

La precariedad laboral en España

Una doble perspectiva



INSTITUTO
DE ECONOMÍA
INTERNACIONAL
UNIVERSIDAD DE ALICANTE

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elabora: Gabinete Económico de CCOO
Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante

Madrid, noviembre de 2021

Índice

Introducción	9
Resumen ejecutivo	21
1. Planteamiento	31
2. Indicadores de precariedad	37
2.1. El Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional	37
2.2. El Índice de Precariedad Laboral Global	40
3. La precariedad asalariada multidimensional	43
3.1. Niveles de precariedad	43
3.2. Heterogeneidad por colectivos y comunidades autónomas	48
3.3. Evolución temporal (EPA anual 2006-2019)	52
3.4. Evolución temporal (EPA trimestral 2006-2021)	56
4. La precariedad laboral global	61
4.1. Niveles de precariedad y heterogeneidad por colectivos y territorios	61
4.2. Evolución temporal (EPA anual 2006-2019 y trimestral 2006-2021)	66
5. Conclusiones	75
Anexo A. La medición de la precariedad asalariada multidimensional	79
Anexo B. La medición de la precariedad laboral global	82
Anexo C. Resultados adicionales	85
Anexo D. El Índice de Vulnerabilidad Laboral	86
Bibliografía	93

Tablas

Tabla 1.	Dimensiones, indicadores y pesos del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional	37
Tabla 2.	Proporción de asalariados con carencias laborales. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	44
Tabla 3.	Correlación entre los indicadores laborales individuales de precariedad. Total de trabajadores. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	45
Tabla 4.	Indicadores de precariedad asalariada multidimensional. Incidencia, intensidad e Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	46
Tabla 5.	Descomposición por dimensiones e indicadores del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional. Total de trabajadores. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	46
Tabla 6.	Porcentaje de trabajadores según proporción de carencias ponderadas. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	47
Tabla 7.	Porcentaje de trabajadores según niveles de precariedad individual. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	48
Tabla 8.	Precariedad asalariada multidimensional por colectivos. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	49
Tabla 9.	Precariedad asalariada multidimensional. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.	54
Tabla 10.	Proporción de asalariados con carencias en los indicadores laborales individuales. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.	55
Tabla 11.	Indicadores de precariedad asalariada multidimensional. Todos los trabajadores. Incidencia, intensidad e Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional no Monetaria. Encuesta de Población Activa trimestral. Segundo trimestre de 2019.	58
Tabla 12.	Porcentaje de trabajadores según niveles de precariedad individual. Encuesta de Población Activa trimestral. Segundo trimestre de 2019.	58
Tabla 13.	Precariedad asalariada multidimensional no monetaria. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa trimestral. 2006-2021 (segundos trimestres).	59
Tabla 14.	Incidencia de los indicadores individuales de precariedad laboral. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa trimestral. 2006-2021 (segundos trimestres).	60

Tabla 15. Peso relativo en la fuerza laboral extendida. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	62
Tabla 16. Índice de Precariedad Laboral Global. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	64
Tabla 17. Peso relativo en la fuerza laboral extendida. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.	67
Tabla 18. Índice de Precariedad Laboral Global. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.	68
Tabla 19. Índice de Precariedad Laboral Global. Encuesta de Población Activa trimestral. 2006-2021 (segundos trimestres).	71

Gráficos

Gráfico 1.	Dimensiones, indicadores y pesos del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional.	38
Gráfico 2.	Ordenación relativa de las categorías de la fuerza laboral extendida mejor (arriba) a peor (abajo).	41
Gráfico 3.	Distribución de asalariados con al menos 1 carencia laboral. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	44
Gráfico 4.	Distribución de los asalariados en función de la precariedad individual. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	47
Gráfico 5.	Incidencia e intensidad de la precariedad asalariada multidimensional por colectivos. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	50
Gráfico 6.	Incidencia e intensidad de la precariedad asalariada multidimensional por comunidades autónomas. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	51
Gráfico 7.	Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional por colectivos. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	51
Gráfico 8.	Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional por comunidades autónomas. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	52
Gráfico 9.	Precariedad asalariada multidimensional. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.	53
Gráfico 10.	Incidencia de los indicadores individuales de precariedad asalariada. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.	56
Gráfico 11.	Dimensiones, indicadores y pesos del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional no Monetaria.	57
Gráfico 12.	Precariedad asalariada multidimensional no monetaria. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa anual (2006-2019) y trimestral (2006-2021; segundos trimestres).	59
Gráfico 13.	Incidencia de los indicadores individuales de precariedad laboral. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa trimestral (segundos trimestres).	60
Gráfico 14.	Peso relativo en la fuerza laboral extendida. Desagregación por colectivos. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	62
Gráfico 15.	Índice de Precariedad Laboral Global por colectivos. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	63

Gráfico 16. Índice de Precariedad Laboral Global por comunidades autónomas. Encuesta de Población Activa anual. 2019.	65
Gráfico 17. Componentes del Índice de Precariedad Laboral Global por colectivos. Incidencia (%) y severidad. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.	65
Gráfico 18. Peso relativo en la fuerza laboral extendida. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.	66
Gráfico 19. Índice de Precariedad Laboral Global. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.	69
Gráfico 20. Componentes del Índice de Precariedad Laboral Global. Incidencia y severidad. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.	70
Gráfico 21. Índice de Precariedad Laboral Global. Encuesta de Población Activa trimestral. 2006-2021 (segundos trimestres).	72
Gráfico 22. Índice de Precariedad Laboral Global. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa anual (2006-2019) y trimestral (2006-2021; segundos trimestres).	73

Introducción

El objetivo de este informe es examinar la precariedad laboral en España desde una doble perspectiva novedosa, centrada, por una parte, en la precariedad general que existe en el conjunto del mercado de trabajo y, por otra, en la precariedad que sufre específicamente el colectivo más amplio de la fuerza laboral, el conformado por asalariados. Para ello, se desarrolla un detallado análisis empírico sobre la base de los microdatos más recientes de la *Encuesta de Población Activa* anual y la elaboración de 2 indicadores para la medición de la precariedad y la situación general del mercado de trabajo: el Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional para la cuantificación de la precariedad asalariada y el Índice de Precariedad Laboral Global para la precariedad de ámbito general.

