

EL EMPLEO JUVENIL EN UN ESCENARIO DE CAMBIOS: NUEVAS ACTITUDES, RELACIONES LABORALES Y PENSIONES¹

YOUTH EMPLOYMENT IN A SCENARIO OF CHANGE: NEW ATTITUDES, LABOR RELATIONS AND PENSIONS

MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director del Instituto Universitario de Investigación sobre “Juventud,
mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica” (JUVUMA)*

Universidad de Málaga

ORCID: 0000-0002-6003-7206

RESUMEN

Palabras clave: Juventud; nuevas actitudes; pensiones; precariedad laboral; relaciones laborales

El presente trabajo examina las transformaciones recientes en las actitudes laborales de la juventud española, así como sus implicaciones sobre el modelo de relaciones laborales vigente y el sistema público de pensiones. A partir de un diagnóstico de las principales dificultades de acceso al empleo digno –desempleo, precariedad estructural y desajuste formativo–, se estudia cómo las nuevas generaciones reformulan sus expectativas en un escenario condicionado por la digitalización, la transición ecológica, la globalización y los cambios demográficos. Este cambio de perspectiva plantea importantes retos para las organizaciones y para el propio Derecho del Trabajo, que debe repensar su función garantista ante realidades contractuales cada vez más complejas y carreras de cotización que ponen en cuestión la suficiencia y sostenibilidad de las pensiones futuras.

ABSTRACT

Keywords: Youth; new attitudes; pensions; job insecurity; labor relations

This paper examines recent transformations in the work attitudes of Spanish youth, as well as their implications for the current labor relations model and the public pension system. Based on a diagnosis of the main difficulties in accessing decent employment –unemployment, structural precariousness, and training mismatch– it studies how new generations are reshaping their expectations in a scenario shaped by digitalization, the ecological transition, globalization, and demographic changes. This shift in perspective poses significant challenges for organizations and for labor law itself, which must rethink its safeguarding role in the face of increasingly complex contractual realities and contribution gaps that call into question the adequacy and sustainability of future pensions.

¹ El presente trabajo es fruto de las investigaciones realizadas en el marco del Instituto Universitario de Investigación sobre “Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica” (JUVUMA) y de varios proyectos y grupos de investigación: Proyecto Estatal de I+D+i “La sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica” (ref. PID2022-140298NB-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; Proyecto Autonómico de I+D+i “Medidas de apoyo al empleo de las personas mayores en la negociación colectiva” (ref. PPRO-SEJ-347-G-2023), financiado por el Plan Propio de Investigación de la Universidad de Málaga; Proyecto de I+D+i “Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales” (ref. B1-2023_031), financiado por el Plan Propio de Investigación de la Universidad de Málaga; y Grupo SEJ-347 sobre “Políticas de empleo, igualdad e inclusión social”, financiado por la Junta de Andalucía.

ÍNDICE

1. PERSPECTIVAS DEL EMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA
 - 1.1. Obstáculos estructurales en el acceso al empleo juvenil
 - 1.1.1. Barreras estructurales en el acceso al empleo
 - 1.1.2. El desajuste estructural entre formación y mercado de trabajo
 - 1.2. Desempleo y vulnerabilidad laboral en la experiencia juvenil
 - 1.2.1. Desempleo juvenil
 - 1.2.2. Precariedad laboral juvenil
2. VALORES Y ACTITUDES DE LA JUVENTUD ANTE EL TRABAJO Y LAS PENSIONES
 - 2.1. Ámbitos vitales prioritarios y sentido del trabajo para la juventud
 - 2.2. Actitudes de la juventud, relaciones laborales y pensiones en un escenario marcado por la digitalización, la transición ecológica, la globalización y los cambios demográficos
3. CONCLUSIONES

1. PERSPECTIVAS DEL EMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA

El acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo español se presenta como un itinerario especialmente complejo, condicionado por múltiples factores estructurales, económicos, sociales y educativos que configuran un escenario poco favorable para su inserción laboral plena y de calidad. Aunque resulta esencial recordar que la juventud no es un grupo homogéneo, ya que presenta importantes diferencias en cuanto a edad, nivel de formación, trayectoria vital y grado de especialización, es indiscutible que comparte ciertos rasgos comunes que hacen visible un patrón sistemático de exclusión o, al menos, de acceso al empleo con dificultades. Este patrón se manifiesta de manera clara tanto en los elevados niveles de desempleo juvenil como en las condiciones precarias que acompañan a las primeras experiencias laborales de muchas personas jóvenes en España¹.

1.1. Obstáculos estructurales en el acceso al empleo juvenil*1.1.1. Barreras estructurales en el acceso al empleo*

Entre las principales barreras que dificultan la incorporación de las personas jóvenes al empleo en nuestro país destaca, en primer lugar, la existencia de sistemas de orientación y acompañamiento académico-profesional todavía limitados o poco alineados con las demandas reales, lo que impide una adecuada preparación para afrontar los retos del mercado laboral desde las etapas iniciales del itinerario formativo. La formación recibida por las personas jóvenes, en numerosos casos, no responde con precisión a las necesidades de un mercado

¹ Sobre esta cuestión, se puede profundizar en 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. 69 y ss.

que evoluciona a gran velocidad, generando un desajuste entre las capacidades adquiridas y las competencias que efectivamente demandan las empresas.

Además, persisten ciertos prejuicios y estereotipos arraigados en el imaginario social que dificultan la empleabilidad juvenil. La juventud se enfrenta, por ejemplo, a una falta de confianza por parte de algunas empresas, que tienden a percibir a los perfiles de jóvenes como inexpertos/as, poco comprometidos/as o con escasa capacidad de adaptación a entornos laborales exigentes. Este sesgo, junto con la limitada red de contactos profesionales de la que disponen las personas jóvenes al inicio de sus carreras, contribuye a perpetuar las dificultades de acceso al empleo estable y cualificado.

El emprendimiento, por su parte, tampoco se presenta como una vía plenamente accesible para la juventud. Las personas jóvenes encuentran numerosos obstáculos para obtener financiación en las fases iniciales de sus proyectos empresariales, dado que las entidades financieras suelen valorar la falta de experiencia y de avales como factores de alto riesgo, lo que limita seriamente sus posibilidades de emprender con éxito en edades tempranas. Según el Informe *Emprendimiento Juvenil en España: situación actual y perspectiva de crecimiento* (2024)² de la Fundación Santa María la Real, 198.500 jóvenes de entre 16 y 29 años trabajan por cuenta propia, lo que representa apenas el 6% del total de personas jóvenes ocupadas (INE, 2024), una cifra inferior a la media europea (7%) (OECD, 2023). Este porcentaje es además desigual por género: el autoempleo juvenil alcanza el 7,7% en hombres jóvenes y solo el 4,1% en mujeres jóvenes. Si se compara con la tasa de autoempleo general de la población ocupada en España (14,4%), la brecha se amplía, evidenciando que el emprendimiento continúa siendo una opción minoritaria entre las personas jóvenes, tanto por barreras estructurales como por limitaciones financieras y culturales.

No obstante, entre todas las barreras que enfrenta la juventud, destacan de manera especialmente significativa dos elementos críticos, la escasez de vacantes disponibles en el mercado y la exigencia, cada vez más frecuente, de contar con experiencia profesional previa. Las ofertas de empleo que se publican en los portales más utilizados en España, como *InfoJobs*, *Indeed*, *LinkedIn* o *Monster*, entre otros, suelen establecer requisitos mínimos de experiencia que oscilan entre tres y cinco años, lo que dificulta de forma considerable que las personas jóvenes que acaban de completar sus estudios puedan competir en condiciones de igualdad. Este círculo vicioso –el mercado demanda experiencia para acceder

² Fundación Santa María la Real, *Informe “Emprendimiento Juvenil en España: situación actual y perspectiva de crecimiento”* (Lánzate), 2024, pág. 3, disponible en: <https://areaempleofsmrl.es/estudios-publicaciones/>.

a un empleo, pero esta no se puede adquirir sin una oportunidad laboral previa—supone una de las principales paradojas que dificultan el acceso temprano al mercado de trabajo.

Como consecuencia de este escenario, muchas personas jóvenes, a pesar de su alta cualificación, se ven obligadas a aceptar empleos que no se corresponden con su nivel formativo ni con sus aspiraciones profesionales. Este fenómeno genera una profunda frustración y contribuye a la cronificación del desajuste entre formación y empleo. Las personas jóvenes terminan acumulando experiencia en sectores y ocupaciones que no guardan relación directa con sus estudios, lo que dificulta su posterior movilidad hacia empleos de mayor calidad y más alineados con sus trayectorias educativas.

1.1.2. *El desajuste estructural entre formación y mercado de trabajo*

El desajuste entre la formación recibida y las necesidades reales del tejido productivo español constituye otro de los elementos centrales que explican las dificultades de inserción laboral de la juventud. Las personas jóvenes de las generaciones *Millennial* y *Centennial* se enfrentan a un mercado de trabajo marcado por la incertidumbre, la transformación digital, y el impacto de crisis sucesivas —la financiera de 2008, la pandemia de COVID-19 y las actuales tensiones económicas globales—, lo que ha agravado los retos estructurales preexistentes.

Los datos del Informe de resultados de la Consulta Pública a la Juventud, elaborado por el Instituto de la Juventud (INJUVE)³, revelan que la juventud española percibe con especial preocupación factores como los bajos salarios, la temporalidad, la falta de oportunidades y la exigencia de experiencia profesional previa. Todo ello genera altos niveles de estrés y ansiedad, tal como indica que aproximadamente el 50% de las personas jóvenes reconoce experimentar malestar emocional ante la constatación de que las dificultades para acceder a un empleo de calidad no solo persisten⁴, sino que tienden a intensificarse con el tiempo.

Este malestar no puede abordarse únicamente desde una perspectiva individual. Requiere una estrategia integral que refuerce la formación emocional y la preparación psicológica de las personas jóvenes para gestionar la incertidumbre

³ INJUVE, *Informe de resultados de la Consulta Pública a la Juventud*, 1 de julio de 2021, disponible en: https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/MasInformacion/Informes-de-interes/Demografia/ConsultaPublicaJuventud.html.

⁴ Fundación Mutua Madrileña y Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, *Informe sintético de resultados del “Barómetro Juvenil 2021 (salud y bienestar)”*, Fundación Mutua Madrileña y Fundación FAD Juventud (FAD), junio de 2022, disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Barometro-Salud-y-Bienestar-2022-2%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Barometro-Salud-y-Bienestar-2022-2%20(1).pdf), https://fad.es/wp-content/uploads/2022/06/Dossier-de-prensa_Barometro-Salud-y-Bienestar.pdf y <https://www.grupomutua.es/sala-de-prensa/actualidad/presentacion-barometro-juvenil-salud-y-bienestar-2022-junto-a-fad/>.

y enfrentarse con éxito a los procesos de selección y, en especial, a las entrevistas laborales. Asimismo, resulta imprescindible incorporar la formación en competencias transversales que potencien la resiliencia, la autoestima y las habilidades sociales desde las etapas iniciales del itinerario educativo.

