilo de liderazgo desempeñan también un papel decisivo. Las generaciones jóvenes valoran entornos honestos, diversos y sostenibles, y rehúyen modelos autoritarios o basados en la microgestión, posicionando al liderazgo transformacional como pilar estratégico para la retención del talento, pues aseguran que las personas no dejan a las empresas, dejan a sus jefes/as ante el descontento con el estilo empleado al liderar⁴⁰.

En este escenario, resulta pertinente plantearnos el papel del Derecho del Trabajo y de la negociación colectiva como instrumentos de adaptación institucional. Las transformaciones sociales, tecnológicas y ecológicas exigen una revisión profunda del Estatuto de los Trabajadores y de las herramientas de negociación colectiva, a fin de garantizar nuevos derechos y regular realidades emergentes como el teletrabajo, los modelos híbridos, las plataformas digitales o la desconexión digital⁴¹. Tal como defienden Cruz Villalón y Rodríguez Ramos en su análisis sobre la gestión del cambio, la negociación colectiva puede convertirse en un vehículo eficaz para anticipar transformaciones y asegurar el equilibrio entre innovación y protección laboral⁴².

La reconfiguración de las relaciones laborales, por tanto, no puede abordarse desde la resistencia normativa ni desde la retórica generacional. El reconocimiento de las nuevas formas de entender y habitar el trabajo es indispensable para construir modelos productivos más inclusivos, sostenibles y significativos para las generaciones presentes y futuras.

39 Díez Piñol, M., González Arnedo, E. y Quartucci, C., Talento Joven. Las motivaciones laborales de Millennials y Generación Z op.cit., págs.44 y 45.

40 Díez Piñol, M., González Arnedo, E. y Quartucci, C., Talento Joven. Las motivaciones laborales de Millennials y Generación Z op.cit., págs.44 y 45.

41 Arias Domínguez, M., "El ámbito subjetivo del Estatuto de los Trabajadores", *Revista de Derecho del Trabajo*, n.º 60, Madrid, 2022. Disponible en: <https://vlex.es/vid/ambito-subjetivo-estatuto-trabajadores-288097>, pág. 19.

42 Cruz Villalón, J. y Rodríguez Ramos, P. (dirs.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial*, Aranzadi La Ley, Madrid, 2025, pág. 54.

3. MEDIDAS PREVISTAS POR EL GOBIERNO DE ESPAÑA EN EL ÁMBITO JURÍDICO-SOCIAL: UN GIRO POR LA JUVENTUD

3.1. Una brevísima referencia a algunas de las medidas más recientes

En los últimos años, el Gobierno de España ha desplegado un conjunto de medidas orientadas a mejorar la situación laboral y social de la juventud, integrando una perspectiva generacional en el diseño de las políticas públicas. Como bien destaca algún autor⁴³, entre las principales actuaciones cabe mencionar el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 y el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno, instrumentos que articulan intervenciones específicas para jóvenes con baja cualificación, en situación de desempleo o fuera del sistema educativo.

En el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, también se han impulsado reformas normativas clave, como la modificación del Estatuto de los Trabajadores, que ha limitado el uso de la contratación temporal⁴⁴, generalizando la contratación indefinida, y la introducción de nuevos contratos formativos más vinculados a la empleabilidad real. Paralelamente, se han desarrollado programas de inversión como Empleo Joven TándEM, Investigo o Primera experiencia profesional en las Administraciones Públicas, con el objetivo de promover la formación dual, la inserción laboral en sectores estratégicos y la experiencia profesional en el ámbito público.

A estas iniciativas se suman medidas de impacto algo más recientes como, por ejemplo, la cotización obligatoria por prácticas académicas, que buscan reforzar la protección de quienes inician su trayectoria laboral. El conjunto de estas reformas ha sido recogido y valorado en la Adenda del Plan de Recuperación remitida a la Comisión Europea en 2023, destacándose su efecto positivo sobre la empleabilidad juvenil, la reducción de la temporalidad y el fortalecimiento de la cohesión social.