El informe es el resultado de un convenio de colaboración entre el Gabinete Económico de CCOO y el Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante. El consecuente trabajo conjunto de los miembros del Gabinete Económico de Comisiones Obreras (Luis Zarapuz y su director, Carlos Martín) y de los integrantes del grupo de investigación formado por académicos de las Universidades de Alicante, Alcalá de Henares y Valladolid (e integrado por José Manuel Casado, Carmelo García, Mercedes Prieto, Raquel Simón e Hipólito Simón –este último como director–) permitió establecer las bases metodológicas que condujeron al desarrollo de los indicadores de precariedad y guiaron el análisis empírico. La redacción del informe ha correspondido, por su parte, a los miembros del grupo de investigación.

La minuciosa radiografía de la precariedad que se desarrolla muestra, en síntesis, que esta es muy elevada en España, dado que afecta aproximadamente a la mitad de los trabajadores en los 2 planos considerados. Así, por una parte, el 48% de los asalariados se encuentra en una situación de precariedad multidimensional, una circunstancia que se considera que ocurre cuando existe al menos una carencia relevante en el empleo que evidencia su mala calidad, considerando para ello una batería de 7 indicadores de potenciales carencias laborales agrupados en 3 dimensiones que cubren aspectos monetarios y no monetarios. Por otra, el 49,5% de los integrantes de la fuerza laboral *extendida* (población activa, conformada por ocupados más desempleados, más *desanimados*) forma parte de algunas de las 3 categorías que se considera que conforman la precariedad global (precariedad asalariada multidimensional, desempleo o *desánimo*). A pesar de presentar ciertas oscilaciones temporales, la incidencia de ambos tipos de precariedad es persistentemente elevada en el tiempo y tiene, por tanto, un fuerte carácter estructural en ambos casos.

Aunque la precariedad tiene una cierta naturaleza transversal, afecta en mucha mayor medida a ciertos territorios y colectivos que presentan una mayor incidencia tanto de la precariedad asalariada multidimensional como de la precariedad global. Entre las comunidades autónomas más afectadas destacan Andalucía, Extremadura o Canarias, con niveles de precariedad muy superiores a comunidades con menor precariedad, como Madrid,

País Vasco o La Rioja. Entre los colectivos con mayor incidencia resulta particularmente preocupante la situación de las mujeres, los inmigrantes, las personas con estudios básicos y, muy especialmente, los jóvenes. Así, las mujeres sufren una mayor incidencia de prácticamente todas las carencias posibles en sus empleos y, en comparación con el conjunto de la población, experimentan una mayor incidencia e intensidad de la precariedad asalariada multidimensional y se enfrentan a mayores niveles de precariedad global. En el caso de los jóvenes, el colectivo que afronta las peores condiciones laborales relativas, sufren niveles de precariedad insoportablemente altos, con una incidencia en torno al 75% tanto de la precariedad asalariada multidimensional como de la precariedad global.

Aunque, como se señalaba, en los últimos años se identifican niveles persistentemente altos de precariedad en los 2 planos considerados, se pueden distinguir etapas diferenciadas en la evolución de la precariedad en el pasado reciente. Durante el periodo 2008-2013, coincidiendo con el fuerte aumento del desempleo por la Gran Recesión y la crisis de la zona euro, así como con el comienzo de los efectos de la reforma laboral de 2012, se produjo un aumento tanto de la precariedad global como de la precariedad asalariada multidimensional. Entre 2014 y 2019, en un contexto expansivo caracterizado por una fuerte caída del desempleo, se dio, por el contrario, una caída de la precariedad global. A pesar de la mejora general del mercado de trabajo durante dicha expansión nunca se llegó a recuperar, sin embargo, la situación laboral general previa a la crisis y la precariedad asalariada no comenzó a reducirse significativamente hasta 2019, habiéndose mantenido hasta entonces en niveles persistentemente elevados. Por último, los indicadores adelantados con la EPA trimestral, con un carácter más limitado, pues por restricciones de información no abarcan los aspectos monetarios del empleo asalariado, sugieren que la pandemia de la COVID-19 ha provocado un cierto aumento de la precariedad laboral global por el aumento del desempleo, pero que, sin embargo, no parece haber inducido cambios de calado en la precariedad asalariada multidimensional.

Precariedad desde doble perspectiva novedosa

Doble perspectiva de estudio de la precariedad:
precariedad asalariada y precariedad global

Evidencia empírica con microdatos de la *Encuesta de Población Activa* anual
(examen en profundidad para 2019 y análisis temporal para 2006-2019)

Análisis complementario para 2006-2021 con *Encuesta de Población Activa* trimestral

Precariedad asalariada multidimensional

Análisis de la precariedad asalariada multidimensional con metodología de Alkire-Foster

Precariedad asalariada identificada como empleo de mala calidad
(puestos de trabajo que alcanzan un umbral de carencias laborales en 7 indicadores laborales
repartidos en 3 dimensiones monetarias y no monetarias)

3 indicadores agregados de precariedad asalariada
(incidencia, intensidad e *Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional*)