El desajuste entre la oferta educativa y la demanda empresarial no es una percepción subjetiva de la juventud, sino un problema objetivamente constatado por las propias empresas. De acuerdo con el *Estudio sobre el desajuste de talento 2023*⁵, elaborado por *ManpowerGroup*, el 80% de las empresas españolas admite tener serias dificultades para encontrar perfiles adecuados a las necesidades de sus organizaciones. Este desajuste no solo afecta a las competencias técnicas, sino también a las habilidades blandas, como la capacidad de adaptación, el trabajo en equipo, la fiabilidad, la resolución de problemas y la proactividad, que han adquirido un peso creciente en los procesos de selección.

Según *Adecco*⁶ y *Recruitment Solutions*⁷, los sectores que concentran en 2025 los perfiles cualificados más demandados y mejor valorados —ya sea por su relevancia estratégica o por la escasez de talento disponible en el mercado— son, principalmente, el de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), el sector sanitario y el sector industrial. En el ámbito TIC, la demanda de profesionales crece a un ritmo muy superior a la capacidad del sistema educativo para formar especialistas, lo que genera un déficit estructural persistente (*v.gr.* senior data scientist, experto/a en ciberseguridad, diseñador/a UX/UI, entre otros). El sector sanitario requiere cada vez más personal cualificado en diversas especialidades (*v.gr.* enfermero/a, delegado/a comercial del ámbito farmacéutico, etc.). Por su parte, la industria presenta dificultades significativas para cubrir puestos técnicos vinculados a la producción, la logística y el mantenimiento (*v.gr.* ingeniero/a de desarrollo de negocio, product manager, jefe/a de tráfico terrestre, etc.).

El sistema educativo español, tanto universitario como de formación profesional, no parece estar sincronizado con la dinámica acelerada del mercado

⁵ ManpowerGroup, *Estudio sobre el desajuste de talento 2023: Las empresas españolas sufren para encontrar los perfiles que buscan, ¿falta talento o sobran expectativas?*, 2023, disponible en: <https://www.manpowergroup.es/estudios/el-desajuste-de-talento-alcanza-por-segundo-ano-consecutivo-su-maximo-historico>: “*El crecimiento del desajuste de talento en España (80%) es mucho más agudo que a nivel global: en los últimos 10 años ha pasado de ser casi inexistente (3%), a multiplicarse por 27 para colocarse por encima de la media mundial (77%). Y, por segundo año consecutivo, alcanza récord histórico*”.

⁶ Fundación Adecco, “¿Qué perfiles IT son los más buscados y con oportunidades para las personas con difícil acceso al empleo?”, 22 de enero de 2025, disponible en: <https://fundacionadecco.org/blog/perfiles-it-mas-demandados/>.

⁷ LHH Recruitment Solutions, *XIX Informe Los + Buscados de LHH Recruitment Solutions*, 2025, disponible en: <https://empresa.adecco.es/202502-LHH-los-mas-buscados>.

laboral, ni en el contenido de las titulaciones ni en la velocidad con la que estas se actualizan. Es necesario fomentar desde los centros docentes el desarrollo de competencias alineadas con las demandas actuales y futuras del mercado⁸, así como potenciar las titulaciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), que siguen registrando una escasa presencia de jóvenes, especialmente mujeres.

Asimismo, la mejora de la inserción laboral juvenil exige promover la colaboración estrecha entre el sistema educativo y el tejido empresarial, ampliando las oportunidades de prácticas remuneradas y fortaleciendo los programas de formación dual, de modo que las personas jóvenes puedan adquirir experiencia relevante durante su etapa formativa. Esta estrategia debe ir acompañada de un compromiso firme por parte de las empresas para invertir en formación continua y facilitar itinerarios de aprendizaje y desarrollo profesional que favorezcan la adaptación al cambio y la mejora de la empleabilidad.

El mantenimiento de las actuales dificultades de acceso al empleo por parte de la juventud tendrá efectos de gran calado a largo plazo. Las personas jóvenes que no logran insertarse en el mercado laboral o que lo hacen en condiciones precarias tienden a retrasar sus decisiones vitales, como la emancipación, la formación de una familia o la adquisición de una vivienda. Este retraso impacta directamente en indicadores estructurales, como la tasa de natalidad, con consecuencias evidentes sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones y el equilibrio demográfico.

En un contexto marcado por el envejecimiento poblacional, la pérdida de talento juvenil mediante el fenómeno de la fuga de cerebros –la salida de personas altamente cualificadas hacia otros países en busca de mejores oportunidades– se convierte en una amenaza para la competitividad y el desarrollo económico de España. Esta dinámica, si no se revierte, podría derivar en la disminución de la capacidad productiva del país y en un desaprovechamiento de la inversión pública realizada en la formación del capital humano que termina generando riqueza en otros contextos.

Por todo lo expuesto, resulta imprescindible reforzar las políticas públicas de empleo dirigidas específicamente a las personas jóvenes, apostando por programas de fomento de la contratación estable, por la mejora de la orientación profesional, por el impulso de la formación continua y por la adecuación de las trayectorias educativas a las necesidades reales del mercado. Solo mediante la articulación de respuestas integrales y sostenidas se podrán superar las dificultades actuales

⁸ 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.

y garantizar la plena participación de la juventud en el mundo laboral, con las consecuencias positivas que ello conllevará para el conjunto de la sociedad española.

1.2. Desempleo y vulnerabilidad laboral en la experiencia juvenil

1.2.1. Desempleo juvenil

El desempleo juvenil continúa siendo, a día de hoy, uno de los principales desafíos estructurales del mercado laboral español. Las personas jóvenes, especialmente las menores de 25 años, han soportado históricamente tasas de desempleo muy superiores a las de la población adulta, una tendencia que persiste incluso en los períodos de mayor dinamismo económico. Esta situación refleja no solo la vulnerabilidad inherente de este colectivo, sino también las carencias y disfunciones de un mercado laboral que, de forma recurrente, no ha sabido integrar eficazmente a las nuevas generaciones.

A pesar de algunas mejoras registradas en los últimos años, los datos más recientes continúan mostrando cifras alarmantes. Según el *Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo* (2025 T1)⁹, la tasa de desempleo entre las personas jóvenes de 16 a 24 años se situó en el 26,5% durante el primer trimestre de 2025, lo que representa una diferencia de 6,6 puntos porcentuales respecto al grupo etario de 16 a 29 años (19,9%) y 15,1 puntos por encima de la tasa de desempleo de la población general de 16 a 64 años (11,5%). Esta disparidad pone de manifiesto que el desempleo juvenil no es un problema coyuntural, sino una manifestación estructural que requiere una atención prioritaria.

En comparación con el contexto europeo, la situación española continúa siendo notablemente desfavorable. Los datos de Eurostat para el cuarto trimestre de 2024 indican que la tasa de desempleo juvenil en España (15-24 años) se situó en el 24,9%, mientras que la media de la Unión Europea (UE-27) alcanzó solo el 14,3%¹⁰. Esta brecha, que cuadruplica prácticamente los registros de países como Alemania o Chequia, evidencia que España arrastra un problema endémico que trasciende los vaivenes económicos y afecta de manera persistente a la juventud.

Este fenómeno, además, tiene profundas raíces históricas. Basta con remontarse a los años más críticos de la Gran Recesión para constatar que la juventud ha sido sistemáticamente uno de los grupos más golpeados por las crisis económicas. En 2013, durante la fase más aguda de dicha crisis, la tasa de desempleo juvenil en España alcanzó cifras dramáticas, llegando al 56,1% según datos de

⁹ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informe “Jóvenes y Mercado de Trabajo”*, núm. 45, 2025, T1, págs. 27 y ss., disponible en: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm.

¹⁰ Ibidem.

*BBVA Research*¹¹, lo que situó al país en una de las posiciones más desfavorables de Europa. Aunque desde entonces se ha experimentado una cierta mejora, lo cierto es que las tasas actuales siguen siendo considerablemente más elevadas que las registradas en los años previos a la crisis de 2008 y continúan reflejando un patrón de exclusión sistemática.

Otro de los episodios recientes que agravó esta situación fue la pandemia de la COVID-19. Tal y como recoge el Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud¹², el impacto de la pandemia se dejó sentir con especial intensidad en las personas jóvenes, especialmente en el grupo de edad de 16 a 19 años, cuya tasa de desempleo llegó a superar el 60% en el cuarto trimestre de 2020. Este incremento fue consecuencia, entre otros factores, de la alta concentración de personas jóvenes en sectores particularmente vulnerables a las restricciones sanitarias, como la hostelería, el comercio y las actividades de ocio.

A pesar de las políticas de recuperación y del impacto positivo de la reforma laboral de 2021¹³, que favoreció la reducción de la temporalidad y contribuyó a mejorar las condiciones de contratación, el desempleo juvenil persiste como un problema de gran magnitud. Los datos del SEPE, recogidos en el *Informe Estadística de Demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones* (mayo 2025)¹⁴, evidencian una evolución positiva al mostrar que el número de personas jóvenes menores de 25 años desempleadas pasó de 322.894 en mayo de 2021 a 179.075 en mayo de 2024. Sin embargo, estas cifras siguen siendo muy elevadas y muestran que, aunque la reforma laboral ha tenido efectos beneficiosos, aún

¹¹ García, J.R., “El desempleo juvenil como problema y la formación dual como parte de la solución”, *BBVA Research*, 2013, disponible en: <https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/el-desempleo-juvenil-como-problema-y-la-formacion-dual-como-parte-de-la-solucion/>. En este estudio también se evidencia que el desempleo juvenil representa una de las principales disfunciones del mercado de trabajo en nuestro país, con efectos directos sobre la situación económica presente y futura de las personas jóvenes paradas y su entorno, e indirectos sobre el conjunto de la economía. Si bien la crisis de entonces lo ha enfatizado, el problema no era nuevo. De hecho, la tasa de desempleo de las personas menores de 25 años había duplicado la de las de 25 y más años durante varias décadas.

¹² Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, *Informe “Radiografía del (des)empleo juvenil en España: 2007 – 2022”*, Fundación FAD Juventud (FAD), Madrid, 8 de agosto de 2022, pág. 15.

¹³ Sobre esta, *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>.

¹⁴ SEPE, *Estadística de Demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones*, mayo de 2025, pág. 28, disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/empleo/estadisticas-nuevas/2025/mayo.html>.

queda un largo camino por recorrer para alcanzar niveles de desempleo juvenil similares a los de los países europeos más avanzados.

Los datos del desempleo juvenil también ponen de relieve importantes desigualdades internas. Una de las más significativas es la que se deriva del nivel educativo alcanzado. Como señalan numerosos estudios, las tasas de desempleo son significativamente más elevadas entre las personas jóvenes con menor nivel de formación. El *Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo* del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2025 T1) confirma que, a mayor cualificación, mayores son las probabilidades de inserción laboral y menores las tasas de desempleo¹⁵. Esta relación, que se observa en todos los grupos de edad, es especialmente acentuada entre la población juvenil. Las personas jóvenes con baja cualificación no solo tienen más dificultades para encontrar empleo, sino que, cuando lo logran, suelen ocupar puestos con peores condiciones contractuales, menor estabilidad y menores posibilidades de desarrollo profesional.