3.2. Medidas previstas en el ámbito laboral

En el marco de las transformaciones estructurales que atraviesa el mercado laboral español, el año 2025 se presenta como un punto de inflexión para la juventud trabajadora. Las reformas impulsadas por el Gobierno en los últimos años reflejan una orientación clara hacia la mejora de las condiciones de empleo de las nuevas generaciones, con el objetivo de corregir desequilibrios históricos y ofrecer un horizonte más favorable y estable.

43 Gómez Salado, M.Á., *La juventud en el contexto de las políticas ...*, op. cit., 2024, págs. 114-116.

44 Sobre esta reforma, vid. Montes Adalid, G., "Una mirada a la reforma laboral: luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2021", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022, págs. 383-392, disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/14282>.

En este sentido, cobran especial relevancia medidas como el inminente Estatuto del Becario, destinado a regular con mayor claridad las prácticas formativas, las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional, que han elevado progresivamente los estándares retributivos en los sectores más expuestos a la precariedad, y la reducción de la jornada laboral⁴⁵, que no solo puede favorecer la conciliación y el bienestar social, sino que también puede representar una oportunidad para promover la creación de empleo juvenil al incentivar una redistribución más equilibrada del trabajo disponible. En conjunto, estas iniciativas configuran un nuevo horizonte normativo que, de consolidarse, podría contribuir a revertir la precariedad estructural que caracteriza la inserción laboral de buena parte de la juventud española.

3.2.1. Estatuto de las personas becarias: sin fecha ni rumbo

Una de las medidas más esperadas por el conjunto de nuestra juventud, es el Estatuto del Becario que mejorará el escenario en el que se encuentran la totalidad de jóvenes con un contrato en prácticas. Si algo ha caracterizado el acceso de la juventud al mercado laboral ha sido hacerlo mediante los antiguos denominados contratos de formación y aprendizaje (ahora llamados contratos de formación en alternancia) o mediante los contratos en prácticas (que ahora reciben el nombre de contratos de obtención de práctica profesional).

Los primeros conforman un estadio previo al contrato propiamente dicho en el que se formaba de forma práctica y teórica a jóvenes en desempleo para que adquirieran una preparación específica que les permitiera desarrollar un oficio⁴⁶. Mientras que la segunda tipología está dirigida a quienes hayan adquirido un título universitario, máster, certificado del sistema de formación profesional, grado medio o superior, o a quienes posean un título en enseñanzas artísticas o deportivas que habiliten para el ejercicio de una actividad laboral⁴⁷. Si bien nos vamos a centrar en la segunda definición, lo cierto es que ambos modelos de contratos han sido ampliamente extendidos —como puede comprobarse en las imágenes 4 y 5 de este escrito— y aunque pretendían ser un puente al contrato laboral, buena parte de la juventud se ha visto sujeta a sucesivos contratos de prácticas sin que una oportunidad real llegase, pues constituían una mano de obra muy barata e incluso en determinados casos, gratuita⁴⁸.

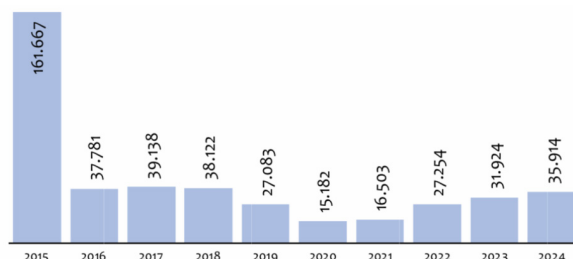
45 Al respecto, *vid.* Vila Tierno, F., "El debate sobre la nueva ordenación del tiempo de trabajo", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 10, 2025, págs. 8-10.

46 Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informe "Jóvenes y Mercado..."*, op. cit., págs. 42 y ss.

47 Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), "Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional", 2025, disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-en-practicas.html>.