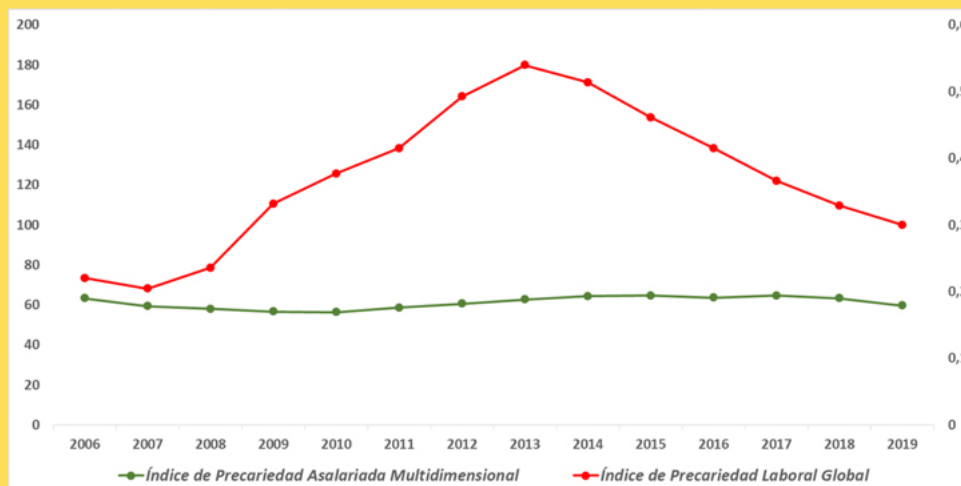
La *Encuesta de Población Activa* anual incluye elementos monetarios y no monetarios de los empleos asalariados y la *Encuesta de Población Activa* trimestral solo elementos no monetarios

Precariedad laboral global

Medición integral de la precariedad laboral con metodología de Herrero-Villar

3 categorías precarias: asalariados precarios multidimensionales, desempleados y *desanimados*

Índice de Precariedad Laboral Global con 2 componentes (incidencia y severidad)
y carácter relativo: se comparan colectivos (todos los trabajadores=100) o años (2019=100)



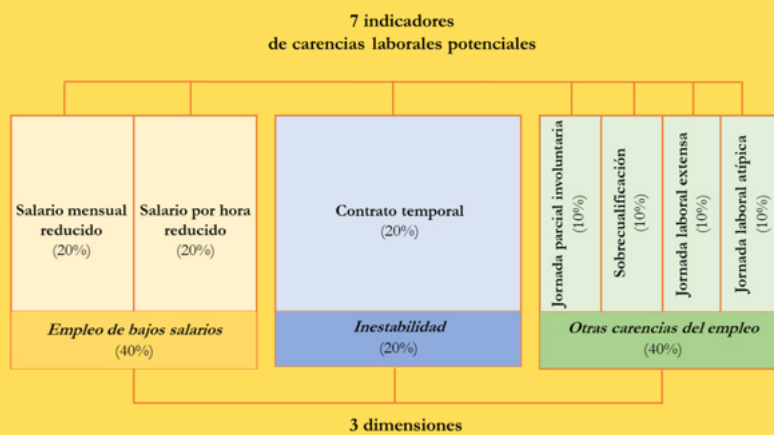
Precariedad asalariada multidimensional

Asalariado precario si al menos un 20% (ponderado) de carencias laborales en 7 indicadores repartidos en 3 dimensiones monetarias y no monetarias

Precario si al menos 1 carencia *primaria* (contrato temporal, salario mensual bajo o salario por hora bajo) o 2 carencias *secundarias* (jornada parcial involuntaria, sobrecualificación, jornada laboral extensa o jornada laboral atípica)

3 indicadores globales de precariedad: incidencia, intensidad e *Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional* (incidencia por intensidad)

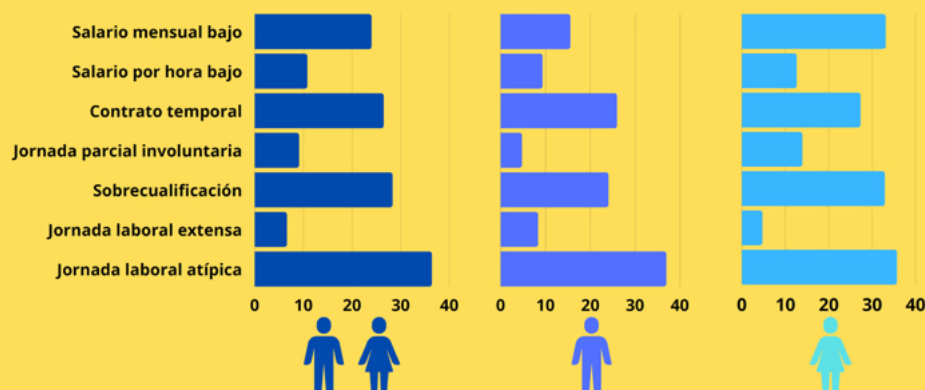
Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional elaborado con metodología de Alkire-Foster



Elevada incidencia de carencias laborales

Significativa incidencia de muy variadas carencias laborales en el empleo asalariado en España

Las mujeres sufren más carencias en todos los indicadores monetarios y no monetarios (excepciones en jornada laboral extensa y atípica)



Precariedad asalariada muy elevada

48% de asalariados precarios

Entre los asalariados precarios media de carencias laborales del 37% de todas las posibles

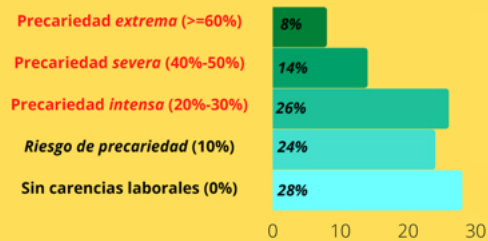
Precariedad agregada *severa* según Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional (0,179)



Intensidad individual de precariedad muy variable

Solo 28% de asalariados sin carencias laborales

8% de asalariados con precariedad individual *extrema* (al menos 60% de carencias posibles)