Asimismo, el desempleo juvenil en España no afecta por igual a todas las personas jóvenes. Existen brechas de género, con tasas de desempleo habitualmente más altas entre las mujeres jóvenes, así como desigualdades regionales muy marcadas. Comunidades como Andalucía, Extremadura y Canarias suelen registrar tasas de desempleo juvenil significativamente superiores a la media nacional, mientras que regiones como País Vasco o Navarra presentan tasas más bajas, lo que refleja un mapa laboral profundamente desigual en función del territorio¹⁶.

El problema del desempleo juvenil no se limita a una mera cuestión estadística. Sus consecuencias trascienden lo económico y tienen un profundo impacto en la vida personal y social de las personas jóvenes. La dificultad para acceder a un empleo estable y de calidad provoca el retraso en la emancipación, la dificultad para planificar proyectos vitales como la formación de una familia o la compra de una vivienda, y contribuye a prolongar situaciones de dependencia económica respecto a las familias de origen. Este fenómeno genera, además, frustración, desmotivación y un sentimiento de exclusión que puede tener repercusiones duraderas sobre la salud mental y el bienestar emocional de la juventud.

El desempleo prolongado y las malas condiciones de empleo, cuando este se consigue, alimentan un círculo vicioso que acentúa la exclusión social y limita las posibilidades de desarrollo profesional futuro. La juventud se enfrenta a una

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informe “Jóvenes y Mercado...”*, op. cit., pág. 32, disponible en: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm.

¹⁶ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informe “Jóvenes y Mercado...”*, op. cit., pág. 27, disponible en: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm.

mayor probabilidad de encadenar contratos temporales, empleos a tiempo parcial involuntarios, periodos prolongados de búsqueda de empleo y ocupaciones con escasa protección social. Todo ello sitúa a este colectivo en una posición de especial vulnerabilidad frente a los riesgos de pobreza y exclusión.

Cabe recordar que el desempleo juvenil no solo constituye un problema para las personas jóvenes, sino que representa un desafío estructural para el conjunto del sistema económico y social español. La pérdida de talento, el desaprovechamiento de la inversión educativa y la dificultad para renovar el tejido productivo con nuevas generaciones afectan a la competitividad y a la sostenibilidad futura del país. Además, las elevadas tasas de desempleo juvenil están estrechamente relacionadas con otros fenómenos preocupantes, como la emigración de jóvenes cualificados hacia otros países en busca de mejores oportunidades laborales, fenómeno conocido como “*fuga de cerebros*”.

En definitiva, el desempleo juvenil en España debe ser abordado como una prioridad política y social. No se trata únicamente de reducir las cifras, sino de garantizar que las personas jóvenes puedan acceder a empleos de calidad, estables y alineados con sus expectativas vitales y profesionales. Para ello, resulta imprescindible reforzar las políticas activas de empleo, mejorar la orientación profesional desde las etapas iniciales, potenciar la formación dual y la adquisición de experiencia durante la formación, y promover la contratación estable a través de incentivos eficaces. Solo así será posible romper el círculo de la precariedad.

1.2.2. Precariedad laboral juvenil

Aunque en los últimos años se han producido avances significativos en el mercado laboral español, con récords de empleo, mayor estabilidad y menores tasas de desempleo, no puede obviarse que la precariedad laboral sigue siendo un problema de primer orden, especialmente entre la juventud. Tal y como señalábamos en el apartado anterior, el desempleo juvenil es uno de los mayores retos estructurales del mercado laboral español. Sin embargo, si nos centrásemos únicamente en la tasa de desempleo, ofreceríamos una visión parcial e insuficiente de la realidad. Es necesario abordar la precariedad laboral como un elemento clave para comprender la situación de la juventud en el trabajo, ya que una parte muy significativa de los empleos a los que acceden las personas jóvenes no garantizan condiciones dignas ni proporcionan seguridad ni bienestar adecuados, ni en el presente ni en el futuro.

Desde la década de 1980, España ha experimentado una progresiva flexibilización de su mercado laboral. La reforma laboral de 2012 contribuyó a consolidar un modelo de empleo juvenil precario que ha perdurado hasta tiempos recientes.

Como recoge el Observatorio Social de la Caixa¹⁷, las condiciones actuales de empleo para las personas menores de 30 años son objetivamente peores que las que enfrentaron generaciones anteriores: salarios más bajos, contratos más breves y trayectorias laborales más discontinuas, lo que sitúa a la juventud en un contexto de mayor vulnerabilidad ante las crisis económicas y los cambios del mercado de trabajo.

En los últimos 7 años, las reformas impulsadas por el Gobierno han intentado revertir esta situación, promoviendo la estabilidad y la calidad del empleo juvenil. No obstante, la precariedad sigue afectando a dos de cada tres personas jóvenes al inicio de sus carreras profesionales y genera un “efecto cicatriz” que puede condicionar negativamente sus oportunidades futuras si no se logra abandonar esta situación antes del quinto año de experiencia laboral¹⁸. En este mismo sentido, señala el Informe *Emprendimiento Juvenil en España: situación actual y perspectiva de crecimiento* (2024)¹⁹ de la Fundación Santa María la Real que 3 de cada 4 jóvenes (73%) entran en el mercado laboral en condiciones de precariedad laboral; y, de ellos, un 63% se mantiene en condiciones de precariedad laboral a los 5 años.

Históricamente, la temporalidad ha sido una de las señas de identidad del empleo juvenil en España. Durante años, las tasas de temporalidad juvenil se situaron muy por encima de la media nacional, llegando a superar el 60% en el grupo de edad de 16 a 24 años antes de la reforma laboral de 2021. La inestabilidad asociada a estos contratos de corta duración ha dificultado la consolidación de trayectorias profesionales y ha generado incertidumbre económica y vital entre las personas jóvenes.

El Real Decreto-Ley 32/2021 ha supuesto un punto de inflexión al restringir el uso abusivo de la temporalidad y fomentar la contratación indefinida. Como resultado, la tasa de temporalidad juvenil descendió al 32,5% en el grupo de 16 a 29 años y al 41,7% en el grupo de 16 a 24 años en el primer trimestre de

¹⁷ Cabasés, M.Á., Úbeda, M., Gómez, M.J., Feixa, C., Sánchez, J. y Riera, C., “Evolución de la precariedad laboral de los jóvenes en España entre los años 2008 y 2018”, *El Observatorio Social de la Caixa*, marzo de 2021, disponible en: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/evolucion-de-la-precariedad-laboral-de-los-jovenes-en-espana>.

¹⁸ Fundación ISEAK, “El efecto cicatriz de la precariedad laboral: ¿cómo afecta al futuro de la juventud en España?”, Bilbao, 2021, disponible en: <https://iseak.eu/publicacion/el-efecto-cicatriz-de-la-precariedad-laboral-como-afecta-al-futuro-de-la-juventud-en-espana-2>.

¹⁹ Fundación Santa María la Real, Informe “*Emprendimiento Juvenil en España: situación...*”, op. cit., 2024, pág. 3, disponible en: <https://areaempleofsmr.es/estudios-publicaciones/>, donde se cita a Gorjón, L., Osés, A., de la Rica, S. y Villar, A., “The Long-Lasting Effects of Landing a Bad Job”, Cowork4YOUTH, Project. ISEAK, 2024, disponible en: <https://iseak.eu/>.

2025²⁰. Sin embargo, este avance debe interpretarse con cautela. Parte del empleo temporal ha sido absorbido por la figura del contrato indefinido fijo-discontinuo, cuyo crecimiento ha sido exponencial en los últimos años. Si bien este tipo de contrato proporciona mayor estabilidad jurídica que los temporales, en la práctica no siempre garantiza la continuidad de la actividad ni una remuneración suficiente durante todo el año, lo que requiere un seguimiento atento de sus efectos reales sobre la calidad del empleo juvenil.

Otro de los rasgos característicos del empleo juvenil es la elevada tasa de parcialidad. En el primer trimestre de 2025, el 39,3% de las personas asalariadas de 16 a 24 años trabajaba a tiempo parcial, frente al 14,1% del conjunto de la población asalariada. En muchos casos, este tipo de jornada no responde a una elección voluntaria, sino a la imposibilidad de acceder a un empleo a tiempo completo. En 2024, el 43,5% de las personas jóvenes que trabajaban a tiempo parcial en España lo hacían de forma involuntaria, una cifra que duplica ampliamente la media europea (18%)²¹.

La parcialidad involuntaria repercute directamente en los bajos niveles salariales de la juventud, obligando en numerosos casos a recurrir al pluriempleo para alcanzar ingresos suficientes. Este fenómeno se ha convertido en una estrategia de supervivencia para muchas personas jóvenes, como refleja el estudio de *InfoJobs*²², que estima que el 32% de las personas jóvenes de 16 a 24 años tiene o ha tenido más de un empleo simultáneo en el último año.

La precariedad juvenil también se manifiesta en la expansión de modalidades de empleo sin relación laboral formal, como el falso trabajo autónomo, las becas utilizadas de manera fraudulenta o los trabajos en la economía sumergida. Las plataformas digitales han contribuido a la proliferación de este tipo de ocupaciones, donde la relación entre persona trabajadora y empresa no siempre queda adecuadamente regulada.

En este contexto, la aprobación de la Ley 12/2021, conocida como “*Ley Rider*”²³, ha supuesto un avance decisivo en la regulación del trabajo en plata-

²⁰ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informe “Jóvenes y Mercado...”*, op. cit., pág. 21, disponible en: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm.

²¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informe “Jóvenes y Mercado...”*, op. cit., págs. 24 y 25, disponible en: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm.

²² Infojobs, *Análisis de InfoJobs sobre Pluriempleo*, 24 de agosto de 2023, disponible en: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/1-de-cada-6-trabajadores-espanoles-es-pluriempleado-o-lo-ha-sido-en-el-ultimo-ano>.

²³ Al respecto, *vid.* Rodríguez-Piñero Royo, M., “La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 7, 2023, págs. 13-35, disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/>

formas digitales, contribuyendo a reducir el uso fraudulento de la figura del/de la trabajador/a autónomo/a. Esta norma ha fortalecido la presunción de laboralidad en este tipo de actividades, dando lugar a numerosas actuaciones administrativas y judiciales orientadas a la regularización de miles de personas trabajadoras, muchas de ellas jóvenes.

Las condiciones laborales de la juventud española son claramente peores que las del conjunto de la población trabajadora. Los bajos salarios son una constante, situándose la ganancia media anual de las personas de 20 a 24 años en apenas 15.181,2 euros en 2022, y la de las personas de entre 25 y 29 años en 20.459,6 euros, muy por debajo de la media nacional de 26.948,9 euros anuales²⁴.

A ello se suma la elevada frecuencia de horas extraordinarias no remuneradas, que afectan especialmente a la juventud. Hasta dos tercios de las personas jóvenes realizan horas extra sin cobrar, según una encuesta realizada por USO²⁵, lo que supone un fraude laboral de gran magnitud. Estas prácticas precarizan aún más las condiciones laborales y reducen las posibilidades de conciliación y formación continua.

Asimismo, las personas jóvenes se enfrentan con mayor frecuencia a cambios de horarios inesperados, trabajo en fines de semana y en horarios nocturnos, lo que impacta negativamente en su calidad de vida y en su salud física y mental.