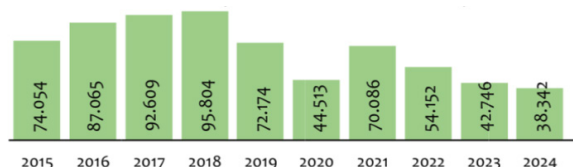
48 La Moncloa, "Rego defiende el Estatuto del Becario como "una reforma de justicia", nota de prensa del 18 de junio de 2025, disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/servicios-deprensa/notasprensa/juventud-e-infancia/paginas/2025/180625-juventud-becarios-reforma.aspx>.

Imagen 4. Número de contratos de formación en alternancia, 16-29 años



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, Informe "Jóvenes y Mercado de Trabajo", núm. 45, 2025, T1, pág. 42, disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2025/Informe_Jovenes_Num45_Mayo_2025.pdf.

Imagen 5. Número de contratos de obtención de práctica profesional 16-29 años



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, Informe "Jóvenes y Mercado de Trabajo", núm. 45, 2025, T1, pág. 44, disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2025/Informe_Jovenes_Num45_Mayo_2025.pdf.

Esta gran cantidad de contratos en prácticas ha sido una situación que el Gobierno lleva intentando controlar mediante varias medidas normativas que el Estatuto del Becario tiene por objetivo unificar y ampliar como lo son el Real Decreto 1707/2011, mediante el cual se regulan las prácticas académicas externas del estudiantado universitario, el Real Decreto-ley 28/2018 que establecía la obligación de que el periodo de prácticas empezase a cotizar a la Seguridad Social o el Real Decreto 32/2021 que además de hacer una introducción al Estatuto del Becario 2025 del que estamos hablando, regulaba los contratos de formación, que como veníamos diciendo hasta ese momento se habían empleado de forma indiscriminada reduciendo la remuneración de la juventud trabajadora y enmascarando la temporalidad de sus empleos.

Sin embargo, a pesar de contar con un texto negociado desde hace más de dos años, el Estatuto del Becario sigue sin fecha definitiva de aprobación. Aunque en 2025 ya ha sido presentado como anteproyecto y ha recibido el visto bueno de la Secretaría de Estado de Empleo, aún debe superar su tramitación parlamentaria, lo que prolonga una situación de vulnerabilidad para miles de jóvenes que realizan prácticas sin garantías mínimas⁴⁹.

Se espera que el nuevo Estatuto introduzca una suma de avances sustanciales para aquellas personas que realicen estas prácticas profesionales: fijará un límite de 480 horas para las prácticas

49 Cegid, "Estatuto del Becario 2025: Ley del Becario", 2025, disponible en: <https://www.cegid.com/ib/es/blog/estatuto-del-becario-2025/#ventajas>.

extracurriculares y prohibirá encadenar contratos sin un periodo mínimo de descanso. Además, reconocerá derechos como el acceso a descansos equivalentes a los de cualquier trabajador a tiempo parcial, la cobertura de gastos esenciales (transporte, alojamiento, manutención) y la supervisión efectiva mediante tutores con ratios máximos por empresa. También redefinirá el término “becario”, sustituyéndolo por “persona en prácticas formativas no laborales”, con el objetivo de dignificar su rol y evitar el fraude de ley⁵⁰.

Desde el punto de vista empresarial, el Estatuto ofrecerá también incentivos económicos para las empresas pudiendo optar a bonificaciones desde 128 euros hasta 147 euros mensuales durante tres años por convertir prácticas en contratos indefinidos (dependiendo de si son hombres o mujeres quienes ostentan el contrato) y además ofrecerá una mayor seguridad jurídica frente a inspecciones laborales: las organizaciones deberán elaborar programas formativos detallados, registrar la jornada laboral, y garantizar que las tareas no sustituyan funciones estructurales del personal contratado. En caso de incumplimiento, la ITSS podrá imponer sanciones que oscilarán entre un mínimo de 7500 euros hasta alcanzar los 225.000 euros⁵¹.