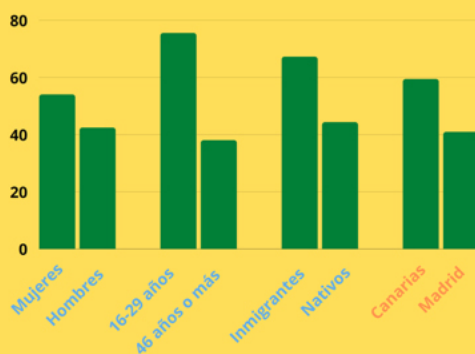


Precariedad asalariada muy heterogénea

Incidencia de precariedad asalariada multidimensional muy distinta entre colectivos y regiones

Incidencia del 75% en jóvenes, 67% en inmigrantes y 54% en mujeres

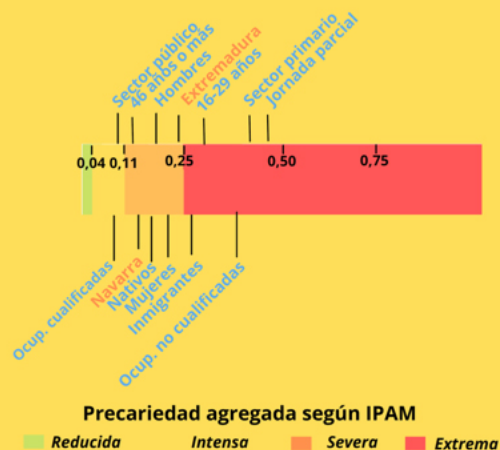
Incidencia del 60% en Canarias o Andalucía



Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional muy variable entre colectivos y regiones

Precariedad agregada *extrema* para jóvenes, inmigrantes, trabajadores temporales, a jornada parcial, del sector primario o en ocupaciones elementales

Precariedad agregada *intensa* en ocupaciones cualificadas, sector público e industria



Precariedad agregada según IPAM

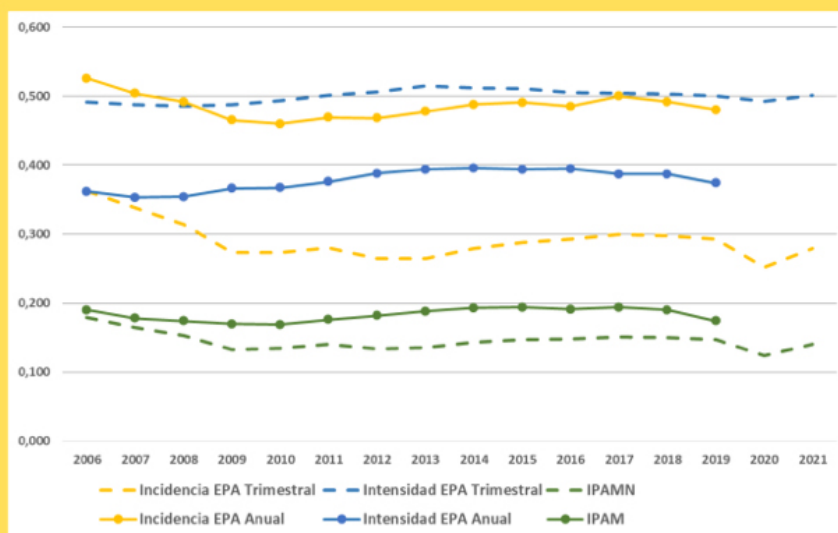
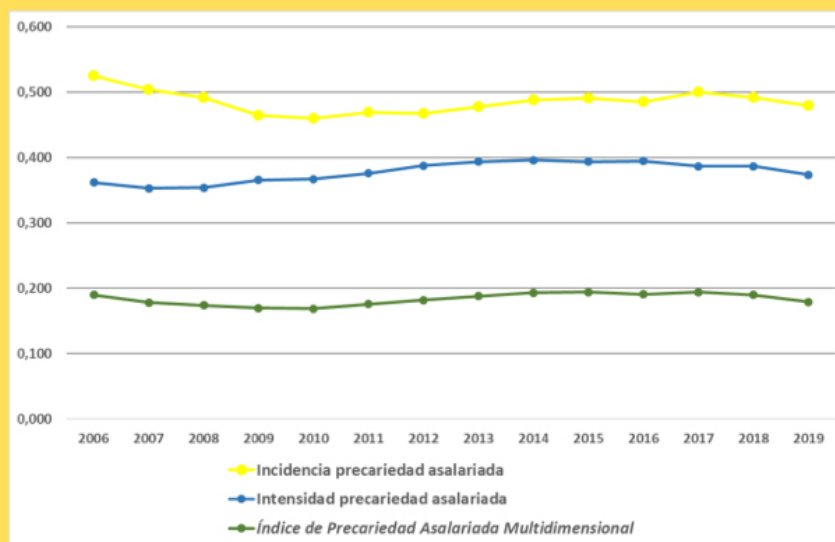
Reducida Intensa Severa Extrema

Precariedad asalariada persistentemente alta

La precariedad asalariada multidimensional es un fenómeno temporalmente muy persistente: 2 últimas décadas sistemáticamente con precariedad agregada *severa* e incidencia en torno al 50%

Ciertas oscilaciones temporales: aumento de precariedad asalariada tras *Gran Recesión* y reforma laboral de 2012 que no comienza a revertirse hasta 2019

La crisis del COVID-19 no parece haber afectado significativamente a la precariedad asalariada (Análisis con *Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional No Monetaria* y EPA trimestral que permite considerar únicamente atributos laborales no monetarios)



Precariedad laboral global

Medición integral de la precariedad laboral en el conjunto del mercado de trabajo

3 categorías precarias en la fuerza laboral *extendida* (población activa+*desánimo*):
asalariados precarios multidimensionales, desempleados y *desanimados*)

Índice de Precariedad Laboral Global compuesto por 2 componentes:
incidencia de precariedad global (proporción de trabajadores que son precarios)
y severidad de precariedad (cómo se distribuyen los precarios entre categorías laborales precarias)