Especialmente preocupante es la elevada siniestralidad laboral que afecta a la juventud. Los índices de incidencia de accidentes laborales con baja son sistemáticamente más altos en los grupos de edad más jóvenes. En 2023, en los grupos de menor edad, de 16 a 29 años, los índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo, tanto en hombres como en mujeres, fueron manifiestamente superiores al resto de las franjas de edad y la diferencia de estos índices entre los dos sexos fue muy elevada, siendo la siniestralidad de los hombres más del doble que la siniestralidad de las mujeres²⁶. Este fenómeno

article/view/17604; y Lahera Forteza, J., “Regulación laboral en España de las plataformas digitales: presente y futuro”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 7, 2023, págs. 36-55, disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/17079>.

²⁴ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informe “Jóvenes y Mercado...”*, op. cit., pág. 26, disponible en: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm.

²⁵ USO, “¿Cuántas horas extras no pagadas se hacen en España y cuánto empleo destruyen?”, 17 de agosto de 2023, disponible en: <https://www.uso.es/cuantas-horas-extras-no-pagadas-se-hacen-en-espana/>; y USO, “Encuesta de USO sobre la situación laboral de la juventud y su conocimiento de los sindicatos”, 8 de agosto de 2023, disponible en: <https://www.uso.es/encuesta-de-uso-sobre-la-situacion-laboral-de-la-juventud-y-su-conocimiento-de-los-sindicatos/>.

²⁶ INSST, *Informe anual de accidentes de trabajo en España (datos 2023)*, 2024, pág. 5, disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/informe-anual-de-accidentes-de-trabajo-en-espana>. Vid. también, UGT, *Informe sobre accidentes*

está relacionado con la falta de información y formación en prevención de riesgos laborales, la elevada rotación en los puestos de trabajo y la tendencia de las empresas a relegar a las personas jóvenes a tareas con mayor exposición al riesgo.

De lo expuesto hasta ahora, podemos concluir que la precariedad laboral juvenil sigue siendo un problema complejo y multidimensional que requiere soluciones estructurales sostenidas en el tiempo. Las distintas reformas laborales recientes han supuesto avances importantes, pero es necesario seguir reforzando las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del empleo, garantizar la protección de las nuevas formas de trabajo, reducir las desigualdades salariales y combatir de forma decidida las prácticas abusivas que siguen afectando a buena parte de la juventud trabajadora en España.

2. VALORES Y ACTITUDES DE LA JUVENTUD ANTE EL TRABAJO Y LAS PENSIONES

2.1. Ámbitos vitales prioritarios y sentido del trabajo para la juventud

En relación con los ámbitos vitales prioritarios de la juventud española, se puede afirmar que son muy similares a los de la población adulta. La salud (96%), la educación (96%), la familia (95%), el trabajo (91%) y el tiempo libre y de ocio (91%) se consideran, en ese orden, los aspectos más relevantes para las personas jóvenes en España, según la Fundación SM y el Observatorio de la Juventud en Iberoamérica²⁷. Asimismo, resulta significativo que sus creencias evolucionen en sintonía con las tendencias sociales generales. Ha aumentado la proporción de jóvenes que se muestran a favor a la eutanasia en los casos en que sea solicitada²⁸, a mantener relaciones o experiencias sexuales con personas del mismo sexo²⁹,

de trabajo 2023, 2024, disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/informe-anual-de-accidentes-de-trabajo-en-espana>.

²⁷ Fundación SM y Observatorio de la Juventud en Iberoamérica, Dossier de prensa “Jóvenes en Iberoamérica 2021”, 11 de julio de 2022, disponible en: <https://oji.fundacion-sm.org/jovenes-en-iberoamerica-2021/>.

²⁸ El 72,4% de las personas españolas se posiciona a favor de la eutanasia frente al 15% que está en contra, según los datos del CIS de enero de 2021. No obstante, por edades, son las personas jóvenes de 25 a 34 años las que se muestran más a favor (84,3%), seguidas de las de 18 a 24 años (80,7%). CIS, *Barómetro de enero 2021 (estudio núm. 3307)*, Madrid, 2021, disponible en: https://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3200_3219/3207/es3207mar.pdf. Vid. también, RTVE, “El 72% de los españoles se muestra a favor de la eutanasia, según el CIS”, *RTVE y agencias*, 28 de enero de 2021, disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20210128/72-ciento-espanoles-muestra-favor-eutanasia-cis/2070200.shtml>.

²⁹ Aproximadamente, un 20% de jóvenes de España de entre 26 y 34 años ha tenido alguna experiencia homosexual, según una encuesta realizada en España en mayo de 2021. Por su parte, la juventud mayor de 16 y menor de 18 años era la más receptiva a tener contactos sexuales con alguien de su mismo sexo. En particular, el 25% de la juventud menor de 18 años contestó no haber tenido aún relaciones homosexuales, si bien afirmaba que le gustaría. Vid. Statista,

a reconocer el derecho al aborto³⁰ y a moderar el consumo de alcohol, en un contexto en el que la denominada vida “*healthy*” resulta difícilmente compatible con los excesos³¹.

A la luz de estos datos, el trabajo mantiene una centralidad indiscutible en la vida de la juventud, aunque su significado ha experimentado una transformación sustancial respecto de generaciones anteriores. Ya no se concibe principalmente como un fin en sí mismo³² ni como el eje exclusivo de la identidad social, sino como un medio para articular un proyecto vital más amplio que conjuga tres dimensiones esenciales, es decir, la preservación de la salud, el fortalecimiento de los vínculos sociales y el desarrollo personal en clave de autonomía y

“Porcentaje de españoles que han tenido experiencias homosexuales a mayo de 2021, por grupos de edad”, 11 de octubre de 2022, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/543303/espanoles-con-experiencias-homosexuales-en-espana-por-grupos-de-edad/>.

³⁰ Desde la consultora de investigación social GAD3, se señala a *Confidencial Digital* que, según sus trabajos de los últimos años acerca de este asunto, el aborto trasciende a las ideologías: “*Es un tema de percepción personal*”, aunque indican que existen claros grupos poblacionales a favor de esta medida, como las personas jóvenes y las mujeres. “*Las personas de menor edad son más abiertas a los temas morales*”, asevera María Martín, directora de comunicación de GAD3. Vid. Vega, I., “Qué dicen los españoles sobre el aborto en las últimas encuestas: mujeres y jóvenes, los que están más a favor”, *El Confidencial Digital (sección Política)*, 18 de enero de 2023, disponible en: <https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/politica/que-dicen-espanoles-aborto-ultimas-encuestas-mujeres-jovenes-que-estan-mas-favor/20230117192908506113.html>. Vid. también, Euskadi Eus, “Nueve de cada diez jóvenes de Euskadi están a favor del aborto libre y voluntario”, 11 de octubre de 2021, disponible en: <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/noticia/2021/nueve-de-cada-diez-jovenes-de-euskadi-estan-a-favor-del-aborto-libre-y-voluntario/>: donde se expone que, en 2020, el 92,1% de las personas jóvenes de Euskadi de entre 15 y 29 años afirmaban estar a favor del aborto libre y voluntario.

³¹ Terrasa, R., “Generación 0,0: por qué los jóvenes beben cada vez menos alcohol”, *Diario El Mundo (Papel, sección Historias)*, 23 de abril de 2023, disponible en: <https://www.elmundo.es/papel/historias/2023/04/22/6441815521efa01f298b4599.html>.

³² En este sentido, vid. CES España, *Informe “Jóvenes y Mercado de Trabajo en España”*, Madrid, 2020, pág. 235.

autorrealización. En este sentido, el empleo adquiere verdadero sentido cuando cumple una triple función:

- posibilita la emancipación económica –condición indispensable en un contexto en el que la edad de salida del hogar familiar se sitúa en torno a los 30,4 años en España, frente a los 26,3 de la media europea³³–,
- reconoce y retribuye de manera justa las competencias adquiridas a través de itinerarios formativos cada vez más largos y especializados,
- y resulta compatible con el cuidado de la salud física y mental.

Del mismo modo, en un escenario en el que la formación de nuevas familias se retrasa de forma significativa –con la edad media en que se tiene el/la primer/a hijo/a situada ya por encima de los 31 años en España³⁴–, disponer de un empleo estable y adecuadamente remunerado se convierte en condición necesaria para tomar decisiones de emancipación y, en su caso, de maternidad o paternidad. De ahí que el valor atribuido al trabajo quede estrechamente vinculado a su forma de organización. En este sentido, podemos decir que pierde legitimidad cuando se asocia a la disponibilidad ilimitada, la inestabilidad horaria o la intensificación desmedida de los ritmos productivos, y la recupera cuando garantiza la previsibilidad, los ingresos suficientes y las oportunidades reales de aprendizaje y promoción. El recuerdo de la crisis financiera de 2008 y los efectos posteriores de la pandemia han consolidado, además, la percepción del empleo como un bien escaso³⁵, reforzando entre la juventud la preferencia por la seguridad y la suficiencia salarial frente a otras dimensiones consideradas accesorias, como ciertas modalidades de flexibilidad laboral.

El énfasis en la salud y en el estilo de vida *healthy*³⁶ constituye, además, un criterio normativo transversal en la experiencia laboral de las nuevas gene-

³³ UGT, *Informe “Personas jóvenes: precariedad y dificultad de acceso a la vivienda”*, 30 de enero de 2025, disponible en: <https://www.fesmcugtpv.org/cms/index.php/temas/juventud/1987-irrealista-personas-jovenes-precariadad-y-dificultad-de-acceso-a-la-vivienda>.

³⁴ Gencat, “Edad media al primer hijo”, Indicadores de la Unión Europea, 18 de julio de 2025, disponible en: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10752&lang=es>.

³⁵ CES España, *Informe “Jóvenes y Mercado de Trabajo...”*, op. cit., 2020, págs. 234-235.

³⁶ Vid. Cigna, “Los jóvenes de ahora son una generación 0,0”, 7 de agosto de 2023, disponible en: <https://www.cignasalud.es/sala-de-prensa/notas-de-prensa/los-jovenes-de-ahora-son-una-generacion-0-0->, donde se expone que, según el último estudio *Health Behaviour in School-aged Children* (HBSC), que cada 4 años se encarga de analizar el bienestar de las personas jóvenes junto a la Organización Mundial de la Salud (OMS), se puede apreciar que la juventud de hoy en día es cada vez más consciente de determinados riesgos (consumo de sustancias nocivas para la salud...) y opta por hábitos más saludables, lo que puede contribuir a un futuro más saludable y próspero. Esta mayor conciencia ha llevado a un cambio significativo en su comportamiento, como lo avala el informe del Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones (OEDA). En los últimos 5 años ha habido un descenso del 10% en el consumo de alcohol entre las personas jóvenes de 14 a 18 años.

raciones. No se trata únicamente de evitar riesgos laborales evidentes, sino también de prevenir aquellos de carácter psicosocial que comprometen la calidad de vida, tales como el estrés crónico, el tecnoestrés, la fatiga derivada de la hiperconectividad o la ausencia de tiempos de recuperación. La educación en hábitos saludables tan valorada por esta generación, se proyecta en el ámbito del empleo como una expectativa de entornos organizativos capaces de respetar los ritmos biológicos, garantizar la desconexión digital y propiciar una planificación racional de las tareas. Bajo esta lógica, la conciliación deja de concebirse en términos exclusivamente familiares para comprender también la gestión del tiempo personal necesario para llevar a cabo prácticas de ocio, deporte, cultura y cuidados. Se perfila así una noción de bienestar laboral articulada en torno a la búsqueda de “*vidas vivibles*” tanto en lo físico como en lo emocional.