Aunque este marco normativo aspira a equilibrar la relación entre formación y empleo, el retraso legislativo sigue dejando a la juventud en una posición de indefensión: no tienen derecho a vacaciones, derecho a los descansos ni límite de horas a realizar, entre muchas otras carencias en materia de derechos laborales. Mientras el Estatuto se siga retrasando, miles de jóvenes continuarán realizando prácticas sin horizonte ni protección, en un contexto donde el esfuerzo académico y laboral no se traduce en estabilidad, sino en una incertidumbre estructural.

3.2.2. Nuevas subidas del SMI: jóvenes, quienes más se benefician

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI), conforma el “suelo de la contratación”⁵² laboral, y como tal, ninguna persona trabajadora puede recibir una menor cantidad al trabajar por cuenta ajena en España. El Gobierno entiende que, en cómputo anual, esa es la cuantía mínima que una persona ha de recibir para poder satisfacer las necesidades básicas suyas y e incluso las de su familia⁵³.

Dicha cuantía, regulada en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 27, ha de ser fijada cada año a manos del Gobierno previa consulta no vinculatoria de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas. A la hora de determinar el SMI, se deben valorar muchos

50 Cegid, *Estatuto del Becario 2025, Ley del Becario...* op.cit.

51 Ibidem.

52 Molina González-Pumariaga, R., “El salario” en AAVV., *Lecciones de contrato de trabajo: Materiales adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior*, Dykinson, Madrid, 2014, pág. 96, quien cita a Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M.E., *Derecho del Trabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2004, disponible en: <https://vlex.es/vid/salario-546461818>.

53 Gómez Salado, M.Á., “La ordenación del salario y su dimensión garantista: Viejas y nuevas cuestiones en torno a la prestación salarial en España”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, ISSN-e 2255-1824, N.º. 34, 2025, pág. 84.

factores e indicadores, como el IPC (Índice de Precios al Consumo), la participación del trabajo en la renta nacional, la productividad media nacional y finalmente, la situación económica general. Su función garantista es tal, que en caso de que las estimaciones del IPC no se cumplan, el SMI puede ser revisado semestralmente⁵⁴. Así la vocación del SMI no se limita a establecer un umbral económico, sino que tiene vocación de actuar como un auténtico instrumento de protección social que permita asegurar las condiciones materiales mínimas para la subsistencia, especialmente entre los colectivos más vulnerables del mercado laboral. Y ello sitúa como uno de los principales colectivos objeto de este Instrumento de garantista a la juventud trabajadora, que venía reclamando el derecho a un trabajo digno.

El SMI es objeto de un acalorado debate, que plantea su suficiencia ante el paradigma económico y social actual, dónde el coste de vida cada vez es más elevado. La preocupación de las subidas del SMI, vira en torno a los efectos que pueden tener las mismas en la contratación de mano de obra pudiendo reducir la tasa de empleo. No obstante, aunque dichas subidas impacten en los costes empresariales, se viene demostrando que el aumento del salario y su impacto sobre el empleo no parece especialmente significativo⁵⁵.

Por todo lo anterior no sorprende conocer que, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Consejo ha aprobado el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero fijando el SMI para el año 2025 en 39,47 euros brutos al día o 16.576 euros brutos anuales, distribuidos en 14 pagas de 1.184 euros mensuales. Ello supone una subida de 700 euros anuales respecto a la cifra anterior respondiendo a la demanda jurídica y social de adecuar el SMI al contexto actual.

De dicha subida se beneficiarán directamente alrededor de 2,4 millones de personas trabajadoras dentro de las cuales el 26,8% serán personas jóvenes de entre 16 y 24 años y el 65,8% serán mujeres. Evidenciando la influencia positiva del SMI en los colectivos más vulnerables y con mayores dificultades de acceso al mercado laboral⁵⁶.

A lo largo de este escrito, se ha podido evidenciar la precariedad laboral persistente que afrontan las personas jóvenes, caracterizada por una alta temporalidad y parcialidad involuntarias y la percepción de menores salarios. Factores que afectan de lleno, es sus perspectivas de futuro, reduciendo la capacidad de emancipación de la juventud y las oportunidades de formar una familia o de acceder a una vivienda. No podemos olvidar que, si no conseguimos retener el talento joven, la sostenibilidad del sistema de pensiones a medio y largo plazo corre un serio peligro, ya que sus cotizaciones y las de su descendencia son y serán quienes se encargarán de sustentar las pensiones venideras⁵⁷.