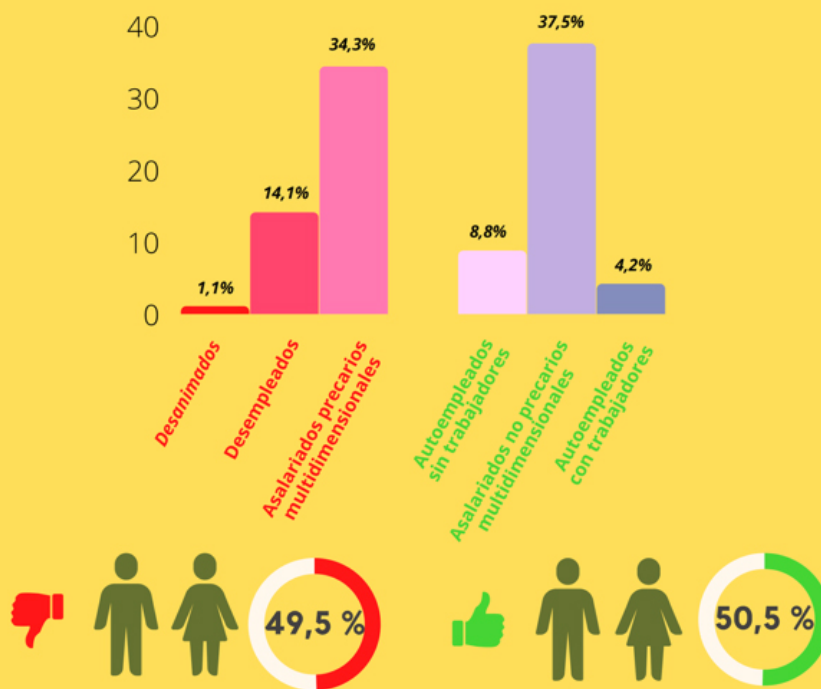
Un mayor *Índice de Precariedad Laboral Global* refleja o mayor peso de las 3 categorías precarias en la fuerza laboral *extendida* o mayor presencia de precarios en las peores categorías de precariedad (*desánimo* como categoría precaria menos deseable)

Índice de Precariedad Laboral Global elaborado con metodología de Herrero-Villar

Fuerza laboral <i>extendida</i>	No precariedad	Autoempleados con trabajadores Asalariados no precarios multidimensionales Autoempleados sin trabajadores
	Precariedad	Asalariados con precariedad multidimensional <i>intensa</i> Asalariados con precariedad multidimensional <i>severa</i> Asalariados con precariedad multidimensional <i>extrema</i> Desempleados de corta duración con prestaciones Desempleados de corta duración sin prestaciones Desempleados de larga duración con prestaciones Desempleados de larga duración sin prestaciones <i>Desanimados</i>

Precariedad global muy elevada

Precariedad laboral global alcanza al 49,5% de fuerza laboral *extendida*



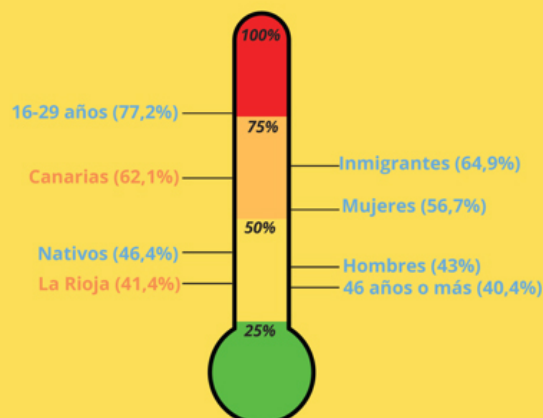
Precariedad global muy heterogénea

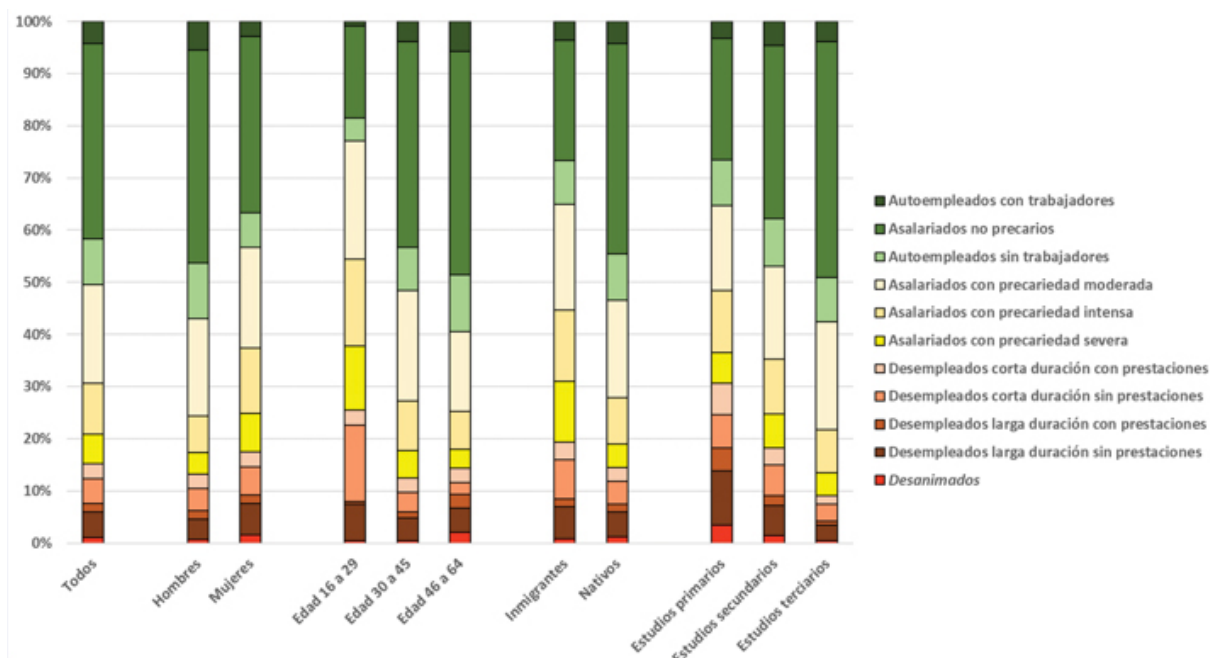
Mayor precariedad laboral global en ciertos colectivos
(por mayor incidencia de precariedad global y mayor peso de peores categorías de precariedad)