El peso del ocio en la configuración de la identidad juvenil tampoco se presenta como una amenaza para la ética del trabajo, sino como un indicador del modo en que se reordenan las prioridades vitales. La sociabilidad generada en espacios nocturnos³⁷ o en las denominadas *lonjas juveniles*, con sus dinámicas internas, alimenta expectativas de autonomía, corresponsabilidad y control efectivo sobre el tiempo de vida. Estas prácticas proyectan una preferencia por modelos organizativos que garanticen márgenes reales de decisión sobre dónde y cuándo trabajar, así como por estilos de liderazgo menos jerárquicos y más dialogantes³⁸. Lejos de implicar una desvinculación respecto del empleo, esta orientación evidencia una demanda de mayor calidad institucional en su organización y de una mayor coherencia entre los tiempos de trabajo y los tiempos de vida.

La evolución de las creencias en materia de derechos y libertades personales también incide de manera directa en el sentido atribuido al empleo. El creciente apoyo juvenil a decisiones que apelan a la autonomía moral —como la eutanasia o la autonomía en el ámbito sexual y reproductivo— se corresponde con la exigencia de que el espacio laboral se configure como un entorno de reconocimiento de la diversidad y de respeto a la dignidad personal. La evaluación de las organizaciones por parte de la juventud no se limita a los criterios retributivos, sino que se extiende a su compromiso verificable con la igualdad, la inclusión y la prevención de violencias. De ahí la preferencia por entornos laborales con protocolos eficaces frente a la discriminación y con culturas corporativas que no penalicen

³⁷ Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, “Placeres y riesgos: el ocio nocturno de la juventud en el entorno urbano”, *Fundación FAD Juventud (FAD)*, 16 de julio de 2021, disponible en: <https://www.adolescenciayjuventud.org/blog/analisis-y-debate/placeres-y-riesgos-el-ocio-nocturno-de-la-juventud-en-el-entorno-urbano/>.

³⁸ Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, “¿Son las lonjas juveniles el futuro de nuevas dinámicas sociales?”, *Fundación FAD Juventud (FAD)*, 13 de diciembre de 2017, disponible en: <https://fad.es/planetajoven/son-las-lonjas-juveniles-el-futuro-de-nuevas-dinamicas-sociales/>.

identidades, cuerpos o estilos de vida. De esta forma, la calidad del empleo se concibe como inseparable de la calidad democrática de las instituciones laborales.

Paralelamente, la alta valoración que la juventud otorga a la educación redefine las expectativas en torno al trabajo. La generación más formada de la historia española aspira a desempeñar puestos que permitan aplicar sus competencias, mantener una actualización constante de conocimientos y participar de manera activa en procesos de innovación. El empleo adquiere verdadero sentido cuando facilita trayectorias de aprendizaje continuo, reconoce la cualificación alcanzada y ofrece oportunidades claras de desarrollo profesional. En cambio, se convierte en fuente de frustración cuando se limita a tareas rutinarias, de escasa complejidad o desvinculadas del capital formativo adquirido. Por esta vía, el desajuste entre formación y empleo no solo tiene consecuencias económicas, sino también identitarias, al erosionar el valor simbólico del trabajo como espacio de autorrealización y reconocimiento social.

A pesar de enfrentarse a un mercado laboral marcado por la precariedad y a dificultades para acceder a la vivienda, esta generación afronta el futuro con optimismo y una mirada global, fruto de su exposición temprana a la tecnología, los viajes y la formación continua. Más allá de las limitaciones materiales, conviene destacar que el capital educativo acumulado por esta generación no ha quedado sin retorno. Los estudios muestran que el ascensor social sigue funcionando, ya que una persona joven con estudios superiores tiene alrededor de un 60% de posibilidades de situarse en unos estratos socioeconómicos altos, una cifra superior a la registrada en décadas anteriores. Esto implica que, pese a la precariedad y a los obstáculos para acceder a la vivienda, la educación continúa operando como un mecanismo de movilidad social, en especial en los sectores tecnológicos y de alta cualificación. La paradoja radica en que, mientras se amplían las credenciales formativas y se consolida una juventud más cosmopolita y conectada que nunca, los beneficios de ese esfuerzo no siempre se traducen en estabilidad inmediata, lo que explica la tensión entre las expectativas de progreso y la realidad laboral que enfrentan³⁹.

Debe añadirse, por último, que el importante papel que se atribuye a la familia y a las redes de apoyo cercanas incide de manera decisiva en la definición de los criterios con los que la juventud evalúa las condiciones laborales. Aunque existe cierta disposición a la movilidad geográfica, esta se encuentra limitada por la necesidad de mantener vínculos afectivos y rutinas de cuidado. Este factor, unido al encarecimiento del coste de vida y de vivienda, refuerza la demanda de

³⁹ Sanmartín, O.R. y Di Lolli, A., “La nueva generación de jóvenes que marca el camino: “Hemos vivido más, estamos más formados y somos más globales que nuestros padres”, *El Mundo*, 22 de octubre de 2024, disponible en: <https://www.elmundo.es/espana/2024/10/22/67166f26fc6c8362258b4577.html>.

estabilidad laboral y de previsibilidad en la organización del tiempo de trabajo como requisitos imprescindibles para una emancipación real. En este contexto, la seguridad en el empleo, la remuneración suficiente y la existencia de oportunidades de desarrollo constituyen los criterios determinantes a la hora de valorar la calidad de una oferta de trabajo y su compatibilidad con otras dimensiones esenciales de la vida.

En este escenario cobra especial relevancia la noción de trabajo decente⁴⁰, entendida como la garantía de condiciones laborales que permitan no solo acceder a ingresos adecuados y a una seguridad mínima frente a la incertidumbre, sino también desplegar capacidades personales en un marco de igualdad y respeto a la dignidad. El empleo decente constituye, por tanto, un horizonte normativo que sintetiza las aspiraciones de la juventud y que se vincula directamente con la posibilidad de sostener proyectos de vida autónomos, saludables y compatibles con los derechos fundamentales.

Su importancia no reside únicamente en asegurar medios materiales, sino en evitar que la precariedad estructural erosione la cohesión social y limite las expectativas de futuro. La falta de empleo decente no solo condena a trayectorias laborales inestables, sino que compromete la confianza en las instituciones y dificulta la percepción de pertenencia a una comunidad política justa. La juventud de nuestro país, más consciente que otras generaciones anteriores de estas dinámicas,

⁴⁰ El Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como “*trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)*” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Trabajo decente, por su parte, es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

En el año 1999, Juan Somavia—primer director general de la OIT (fundada en 1919) proveniente del hemisferio sur— presentó su memoria “Trabajo decente”. En ella presenta el referido término, caracterizado por 4 objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

Al respecto, *vid.* la siguiente publicación: OIT, “¿Qué es el trabajo decente?”, 9 de agosto de 2004, disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>.

no demanda únicamente puestos de trabajo, sino oportunidades laborales que se enmarquen en estándares de justicia social.

De esta manera, el debate sobre las actitudes juveniles hacia el empleo se inserta de lleno en la agenda del trabajo decente promovida por organismos internacionales como la OIT. Lejos de constituir un ideal abstracto, se configura como una condición necesaria para garantizar tanto la emancipación efectiva de las nuevas generaciones como la construcción de un futuro colectivo que garantice la autonomía y el bienestar de las nuevas generaciones.

2.2. Actitudes de la juventud, relaciones laborales y pensiones en un escenario marcado por la digitalización, la transición ecológica, la globalización y los cambios demográficos

La socialización laboral de la juventud española tiene lugar en un importante cruce de transformaciones que reordenan tanto las oportunidades como los significados del empleo. La digitalización redefine procesos productivos y formas de control, mientras que la transición ecológica desplaza prioridades sectoriales y establece la sostenibilidad como parámetro clave de valoración. Por su parte, la globalización amplía el horizonte profesional, pero también la competencia por el talento. Y los cambios demográficos tensan los equilibrios intergeneracionales y sitúan los cuidados en el centro. Este contexto no actúa como un marco distante, sino como una realidad inmediata que condiciona actitudes, expectativas y estrategias de vida.

El marco macroeconómico reciente añade matices que conviene subrayar. En 2024 España creció por encima de la media europea, con un avance del PIB del 3,2% frente al 1% del conjunto de los 27 países de la Unión Europea y al 0,9% de la eurozona⁴¹, y volvió a registrar un cambio de tendencia positivo (iniciado a raíz de la pandemia) en la tasa de actividad juvenil en los tramos de 16 a 19 y de 20 a 24 años⁴². Evidentemente, el fenómeno de la inmigración ha contribuido de forma decisiva al aumento de la población activa y a sostener el dinamismo del mercado de trabajo español⁴³. Este pulso expansivo, sin embargo, convive con

⁴¹ Infojobs y Esade, *Informe “Estado del mercado laboral en España 2024”*, marzo de 2025, págs. 8 y ss., disponible en: <https://recursos-humanos.infojobs.net/presentacion-informe-mercado-laboral-infojobs-esade-2024/>.

⁴² Infojobs y Esade, *Informe “Estado del mercado laboral...”*, op. cit., marzo de 2025, págs. 21 y ss., disponible en: <https://recursos-humanos.infojobs.net/presentacion-informe-mercado-laboral-infojobs-esade-2024/>.

⁴³ Ídem.

lo que el Instituto de la Juventud (en adelante, INJUVE) denomina triple crisis generacional⁴⁴, definida por:

- la crisis económica procedente del pasado inmediato (la recesión de 2008 y sus secuelas), expresada en forma de precariedad laboral, retroceso educativo y debilitamiento del Estado del Bienestar;
- la crisis sanitaria del pasado inmediato (la pandemia del coronavirus de 2020 y su huella sanitaria y psicosocial) experimentada de modo desigual como una marca generacional por diferentes sectores de la juventud, expresada en forma de aceleración de la digitalización y la puesta de manifiesto de problemas latentes de salud mental;
- y la crisis climática y bélica que proyecta serias amenazas sobre el futuro de la siguiente generación, a pesar de que el ambicioso programa europeo para enfrentarlas se haya presentado bajo la denominación *Next Generation*.

La combinación de crecimiento y fragilidad explica la ambivalencia con la que las nuevas generaciones miran el empleo, ya que se abre un ciclo de oportunidades, pero no desaparece la conciencia de vulnerabilidad que ha marcado su entrada en la vida adulta.

En el terreno digital, la juventud encuentra hoy un espacio que trasciende la mera disponibilidad de herramientas tecnológicas. Tal y como advierte el Informe “*Juventud en España 2024*” (INJUVE)⁴⁵, una de las cuestiones prioritarias para comprender en toda su complejidad la producción de la juventud es analizar cómo se están transformando las subjetividades y las identidades juveniles, hallando en la experiencia digital su elemento más decisivo. Durante años, la investigación se centró en las frecuencias y las pautas de uso de Internet por parte de la juventud, visibilizando la brecha digital que aún persiste entre determinados sectores juveniles, pero manteniendo la división *online-offline* como clave interpretativa. Hoy, sin embargo, lo decisivo es reconocer que ambas dimensiones forman parte de una misma experiencia sin solución de continuidad. El mundo digital, tal y como se señala, “*ya no es un lugar donde las personas jóvenes acuden a informarse o a conocer gente, sino que es un lugar donde habitan, donde desarrollan sus vidas, donde se reconocen como jóvenes junto a otros semejantes y desarrollan sentimientos de pertenencia*”. Desde esta perspectiva, la expectativa juvenil no se

⁴⁴ Feixa, C. y Benedicto, J., “Introducción: Ser joven en la encrucijada de tres crisis”, *Informe “Juventud en España 2024”*, INJUVE, Madrid, junio de 2025, págs. 14 y ss.