54 Ibidem.

55 Aznar Alarcón, P., "Impacto de la subida del salario mínimo interprofesional", *Do Better Esade*, 9 de abril de 2025, disponible en: <https://slnk.com/0mgbu>.

56 Gobierno de España, "El Gobierno aprueba subir el SMI 2025 a 1.184 euros mensuales en 14 pagas", Ministerio de Trabajo y Economía Social, 11 de febrero de 2025, disponible en: <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4420>.

57 Gómez Salado, M.Á., "La ordenación del salario y su dimensión garantista: Viejas y nuevas cuestiones en torno a la prestación salarial en España"... *op.cit.* pág. 86.

Si bien las sucesivas subidas del SMI pueden tener un impacto directo en la mejora de la capacidad adquisitiva de la juventud hay que recordar que este incremento no solo contribuye a reducir la brecha salarial intergeneracional, sino que también refuerza su posición negociadora frente al poder organizacional, favoreciendo su integración en el mercado laboral en condiciones más equitativas, permitiéndoles avanzar hacia un modelo de empleo decente, en el que la juventud no quede relegada a la informalidad o a la subremuneración.

3.2.3. Avances para la reducción de la jornada laboral de 40 a 37,5 horas semanales

La reducción de la jornada laboral es una demanda muy solicitada entre la juventud, que como veíamos tenían unos intereses diferentes a las generaciones de sus progenitores. El Consejo de Ministros aprobó el martes 6 de mayo de 2025 el proyecto de reducción de jornada, que prometía reducir la jornada laboral actual de 40 horas a 37,5 horas semanales sin merma salarial, pero su entrada en vigor ha quedado a la espera de su aprobación el parlamento, dónde ha sido paralizada al no contar con los apoyos necesarios.

Se esperaba que la medida afectase a 12 millones de personas trabajadoras en España, no obstante, después de que las enmiendas presentadas por PP, Vox y Junts salieran adelante con 178 votos a favor y 170 en contra, el proyecto de Ley ha sido devuelto al Gobierno sin que pudiese continuar su trámite esperado. Así, pese a la creencia de que dicha medida entraría en vigor a finales de este año, hoy día las expectativas son mucho más pesimistas, pese a las declaraciones de Yolanda Díaz, actual vicepresidenta y ministra de Trabajo, que afirma que la reducción en la calle ha sido ganada en la calle y que, por tanto, será ley⁵⁸.

Lo cierto es que, si miramos a otros países que van a la cabeza de esta nueva revolución del trabajo, podemos comprobar que, si bien en España aún parezca lejano, el nuevo paradigma laboral acabará por llegar. Los resultados son esperanzadores: Islandia lleva 7 años con una jornada laboral de 4 días y no contempla retractarse. Lo que empezó como un experimento en 2015 en el que participaron 2500 personas —el 1% de su población activa— hoy es su nueva realidad, pues en 2019 el proyecto de ley se formalizó⁵⁹.

El 86% de quienes participaron en el experimento, señalaron que su rendimiento había mejorado. Las empresas, por su parte, se mostraron conformes con la medida, pues los resultados de la producción habían mejorado y los temores iniciales habían sido disipados y todas las predicciones realizadas por la Generación Z se habían cumplido: la medida sería positiva puesto que mejoraría la salud mental y la conciliación estudiantil y familiar; reduciendo el estrés y mejorando la autoestima y

58 Fresneda, D., "El Congreso tumba la reducción de la jornada laboral", *RTVE Noticias*, 10 de septiembre de 2025, disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20250910/pp-vox-junts-jornada-laboral/16724242.shtml>.