El *Índice de Precariedad Laboral Global* toma valores relativos
(todos los trabajadores=100)

Precariedad global muy alta para mujeres (56,7% de precarias e *Índice de Precariedad Laboral Global* de 122), inmigrantes (65% y 149), jóvenes (77% y 179) y personas con estudios primarios (65% y 195)

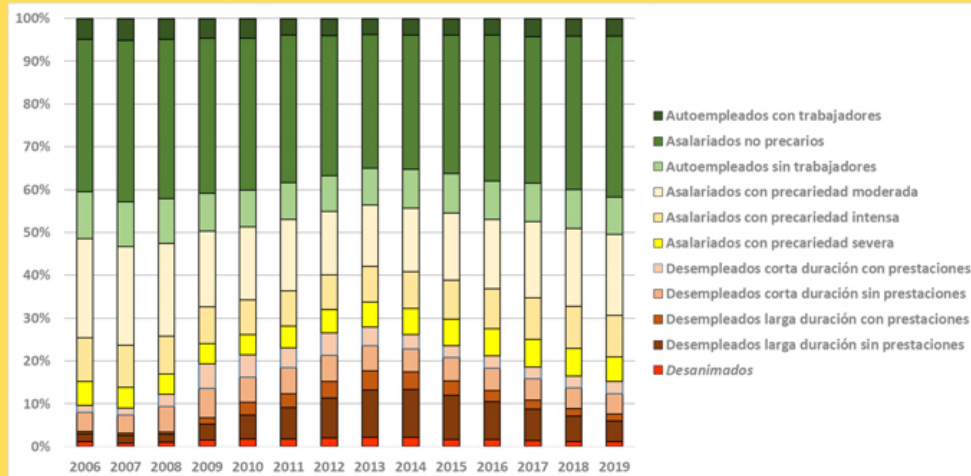
Precariedad global muy alta en Andalucía, Canarias o Extremadura (60% de incidencia de precariedad e *Índice de Precariedad Laboral Global* de 150) y más reducida en Navarra, País Vasco o La Rioja (incidencia del 40% e *Índice de Precariedad Laboral Global* entre 60 y 70)





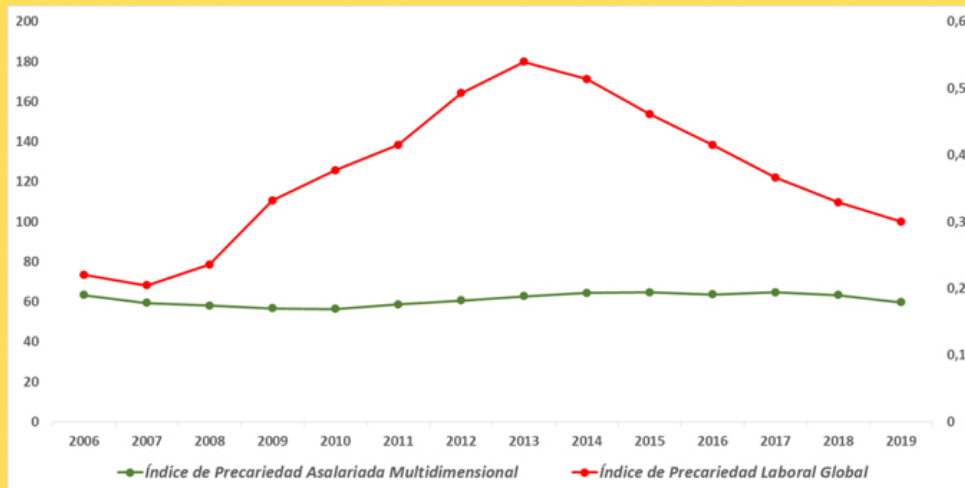
Precariedad global persistente con oscilaciones

Incidencia de precariedad global sistemáticamente elevada en 2 últimas décadas
(mínimo del 46,6% en 2007 y máximo del 56,3% en 2013)

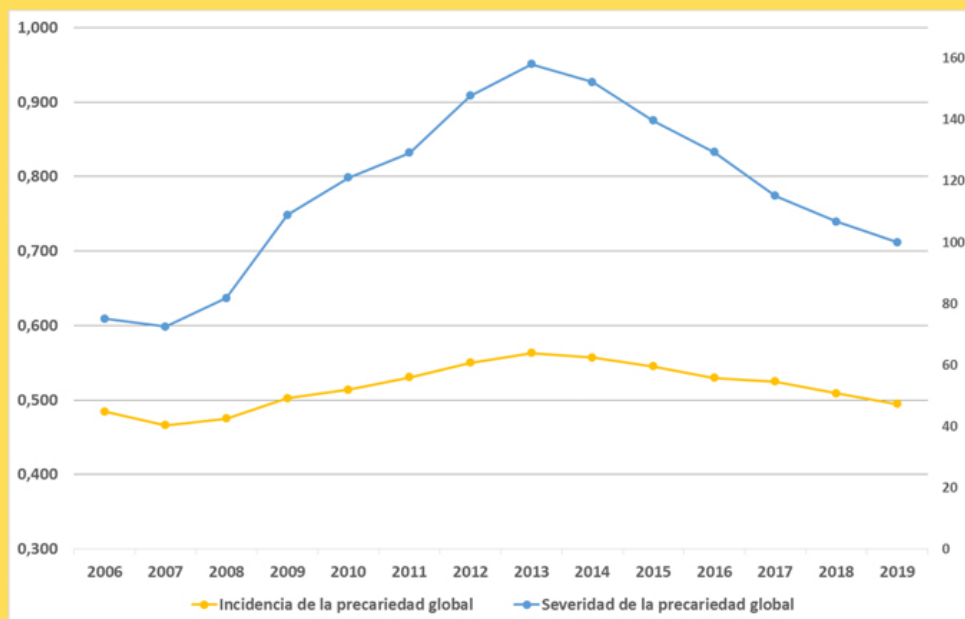


Precariedad global con fuertes oscilaciones temporales (mayores que precariedad asalariada)