⁴⁵ Feixa, C. y Benedicto, J., “Introducción: Ser joven en la encrucijada...”, op. cit., junio de 2025, págs. 14 y ss.

limita a disponer de la tecnología, sino a que esta forme parte de una experiencia digital coherente con sus formas de vida, identidades y aspiraciones.

La organización del trabajo mediante la utilización de algoritmos ha multiplicado la capacidad de medir, asignar y evaluar tareas, a menudo con escasa transparencia. En línea con la formulación de Verónica Álvarez⁴⁶ (“*los algoritmos son herramientas que nos ayudan a tomar decisiones, no vienen a reemplazarnos*”), lo importante para las personas jóvenes no es la sustitución, sino el uso responsable y explicable de esas herramientas. Las personas jóvenes aceptan la innovación cuando esta amplía su autonomía profesional, facilita el aprendizaje y mejora la productividad sin imponer cargas no retribuidas sobre el tiempo personal y de descanso. Por eso, lo que demandan es un marco que combine claridad en las decisiones automatizadas, previsibilidad en la organización del tiempo de trabajo y garantías reales de desconexión, de modo que la tecnología no sea percibida como un mecanismo de control, sino como un instrumento que refuerza tanto la calidad del trabajo como la calidad de vida.

En este contexto, el teletrabajo y las nuevas fórmulas híbridas merecen un tratamiento específico⁴⁷. Lejos de ser interpretados únicamente como herramientas que aumentan la flexibilidad empresarial, la juventud los concibe como modalidades de trabajo que deben garantizar derechos y una adecuada protección de la persona trabajadora. Las actitudes de la juventud son favorables al trabajo a distancia cuando se organiza sobre la base de la voluntariedad, la reversibilidad, la compensación de gastos (como equipos y energía) y el establecimiento de medidas preventivas frente a riesgos psicosociales. Además, se exige que el teletrabajo sea compatible con oportunidades de promoción y formación, de modo que no se traduzca en una modalidad laboral periférica o de segunda categoría. La juventud española no rechaza la flexibilidad, pero la redefine, entendiendo que no significa disponibilidad ilimitada ni absorción del tiempo personal, sino capacidad de organizar la jornada de forma previsible y respetuosa con la vida privada. En esta línea, el Observatorio Social de la Fundación “*La Caixa*”⁴⁸ ha señalado en un estudio reciente que la juventud de nuestro país reclama estabilidad y condiciones

⁴⁶ Cabrera, C., “Verónica Álvarez, matemática: “Los algoritmos son herramientas que nos ayudan a tomar decisiones, no vienen a reemplazarnos””, *Diario El País*, 15 de agosto de 2025, disponible en: <https://elpais.com/tecnologia/2025-08-15/veronica-alvarez-matematica-los-algoritmos-son-herramientas-que-nos-ayudan-a-tomar-decisiones-no-vienen-a-reemplazarnos.html>.

⁴⁷ Sobre este particular, *vid.* López Vico, S., “El teletrabajo en el marco de la transición digital y demográfica”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 10, 2025, págs. 159-179.

⁴⁸ Serrate, S. et al., “Los jóvenes y su idea de la familia en el siglo XXI”, *El Observatorio Social de la Fundación “La Caixa”*, noviembre de 2024, disponible en: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/jovenes-y-su-idea-de-familia>.

que les permitan conciliar la vida familiar y laboral, y que, si el teletrabajo se generalizara (y se acompañara de otras medidas de conciliación y de acceso a una vivienda propia), muchas personas jóvenes estarían dispuestas a tener hijos, o a ampliar el número de descendientes, lo que revela hasta qué punto esta modalidad incide también en las decisiones de carácter familiar y demográfico.

Las plataformas digitales han sido un terreno de experimentación con resultados muy dispares. Para muchas personas jóvenes representan tanto una primera oportunidad laboral como un acceso rápido al mercado de trabajo, pero las condiciones en que se presta el servicio revelan un grado de dependencia, precariedad y exposición a riesgos. Según datos recientes del Consejo Europeo⁴⁹, existen en la Unión Europea 28,3 millones de personas trabajadoras de plataformas digitales —una cifra cercana al empleo en la industria manufacturera— y se prevé que continúe creciendo con rapidez. La mayoría son hombres jóvenes, con estudios superiores, que suelen estar sobrecualificados para las tareas que desempeñan, habitualmente representando este trabajo su segunda fuente de ingresos. Sin embargo, los datos⁵⁰ muestran que alrededor del 55% gana menos que el salario por hora mínimo del país donde trabajan, y un 41% del tiempo que dedican a las plataformas es no remunerado (tareas de búsqueda, esperas, revisión de anuncios...). El marco regulatorio europeo ha tratado de responder a esta situación mediante la reciente Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. En España, la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales⁵¹, universalmente conocida como *Ley Rider*, se adelantó a este debate⁵² al establecer la presunción de laboralidad en este ámbito, con un gran alcance que ha sido referencia a nivel europeo.

En línea con todo lo anterior, otros análisis previos⁵³ ya habían advertido de que la concentración de ingresos bajos es mucho mayor entre quienes trabajan en plataformas digitales que entre quienes lo hacen en empleos tradicionales, señalando además que este problema se acentúa más en el caso de la juventud. Sin embargo, la mayor concentración en la parte baja de la distribución de ingresos

⁴⁹ Consejo Europeo, “Panorámica de las plataformas digitales en la UE”, 8 de mayo de 2025, disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/digital-platform-workers-in-the-eu/>.

⁵⁰ Ídem.

⁵¹ BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021.

⁵² Gómez Salado, M.Á., *La juventud en el contexto de las políticas legislativas...*, 2024, págs. 90 y ss.

⁵³ Dios Murcia, I. et al., “Trabajo en plataformas digitales: ¿una oportunidad para la oferta laboral femenina?”, *Información Comercial Española, ICE (Revista de economía)*, núm. 921, 2021, págs. 109-110.

podría significar simplemente que las personas jóvenes utilizan el trabajo en plataformas como vía para conseguir ingresos complementarios.

La digitalización ha situado, además, el aprendizaje permanente en una dimensión central de las trayectorias laborales, entendida no solo como una exigencia individual, sino como una responsabilidad compartida entre instituciones, empresas y poderes públicos. En coherencia con las Recomendaciones del Consejo de la Unión Europea⁵⁴ —que fijan como objetivo que el 80% de la población de entre 16 y 74 años disponga de competencias digitales básicas en 2030 e instan a los Estados a desarrollar estrategias nacionales de formación digital accesible, acreditada y transversal—, la juventud española demanda itinerarios de recualificación cofinanciados, con certificación verificable y conexión real con oportunidades de promoción y retribución. De este modo, las actitudes juveniles reflejan una aceptación de la necesidad de actualizarse de forma continua, en línea con lo que diversos análisis vienen señalando. En la actual sociedad de consumo y del conocimiento se ha generado la exigencia de estar preparados para el cambio mediante una formación constante⁵⁵, las recomendaciones a la propia juventud trabajadora insisten en reforzar sus competencias digitales para desenvolverse mejor en el entorno digital⁵⁶, y, como advirtió un informe *Randstad*, las nuevas generaciones se encuentran obligadas a formarse de manera continua, considerando la actualización permanente una condición imprescindible para el desarrollo profesional y, en definitiva, para poder atender las necesidades que tienen las nuevas empresas⁵⁷.

La transición ecológica no solo introduce nuevos criterios de calidad y sostenibilidad en la valoración del empleo, sino que reconfigura los contenidos materiales de las relaciones laborales y las trayectorias profesionales juveniles. Para una parte creciente de la juventud, la calidad del trabajo incorpora la contribución efectiva del puesto a objetivos de descarbonización, economía circular y preservación de la biodiversidad, sin que ello implique renunciar a estabilidad, salarios suficientes y derechos laborales. El Dictamen exploratorio del Comité Económico y Social Europeo (en adelante, CESE) sobre *“El papel de los jóvenes*

⁵⁴ Consejo de la Unión Europea, “Capacidades y competencias digitales y educación y formación digitales eficaces: preparación para la era digital”, 23 de noviembre de 2023 (revisado el 30 de enero de 2025), disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2023/11/23/digital-skills-and-competences-and-successful-digital-education-and-training-fit-for-the-digital-era/>.

⁵⁵ Bermejo Campos, B., “La formación a lo largo de la vida: exigencias sociolaborales-desarrollo personal”, *Educación*, núm. 38, 2006, pág. 23.

⁵⁶ Tribunal de Cuentas Europeo, *Medidas de la UE para atender el bajo nivel de competencias digitales*, análisis núm. 2, 2021, pág. 40.

⁵⁷ Randstad, “Llegó la hora de la Generación ‘Sisi’”, 9 de octubre de 2017, disponible en: <https://www.randstad.es/contenidos360/desarrollo-personal/llego-la-hora-de-la-generacion-sisi/>.

en la transición ecológica”⁵⁸ subraya, en esta línea, que la generación más joven es la más sensibilizada frente a los retos medioambientales y que hay que reclamar que las políticas climáticas se traduzcan en mecanismos de cualificación accesibles para todas las personas trabajadoras (tanto jóvenes como mayores), evitando que la falta de competencias ambientales sea un nuevo factor de exclusión laboral. Esta expectativa educativa tiene traducción directa en el mercado de trabajo, ya que la juventud valora positivamente a las organizaciones que incorporan contenidos ambientales en la formación inicial y continua, que reconocen certificaciones verdes y que vinculan la adquisición de nuevas competencias al desarrollo profesional y a la retribución.

Desde la perspectiva jurídico-institucional, la transición ecológica exige mecanismos de gobernanza laboral que distribuyan de manera equitativa los costes de la reconversión productiva, evitando que las generaciones más jóvenes asuman los mayores sacrificios. La Ley 7/2021, de cambio climático y transición energética⁵⁹, ha situado la “transición justa” como principio rector de las políticas públicas, pero su despliegue en el ámbito estrictamente laboral demanda herramientas adicionales⁶⁰. La principal norma laboral de nuestro país, el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), apenas contiene referencias estatutarias ligadas a la protección del medioambiente, más allá del derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras en materia medioambiental y de la invitación a colaborar en la sostenibilidad de la empresa cuando así lo prevea la negociación colectiva (art. 64 del ET). En relación a esta última, se puede destacar que el Dictamen exploratorio del CESE sobre “*Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro*”⁶¹ y el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025)⁶² coinciden en reclamar que los convenios incorporen cláusulas específicas que regulen el impacto ambiental de la actividad empresarial, la protección del personal frente a riesgos derivados del cambio climático, el impacto de la transformación ecológica en lo que respecta a la gestión de los cambios organizativos y de perfiles profesionales, y la supervisión interna de las medidas adoptadas. Para la juventud, esta “convencionalización” de la transición ecológica aporta un marco de certeza y credibilidad,

⁵⁸ DOUE C 184/13, de 25 de mayo de 2023.