59 Quintanilla, B. F., "La generación Z tenía razón: se aprueba la jornada laboral de 4 días y todas sus predicciones se han cumplido", *NoticiasTrabajo*, 2025, disponible en: <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/empleo/la-generacion-z-tenia-razon-se-aprueba-la-jornada-laboral-de-4-dias-y-todas-sus-predicciones-se-han-cumplido/>.

las relaciones con los demás. La nueva jornada laboral, además, supuso avanzar en materia de igualdad, ya que ayudó a minorizar la desigualdad de género dentro del hogar, pues los hombres pasaban más horas en casa y podían colaborar mejor con el reparto de tareas domésticas y participar más en la vida familiar. El éxito de la medida radica también en la inversión en infraestructura digital que ha hecho el país, que mejorado la conectividad incluso en las zonas rurales⁶⁰.

Ahora, varios países —como Alemania, Reino Unido o Portugal— se plantean de igual modo, reducir la jornada laboral, Bélgica, por ejemplo, ha optado por la misma fórmula, pero con una recompensa extra por las horas de más trabajadas. En relación con la pendiente y esperada reducción de jornada en España, poco más queda que añadir. Viendo las nuevas demandas del futuro del país, queda preguntarse cuando estará lista la sociedad española para allanar el camino hacia una nueva revolución del trabajo, dónde el mismo se adapte a las necesidades humanas y no al contrario⁶¹.

3.3. Otras reformas estructurales urgentes para garantizar el futuro económico de las personas jóvenes

No podemos finalizar este artículo sin hacer alusión a las posibles salidas que podrían ser capaces de afrontar la situación actual. En este sentido, El Consejo General de Economistas de España (CGE) y la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) advertían en una sesión titulada “La situación económica de los jóvenes en España”, la precariedad estructural de la juventud y la propuesta de medidas urgentes para poder afrontarla y garantizar el futuro económico de la misma.

Como habíamos mencionado, una persona joven cobraba de media un 45% menos que la población general, por ello la juventud no alcanza ingresos suficientes que le obligue a tributar por IRPF, pero sí soportan una carga fiscal importante a través de las cotizaciones sociales y del IVA, reduciendo su renta disponible y limitando su posibilidad de ahorro y de emancipación. A ello se suman desajustes que persisten entre la formación que reciben y las demandas del mercado así, se calcula que existe una brecha de competencias requeridas y ofertadas a nivel tecnológico del 37 %. La realidad que venimos viendo exige unas políticas públicas que sean capaces de reequilibrar el contrato intergeneracional y que, a su vez, evite la inutilización del talento joven y su emigración. Entre las propuestas más relevantes que se discutieron en la sesión destacan⁶²:

- El impulso de una reforma fiscal con un enfoque generacional: Expertos y expertas en la materia abalan la creación de incentivos al ahorro para fines como la emancipación o el emprendimiento, exenciones fiscales en la compra de primera vivienda habitual, y deducciones estatales por alquiler dirigidas a jóvenes con rentas bajas.

60 Ibidem.

61 Ibidem.

62 Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea), “Los expertos reclaman reformas estructurales para garantizar el futuro económico de los jóvenes”, Fedea, 2025, disponible en: <https://fedea.net/los-expertos-reclaman-reformas-estructurales-para-garantizar-el-futuro-economico-de-los-jovenes/>.

- La posible modernización del mercado laboral: Impulsar de un modelo de flexiseguridad que proteja al trabajador sin rigidizar el empleo puede ser una de las soluciones si además se revisa como comentamos, el sistema de prácticas y becas para garantizar su carácter formativo y retribuido, y fomento de la contratación indefinida mediante ayudas específicas. En este sentido, el Estatuto del Becario ayudaría a avanzar en la materia.
- La reorientación del gasto público: Mediante la reducción del déficit estructural para que, de esta forma, se pueda evitar trasladar cargas fiscales a las generaciones futuras. Esta medida, iría de la mano del incremento de la inversión en educación, innovación, vivienda y políticas activas de empleo.
- Reformular el acceso actual a la vivienda: Ello podría llevarse a cabo con el aumento la construcción de vivienda asequible en zonas tensionadas —como lo son las grandes ciudades— y la liberación de parte del suelo disponible, fomentando además la colaboración público-privada, y la ampliación de ayudas al alquiler focalizadas en hogares por debajo de la renta media.
- La creación de una comisión juvenil para poder institucionalizar el diálogo intergeneracional, y asegurar la participación de representantes juveniles en la formulación de políticas públicas.
- Y finalmente, una urgente adaptación educativa: impulsando la Formación Profesional Dual y Universitaria y la mejora de la orientación profesional desde edades tempranas, y actualizando las competencias digitales⁶³, sostenibles y transversales que ahora demanda el mercado⁶⁴.

4. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Arias Domínguez, M., El ámbito subjetivo del Estatuto de los Trabajadores, Revista de Derecho del Trabajo, núm. 60, Madrid, 2022, disponible en: <https://vlex.es/vid/ambito-subjetivo-estatuto-trabajadores-288097>.

Aznar Alarcón, P., "Impacto de la subida del salario mínimo interprofesional", *Do Better Esade*, 9 de abril de 2025, disponible en: <https://dobetter.esade.edu/es/impacto-salario-minimo-smi>.

Bermejo, I., "El pesimismo laboral crece entre los jóvenes: la mitad cree que el empleo empeorará en los próximos cinco años", *La Razón*, 26 de febrero de 2025, disponible en: <https://l1nq.com/xln3P>.

Bokobo, S., "Demos Lab presenta los resultados de su proceso de participación ciudadana 'El Futuro es Clima'", *Demos Lab*, 3 de junio de 2024, disponible en: <https://sl1nk.com/thTic>.

63 Al respecto, *vid.* Moreno Vida, M.N., "El modelo europeo de capacitación y competencias para el empleo en el contexto de la revolución digital", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 11, 2025, págs. 81-110.

64 *Ibidem*.

LA GENERACIÓN QUE NO DESPEGA. Trabajo precario, cultura laboral y reformas para la juventud

- Cegid, Estatuto del Becario 2025: Ley del Becario, 23 de junio de 2025, disponible en: <https://www.cegid.com/ib/es/blog/estatuto-del-becario-2025/#ventajas>.
- Cruz Villalón, J. y Rodríguez Ramos, P. (dirs.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial*, Aranzadi La Ley, Madrid, 2025.
- Díez Piñol, M., González Arnedo, E. y Quartucci, C., *Talento joven. Las motivaciones laborales de Millennials y Generación Z*, EAE Business School, Madrid, 2024, disponible en: https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2025/05/InformeEAE_Talento-Joven_.pdf.
- El Periódico, "Las prioridades de la Generación Z: El nuevo modelo de trabajo ideal", *El Periódico*, 14 de octubre de 2024, disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20241014/prioridades-generacion-z-trabajo-117696655>.
- Fedea, "Los expertos reclaman reformas estructurales para garantizar el futuro económico de los jóvenes", *Fedea*, 2025, disponible en: <https://fedea.net/los-expertos-reclaman-reformas-estructurales-para-garantizar-el-futuro-economico-de-los-jovenes/>.
- Fresneda, D., "El Congreso tumba la reducción de la jornada laboral", RTVE Noticias, 10 de septiembre de 2025, disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20250910/pp-vox-junts-jornada-laboral/16724242.shtml>.
- Fundación CYD, "La empleabilidad de los jóvenes en España 2024: ¿cómo es la inserción de los graduados universitarios?", 2025, disponible en: <https://www.fundacioncyd.org/publicaciones-cyd/la-empleabilidad-de-los-jovenes-en-espana-2024-como-es-la-insercion-de-los-graduados-universitarios/>.
- Galarza, G., "Los jóvenes rechazan trabajos que no respeten su tiempo libre y priorizan su bienestar mental", *El Mundo*, 1 de enero de 2025, disponible en: <https://www.elmundo.es/espana/2025/01/01/67759785fdddff6b988b457c.html>.
- Gobierno de España, "El Gobierno aprueba subir el SMI 2025 a 1.184 euros mensuales en 14 pagas", Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 11 de febrero de 2025, disponible en: <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4420>.
- Gómez Salado, M.Á., *La juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido socio-laboral: conceptualización, reformas normativas y cambios recientes*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2024.
- Gómez Salado, M.Á., "La ordenación del salario y su dimensión garantista: viejas y nuevas cuestiones en torno a la prestación salarial en España", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 34, 2025.
- Grant Thornton, *El desafío de la diversidad generacional en la empresa*, Madrid, 2023, disponible en: <https://www.grantthornton.es/especiales/el-desafio-de-la-diversidad-generacional-en-la-empresa/>.
- INE, Encuesta de población activa (EPA). Módulo sobre jóvenes en el mercado laboral (año 2024), 2025, disponible en: <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/mEPA2024.htm>.
- INEE, *Panorama de la educación 2024. Indicadores de la OCDE. Equidad en educación: las brechas se cierran pero es necesario hacer más*, Madrid, 2024, disponible en: <https://inee.educacion.es/2024/09/20/panorama-de-la-educacion-2024-indicadores-de-la-ocde-equidad-en-educacion-las-brechas-se-cierran-pero-es-necesario-hacer-mas/>.
- INJUVE, *Informe Juventud en España 2020*, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Madrid, 2021, disponible en: <https://www.injuve.es/observatorio/demografia-e-informacion-general/informe-juventud-en-espana-2020>.