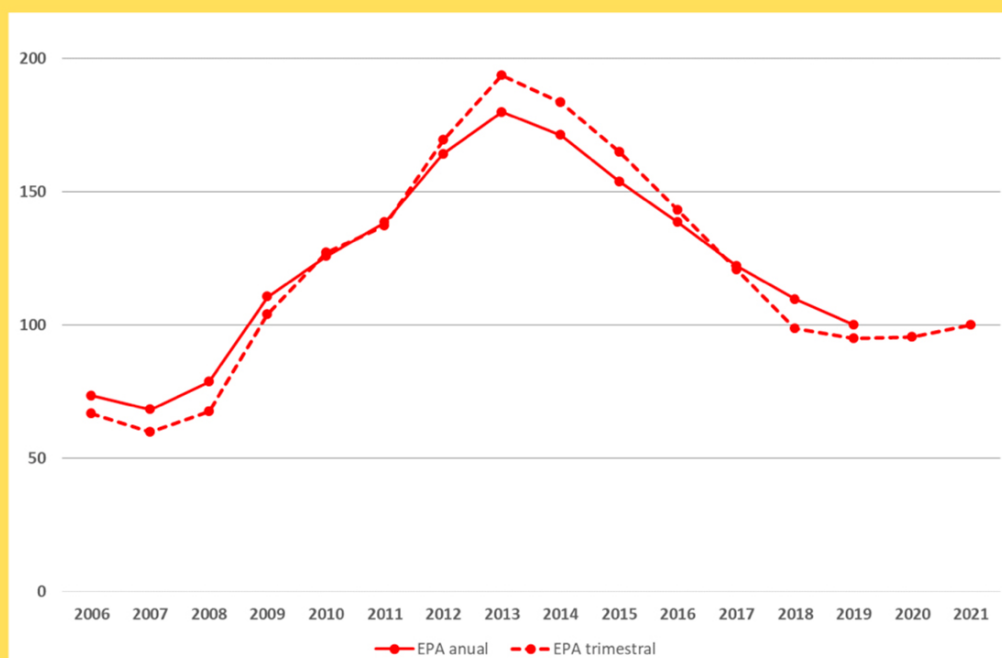
Aumento de precariedad laboral global tras *Gran Recesión* y reducción en expansión posterior sin llegar a recuperar en 2019 niveles previos



Cambios temporales en precariedad más explicados por modificaciones en severidad de precariedad que en intensidad (volumen relativamente similar de precarios que en el tiempo transitan entre *desánimo*, desempleo y precariedad asalariada)



La crisis por la pandemia del COVID-19 parece haber aumentado ligeramente la precariedad laboral global según los indicadores adelantados con la EPA trimestral



Resumen ejecutivo

Este informe tiene como finalidad examinar en profundidad la precariedad laboral en España, un fenómeno de gran interés y que suscita una más que justificada preocupación, pero que hasta el momento ha resultado esquivo a la hora de ser cuantificado y analizado, más allá del uso de indicadores simples relacionados con dimensiones básicas de la precariedad, como la temporalidad. Con el fin de paliar esta carencia, se desarrolla un detallado análisis empírico para documentar en profundidad el fenómeno de la precariedad en nuestro país, atendiendo a 2 perspectivas diferentes de carácter novedoso. A partir de ellas se analiza en profundidad tanto la precariedad global existente en el mercado laboral español como, de forma específica, la que sufren los asalariados, prestando especial atención tanto a las diferencias existentes entre colectivos y territorios como a la evolución del fenómeno a lo largo del tiempo.

El informe es el resultado de un convenio de colaboración entre el Gabinete Económico de CCOO y el Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante. El consecuente trabajo conjunto de los miembros del Gabinete Económico de Comisiones Obreras (Luis Zarapuz y su director, Carlos Martín) y de los integrantes del grupo de investigación formado por académicos de las Universidades de Alicante, Alcalá de Henares y Valladolid (e integrado por José Manuel Casado, Carmelo García, Mercedes Prieto, Raquel Simón e Hipólito Simón –este último como director-) permitió establecer las bases metodológicas que condujeron al desarrollo de los indicadores de precariedad y guiaron el análisis empírico. La redacción del informe ha correspondido, por su parte, a los miembros del grupo de investigación.

El grueso del análisis empírico se desarrolla a partir de los microdatos del fichero anual de la Encuesta de Población Activa, desarrollándose un análisis en profundidad para el año más reciente con información disponible, 2019. No obstante, se llevan a cabo también análisis temporales para el periodo 2006-2019 y, con el fin de disponer de indicadores adelantados que permitan examinar los potenciales cambios en la precariedad hasta la actualidad, también se desarrollan análisis con los microdatos del fichero trimestral de la *Encuesta de Población Activa* hasta el segundo trimestre de 2021. Estos últimos tienen, en cualquier caso, un carácter limitado, dado que únicamente contienen información sobre los elementos no monetarios de los empleos asalariados.