⁵⁹ BOE núm. 121, de 21 de mayo de 2021.

⁶⁰ Almendros González, M.Á., “La protección del medio ambiente como nuevo contenido de los convenios colectivos laborales: la negociación colectiva verde”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 11 (extraordinario), 2025, págs. 113 y ss.

⁶¹ DOUE C 293/27, de 18 de agosto de 2023.

⁶² BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2023.

en la medida en que transforma compromisos genéricos en obligaciones exigibles y evaluables.

En el plano de las oportunidades, la evidencia sectorial apunta a yacimientos de empleo con capacidad de absorber a personas jóvenes si se articulan políticas de cualificación adecuadas⁶³. La rehabilitación energética de edificios y la eficiencia energética, la instalación de placas solares, la logística y el mantenimiento asociados a las cadenas de suministro descarbonizadas, la gestión de residuos y la economía circular, así como la agricultura y la ganadería sostenibles, concentran la demanda de perfiles a corto y medio plazo. En esta misma línea, el Dictamen exploratorio del CESE sobre “*El papel de los jóvenes en la transición ecológica*” advierte que la innovación constituye un factor determinante para el éxito de este proceso, lo que exige fomentar la actitud emprendedora juvenil⁶⁴ mediante formación específica en competencias verdes, apoyo a proyectos innovadores y mecanismos de financiación adecuados. Para la juventud, esta dimensión emprendedora, cuando cuenta con un respaldo institucional adecuado, no solo representa una vía de acceso al empleo, sino también un espacio de realización personal y de contribución positiva a la sociedad.

Ahora bien, persisten ciertas fricciones de acceso⁶⁵, que limitan el despliegue de este potencial, relacionadas con el déficit de titulados/as de formación profesional de grado medio, la insuficiente orientación temprana hacia estudios STEM, la infraoferta de programas duales con prácticas remuneradas y certificadas, y la escasez de itinerarios de recualificación para transitar desde ocupaciones en declive hacia aquellas actividades más sostenibles. La disposición juvenil a reciclarse es elevada cuando existen garantías verificables de empleabilidad y oportunidades claras de movilidad.

La dimensión de igualdad requiere un tratamiento específico. La transición ecológica corre el riesgo de reproducir la masculinización de determinadas ocupaciones emergentes en la economía verde y digital si no se corrigen, desde la orientación profesional escolar, los estereotipos de género que desincentivan la presencia de mujeres jóvenes en disciplinas STEM, aún minoritaria⁶⁶. Las

⁶³ IDEARA Investigación, *Informe “Empleo y transición ecológica. Yacimientos de empleo, transformación laboral y retos formativos en los sectores relacionados con el cambio climático y la biodiversidad en España”*, 2023, pág. 38 y ss.

⁶⁴ Al respecto, *vid.* Fernández Ramírez, M., “El emprendimiento joven. Avatares de un ecosistema emergente”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, vol. 34, 2025, págs. 1-33.

⁶⁵ *Ídem.*

⁶⁶ Fundación AQUAE, “Empleo verde: oportunidad laboral y reto formativo del siglo XXI”, 2024, disponible en: <https://www.fundacionaquae.org/empleo-verde-oportunidad-reto-formativo/>; y CESE, *Dictamen exploratorio del CESE sobre “El papel de los jóvenes en la transición ecológica”*, 2023 (4.13).

políticas de empleo verde con perspectiva de género –que incluyen medidas como el establecimiento de cuotas de acceso en programas de cualificación, el fomento de mentorías, la visibilización de referentes profesionales, la garantía de transparencia retributiva y la evaluación del impacto de género en las medidas de reconversión– se alinean con las actitudes juveniles que sitúan la igualdad como una condición imprescindible para que las estrategias de transición ecológica sean percibidas como justas. Del mismo modo, las personas jóvenes migrantes y otros colectivos vulnerables, que trabajan en sectores clave para la transición ecológica (como el campo, donde, a menudo, no tienen contratos de trabajo⁶⁷ y sufren condiciones caracterizadas por la temporalidad extrema, la inseguridad y la falta de garantías laborales), requieren políticas específicas que garanticen su inclusión en los nuevos ecosistemas productivos, reforzando la regularización contractual en sectores como el agrícola, mejorando el reconocimiento de competencias adquiridas previamente y ampliando tanto los servicios de intermediación laboral como la protección social.

La transición ecológica también es una política de cohesión territorial que interpela a la *España vaciada*. Algunos estudios, al igual que la población de ámbito rural y de ciudades medias, demandan que la digitalización y el trabajo verde no concentren las oportunidades en grandes áreas metropolitanas, sino que promuevan empleos de calidad en regiones desfavorecidas y territorios demográficamente deteriorados⁶⁸. Iniciativas como las empresas recuperadoras⁶⁹ del ámbito de la economía social y solidaria, las escuelas de pastoreo⁷⁰ o el programa Campus Rural⁷¹ ponen de manifiesto cómo la combinación de formación práctica, acompañamiento y anclaje local puede favorecer inserciones más

⁶⁷ IDEARA Investigación, *Informe “Empleo y transición ecológica. Yacimientos...”*, op. cit., 2023, pág. 79.

⁶⁸ IDEARA Investigación, *Informe “Empleo y transición ecológica. Yacimientos...”*, op. cit., 2023, pág. 7. Vid. también, Montes Adalid, G.M., *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia): Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital*, Atelier, Barcelona, 2023; Castro Medina, R., “Defensa de una transición verde justa como fórmula sostenible para asegurar empleos dignos a futuro”, en AA.VV., *La necesaria transición hacia un modelo económico y social más ecológico como condicionante de la contratación laboral*, Dykinson, Madrid, 2024, págs. 329-353; y Cabello Roldán, A., “Transformación sostenible y oportunidades laborales para la juventud: enfrentando la despoblación mediante un nuevo modelo económico y social”, en AA.VV., *La necesaria transición hacia un modelo económico y social más ecológico como condicionante de la contratación laboral*, Dykinson, Madrid, 2024, págs. 329-353.

⁶⁹ Son empresas de inserción que operan en la economía circular y ofrecen a personas en situación de vulnerabilidad –incluida la juventud– un itinerario de formación y empleo temporal, normalmente de hasta 3 años.

⁷⁰ Actuaciones recientes en España que buscan atraer a jóvenes al oficio, garantizando la continuidad del pastoreo y adaptando la ganadería extensiva a las exigencias actuales.

⁷¹ Iniciativa conjunta del Gobierno, la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE) y la mayoría de Universidades públicas españolas, que ofrece al estudiantado universitario

sostenibles y el arraigo juvenil. Para poder aprovechar este potencial, se requieren infraestructuras de conectividad, servicios públicos de proximidad, vivienda asequible y redes de dinamización económica que reduzcan los obstáculos derivados de la implantación en el medio rural. La juventud evalúa, por tanto, la coherencia de las estrategias verdes también por su capacidad para cerrar brechas urbano-rurales y facilitar proyectos de vida arraigados sin renunciar a trayectorias profesionales competitivas.

Por otro lado, el fenómeno de la globalización reconfigura las condiciones de empleo juvenil al ampliar el campo de comparación y elevar –en muchos casos– el listón con el que se valoran las ofertas de trabajo, al tiempo que intensifica las asimetrías entre distintos contextos. La movilidad laboral, el trabajo remoto transnacional y la exposición regular a estándares salariales y organizativos de otros países alimentan expectativas de carrera profesional más cosmopolitas, pero también una evaluación más exigente de la calidad del empleo en España. Cuando el mercado laboral de origen no ofrece condiciones de trabajo ni salarios atractivos para la juventud, el desplazamiento al exterior se interpreta como una estrategia racional de búsqueda de mejores oportunidades de inserción, con efectos directos sobre los calendarios de emancipación y los procesos de arraigo. Este patrón se inscribe en una sociedad que, según el Informe “*Juventud en España 2024*” (INJUVE)⁷², ha visto reducir el peso demográfico de la juventud de 15 a 29 años (del 23,7% en 1983 al 15,9% en 2023) y prolongar sociológicamente esta etapa hasta, al menos, los 34 años, con una emancipación más tardía, inestable y discontinua. En este escenario, las actitudes juveniles se manifiestan en una demanda de políticas públicas que favorezcan el retorno profesional, el reconocimiento y la homologación de titulaciones obtenidas fuera, la coordinación de regímenes de Seguridad Social y el compromiso de las empresas con la fijación de salarios más competitivos y condiciones laborales más dignas. La evidencia recogida en algunos informes⁷³ subraya, además, que, de cara a la internacionalización de las empresas y como resultado de la globalización, surge la necesidad de mejorar las competencias lingüísticas y de gestión de equipos, así como las competencias transversales (v.gr. adaptabilidad, flexibilidad, polivalencia, comunicación, liderazgo, orientación de servicio, pensamiento crítico, resolución de problemas complejos, etc.), que la juventud considera indispensables para

la posibilidad de realizar prácticas de varios meses en municipios de menos de 5.000 habitantes, con el doble objetivo de enriquecer su formación y dinamizar el medio rural.

⁷² Feixa, C. y Benedicto, J., “Introducción: Ser joven en la encrucijada...”, op. cit., junio de 2025, págs. 51 y ss.

⁷³ CES España, Informe “*Jóvenes y Mercado de Trabajo...*”, op. cit., 2020, pág. 46; Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Informe “*Radiografía del (des)empleo...*”, op. cit., 8 de agosto de 2022, págs. 87 y ss.; INJUVE, Informe “*Cambios sociales y el empleo de la juventud en España: una mirada hacia el futuro*”, 2015, págs. 91 y ss.

garantizar trayectorias móviles de largo recorrido y poder desarrollar nuevas profesiones –inexistentes hoy en día– en mercados laborales muy dinámicos y cambiantes.

Los cambios demográficos representan uno de los desafíos más complejos para la juventud española y para el propio sistema de relaciones laborales. El envejecimiento acelerado de la población (alcanza un nuevo máximo histórico en España, del 142,3%⁷⁴), unido a la prolongación de la esperanza de vida (la mayor de la Unión Europea⁷⁵), altera el equilibrio entre generaciones y coloca el sostenimiento del Estado del Bienestar –y, en particular, del sistema público de pensiones– en el centro del debate social. Tal como recuerda algún autor⁷⁶, la financiación de las prestaciones contributivas descansa esencialmente, en virtud de los arts. 109 y 110 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)⁷⁷, en las “cuotas de las personas obligadas” (cotizaciones sociales que, sin duda, están relacionadas con el empleo), de modo que las dificultades de inserción laboral juvenil –marcadas por elevadas tasas de desempleo, carreras de cotización que comienzan de forma tardía, sometidas a interrupciones, con salarios más bajos y con requisitos de acceso más exigentes– repercuten directamente en la suficiencia financiera y social de las pensiones. Esta situación alimenta una notable desconfianza en las personas jóvenes respecto de su acceso futuro a una pensión contributiva adecuada, hasta el punto de que, según la encuesta Sigma Dos para El Mundo⁷⁸ (vid. gráfica 1), el 47,8% de jóvenes españoles/as entre 18 y 29 años considera que no llegará a percibir una pensión pública al jubilarse y

⁷⁴ Fundación Adecco, “El envejecimiento se dispara en España y alcanza el récord de 142%: se contabilizan 142 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16”, 18 de febrero de 2025, disponible en: <https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/el-envejecimiento-se-dispara-en-espana-y-alcanza-el-record-de-142-se-contabilizan-142-personas-mayores-de-64-anos-por-cada-100-menores-de-16/>. Según esta nota de prensa, el pasado año se registró un nuevo máximo histórico, del 142,3% o, lo que es lo mismo, ya se contabilizan 142 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16 (en 2023 la cifra alcanzó el 137,3%).