LA GENERACIÓN QUE NO DESPEGA. Trabajo precario, cultura laboral y reformas para la juventud

- La Moncloa, "Rego defiende el Estatuto del Becario como una reforma de justicia", *La Moncloa*, 18 de junio de 2025, disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/juventud-e-infancia/paginas/2025/180625-juventud-becarios-reforma.aspx>.
- Molina González-Pumariega, R., "El salario", en AA.VV. (Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M.E., coords.), *Lecciones de contrato de trabajo: materiales adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior*, Dykinson, Madrid, 2014.
- Montes Adalid, G. M., "Una mirada a la reforma laboral: luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2021", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022, págs. 383-392, <https://doi.org/10.24310/rejlss.vi4.14282>.
- Moreno Vida, M.N., "El modelo europeo de capacitación y competencias para el empleo en el contexto de la revolución digital", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 11, 2025, págs. 81-110, <https://doi.org/10.24310/rejlss11202521905>.
- OCDE, Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2024. Informe español, Madrid, 2024, disponible en: https://www.libreria.educacion.gob.es/libro/panorama-de-la-educacion-indicadores-de-la-ocde-2024-informe-espanol_184584/.
- PwC, "30 propuestas para cultivar el talento joven desde la empresa, Madrid, 2023", disponible en: <https://ideas.pwc.es/archivos/20250207/30-propuestas-para-cultivar-el-talento-joven-desde-la-empresa/>.
- Quintanilla, B.F., "La generación Z tenía razón: se aprueba la jornada laboral de 4 días y todas sus predicciones se han cumplido", *NoticiasTrabajo*, 2025, disponible en: <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/empleo/la-generacion-z-tenia-razon-se-aprueba-la-jornada-laboral-de-4-dias-y-todas-sus-predicciones-se-han-cumplido/>.
- Rabanaque, L., "La visión de los jóvenes sobre el empleo es muy diferente a la de sus padres", *El Periódico de Aragón*, 28 de noviembre de 2023, disponible en: <https://www.elperiodicodearagon.com/el-estudiante/2023/11/28/vision-jovenes-empleo-diferente-padres-94988161.html>.
- Ramírez, B., "Vivir peor que sus padres: el drama económico de ser joven hoy en España", *Economía 3*, 18 de junio de 2025, disponible en: <https://economia3.com/2025/06/18/698891-vivir-peor-que-sus-padres-el-drama-economico-de-ser-joven-hoy-en-espana/>.
- Vila Tierno, F., "El debate sobre la nueva ordenación del tiempo de trabajo", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 10, 2025, págs. 8-10, <https://doi.org/10.24310/rejlss10202514412>.