⁷⁵ FUNCAS, “España tiene la mayor esperanza de vida de la UE y 15 CCAA están entre las 50 regiones europeas más longevas”, 25 de septiembre de 2025, disponible en: <https://www.funcas.es/prensa/espana-tiene-la-mayor-esperanza-de-vida-de-la-ue-y-15-ccaa-estan-entre-las-50-regiones-europeas-mas-longevas/>.

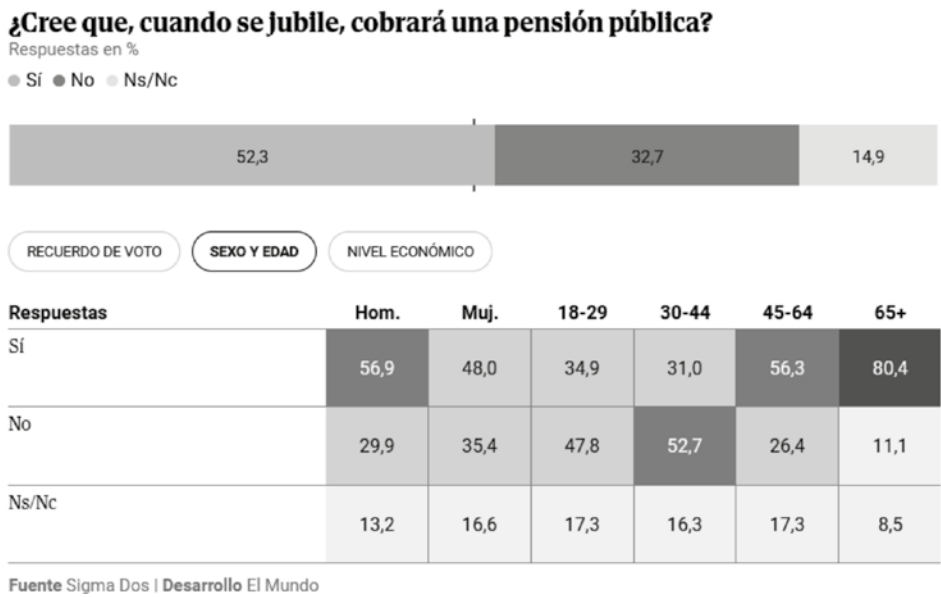
⁷⁶ Vila Tierno, F., “Empleo juvenil y pensiones futuras: ¿precariedad o esperanza?”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, vol. 33, 2025, págs. 2 y ss.

⁷⁷ BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

⁷⁸ Iriarte, M., “La mitad de los jóvenes cree que no cobrará una pensión pública cuando se jubile”, *Diario El Mundo*, 2 de enero de 2025, disponible en: <https://www.elmundo.es/espana/encuestas/2025/01/02/6776ca2a21efa0627a8b4592.html>.

otro 17,3% no lo sabe o prefiere no responder, frente a un 34,9% que sí confía en poder cobrarla.

Gráfica 1. Percepción sobre el futuro de la pensión pública en la jubilación (porcentajes)



Fuente: Gráfica extraída de El Mundo y Sigma Dos.

En este escenario, la noción de sostenibilidad integral de las pensiones⁷⁹ adquiere especial relevancia. No se trata únicamente de alcanzar soluciones equilibradas, sino estables desde un punto de vista político y social, garantizando que las pensiones cumplan su función social de ofrecer una cobertura adecuada de las necesidades de las personas (y sus núcleos familiares)⁸⁰, incluyendo a las nuevas generaciones jóvenes de hoy. Para ello, las reformas deben avanzar mediante dos caminos distintos. El primero conlleva el reconocimiento de sus fases de prácticas no laborales y un reforzamiento de sus condiciones laborales a través de incentivos legales y fiscales que garanticen mayor estabilidad. El segundo supone un trabajo específico en el desarrollo y actualización de las reformas de las pensiones con perspectiva juvenil, de manera que los mayores esfuerzos no

⁷⁹ Pérez del Prado, D., “La sostenibilidad integral de las pensiones: un análisis cuantitativo”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 30, 2022, págs. 271-292.

⁸⁰ Idem, pág. 289.

recaigan sobre la población más joven y se alcance un equilibrio intergeneracional. En este marco, resulta esencial evaluar el impacto de medidas como el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) o los incrementos por cotización adicional, para ver cómo repercuten en la sostenibilidad, ya que solo de esta manera se podrán adoptar medidas que refuercen la confianza en las pensiones para la juventud⁸¹.

La migración introduce, por su parte, una variable de oportunidad en un país que, como España, se ha convertido en receptor de flujos migratorios intensos. La llegada de población joven extranjera permite compensar parcialmente la pérdida de población activa nacional y diversificar el tejido productivo, pero ello exige políticas activas que aseguren una integración socio-laboral plena y una protección social suficiente⁸², evitando que las personas trabajadoras migrantes queden atrapadas en segmentos de alta precariedad o sin contrato de trabajo, como sucede todavía en sectores como la agricultura y los cuidados. Si se aborda esta realidad con una perspectiva de largo alcance, la llegada de mano de obra extranjera puede contribuir no solo al relevo generacional y a la financiación del sistema de pensiones, sino también a la innovación, la interculturalidad y la apertura a mercados internacionales, transformando la inmigración en un componente estructural de la sostenibilidad integral.

Entre las actuaciones prioritarias se encuentran reforzar la Garantía Juvenil con un enfoque centrado en empleo estable y formación ajustada a las demandas del mercado; profundizar en las reformas laborales por medio de adaptaciones que reduzcan la precariedad y la temporalidad en los contratos para jóvenes, incluso con nuevas modificaciones para amoldar las modalidades contractuales a las necesidades derivadas de la alta tasa de desempleo juvenil; e incrementar la inversión en educación y formación profesional dual, avanzando en la regulación más completa de esta materia e incorporando las nuevas realidades que suponen el cambio climático y la protección medioambiental, la inteligencia artificial y el desarrollo tecnológico, así como la demografía, la inmigración o la globalización de la economía. Igualmente, será necesario diversificar las fuentes de financiación y avanzar hacia una reforma integral del sistema de pensiones que no se limite a corregir los efectos de los problemas, sino que actúe sobre las causas estructurales de los mismos, lo que resulta imprescindible para abordar

⁸¹ Vila Tierno, F., “Empleo juvenil y pensiones...”, op. cit, 2025, pág. 23.

⁸² Sobre esta *vid.* Ruiz Santamaría, J.L., “Parámetros esenciales y retos del sistema español de protección social y laboral de las personas jóvenes”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, vol. 33, 2025, págs. 55-88; y Álvarez Cortés, J.C., “Los jóvenes ante el sistema de protección social español: el papel de la Seguridad Social”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, vol. 33, 2025, págs. 27-53.

por completo los tres elementos esenciales, envejecimiento, inteligencia artificial y TIC, y economía⁸³.

El desafío es al mismo tiempo político y social, pues se trata de garantizar la suficiencia de las pensiones futuras, reforzar la confianza entre las nuevas generaciones y mantener las pensiones públicas como un pilar esencial del Estado de bienestar. La Recomendación 14 de la Comisión del Pacto de Toledo nos recuerda que solo será posible preservar los importantes logros sociales conseguidos si contamos y pensamos con y para la juventud, no como destinataria pasiva de las reformas, sino como protagonista activa en su diseño y sostenimiento.

Por último, el análisis del INJUVE sobre la triple crisis⁸⁴ permite situar la salud mental en el centro de las actitudes laborales de la juventud. La pandemia actuó como catalizador de un malestar que ya se encontraba presente en trayectorias marcadas por la precariedad, la inseguridad y el aumento en el coste de vida, a lo que se añaden las amenazas derivadas de los conflictos bélicos que dibujan negros nubarrones sobre el futuro de las siguientes generaciones y refuerzan la percepción de un horizonte inestable. En este contexto, la juventud incorpora el bienestar emocional en la propia definición de trabajo decente, entendiendo que la calidad del empleo no puede medirse solo en términos salariales o contractuales, sino también en su capacidad para sostener proyectos de vida estables y saludables. De este modo, la centralidad de la salud mental se convierte en un criterio que redefine qué significa hoy trabajar en condiciones verdaderamente dignas.

3. CONCLUSIONES

El análisis de la situación laboral de la juventud de nuestro país muestra una tensión constante entre la generación de oportunidades asociadas a la digitalización, la transición ecológica y la globalización, y la persistencia de carreras profesionales marcadas por la precariedad laboral, la temporalidad y las dificultades de emancipación. Lejos de percibir el trabajo únicamente como un medio de subsistencia, las nuevas generaciones lo asocian con la posibilidad de desarrollar trayectorias sostenibles y articuladas con un proyecto vital que preserve su salud y su bienestar personal, lo que convierte a la juventud en un colectivo que reclama empleos estables y coherentes con el capital educativo que ha acumulado. El trabajo decente aparece, así, como el elemento central en la construcción de la confianza entre generaciones, un parámetro que condiciona la

⁸³ Idem, pág. 24. *Vid.* también, González Cobaleda, E., “Las políticas de empleo juvenil ante la transformación del trabajo: una crónica de desafíos y contrastes”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, vol. 34, 2025, pág. 114.

⁸⁴ Feixa, C. y Benedicto, J., “Introducción: Ser joven en la encrucijada...”, *op. cit.*, junio de 2025, págs. 14 y ss.

confianza en el futuro y que explica la necesidad de repensar el papel del Derecho del Trabajo como garante de derechos en un escenario productivo y social en profunda transformación.

En este marco, adquiere una especial relevancia la estrecha relación entre el empleo juvenil y la sostenibilidad del sistema de pensiones. Como se ha señalado, la precariedad y la inestabilidad laboral interrumpen las carreras de cotización y debilitan la financiación de un sistema que ya afronta el reto demográfico del envejecimiento y la presión del retiro de la generación del “*baby boom*”. La confianza de la juventud española respecto de su acceso futuro a una pensión pública adecuada no puede descansar únicamente en reformas coyunturales, sino en la consecución de un equilibrio intergeneracional que evite trasladar una carga insoportable a quienes hoy acceden al mercado de trabajo en condiciones inestables. La suficiencia de las pensiones depende de reforzar la calidad del empleo juvenil mediante incentivos legales y fiscales a la contratación, itinerarios de formación profesional dual y políticas activas que reduzcan la temporalidad estructural. También exige diversificar las fuentes de financiación y llevar a cabo reformas que no actúen solo sobre los efectos de los problemas, sino sobre las causas profundas de los desequilibrios. Solo de este modo podrá preservarse el pacto generacional y garantizarse que el trabajo digno de hoy se traduzca el día de mañana en una protección social adecuada.