Precariedad laboral multidimensional de los asalariados

El primero de los 2 objetivos del informe es examinar la precariedad de los asalariados, usando, para ello, una perspectiva multidimensional. Se identifica como empleo precario el de mala calidad, caracterizado por presentar un mínimo de carencias laborales, y para cuantificarlo se usa el Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional, basado en

la técnica de análisis multidimensional de Alkire y Foster (2011). Se trata de una metodología que ha sido utilizada previamente con gran éxito en un amplio espectro de campos de análisis en la literatura científica, como la pobreza energética o la gobernanza, y que resulta muy apropiada en el ámbito de la precariedad de los asalariados, ya que permite abordar desde una perspectiva multidimensional un fenómeno de naturaleza poliédrica que no se limita a un único factor como la temporalidad.

La identificación de las potenciales carencias laborales en los empleos asalariados se desarrolla a partir de una amplia batería de 7 indicadores laborales, repartidos en 3 dimensiones. Estos 7 indicadores miden características objetivas de los empleos, intentan cubrir de forma comprehensiva las principales áreas problemáticas que se dan en la calidad del empleo en España y se estructuran en 3 dimensiones relacionadas con los aspectos monetarios y no monetarios de los empleos. La primera es el *empleo de bajos salarios*, la cual está relacionada con los elementos monetarios de los empleos e incluye 2 indicadores que reflejan carencias laborales cuando se percibe un salario reducido en términos mensuales (inferior a 1.200 euros en términos brutos) o por hora (inferior a un umbral de 6,5 euros, correspondiente al 60% del salario mediano de la economía). La segunda es la *inestabilidad*, una dimensión relacionada con los elementos no monetarios y con un único indicador que refleja una carencia laboral si el contrato del trabajador es temporal. Finalmente, la tercera dimensión, *otras carencias del empleo*, corresponde también a elementos no monetarios e incluye 4 indicadores relacionados con sufrir una jornada parcial involuntaria, estar sobrecualificado para los requerimientos del empleo, padecer una jornada laboral extensa (algo que se da cuando se trabaja habitualmente más horas de lo pactado en contrato o convenio) y tener jornada laboral atípica (lo que ocurre cuando se trabaja regularmente durante los fines de semana, por las noches o por turnos).

Los indicadores relacionados con las 2 primeras dimensiones tienen un mayor peso relativo a la hora de determinar la precariedad asalariada, pues se considera que reflejan carencias laborales particularmente relevantes. El requisito para considerar a un trabajador asalariado como precario es que sufra al menos un 20% del total de carencias ponderadas. Esto último se cumple en un amplio abanico de situaciones donde se da como mínimo una carencia *primaria* en alguno de los indicadores de las 2 primeras dimensiones o en una combinación de al menos 2 indicadores de carencias *secundarias* en la última dimensión de precariedad. Así, por ejemplo, entre otras posibles combinaciones, se considera que un asalariado está en una situación precaria si tiene o bien un contrato temporal o bien un salario reducido en términos mensuales o por hora o, alternativamente, si simultáneamente sufre una jornada laboral extensa y está sobrecualificado para su empleo.

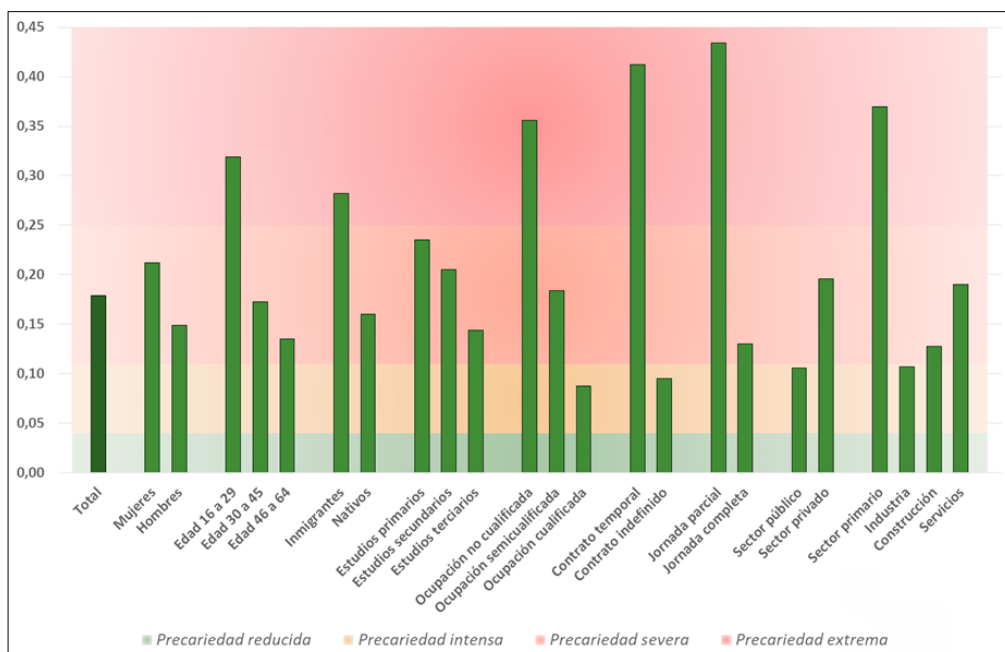
Tras la identificación de qué empleos asalariados son precarios por alcanzar o superar el umbral mínimo de carencias laborales, se desarrolla una cuantificación de la precariedad multidimensional para el conjunto de los asalariados. Esto se realiza mediante 3 indicadores globales que miden, respectivamente, la incidencia del fenómeno (qué proporción del total de asalariados son precarios), su intensidad (qué proporción del total po-

sible de carencias laborales sufren los asalariados precarios) y su alcance (el cual corresponde al producto de la incidencia por la intensidad y constituye el Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional).

Las carencias en los indicadores laborales individuales son relativamente frecuentes en los empleos asalariados en España. Esto ocurre tanto en el caso de los indicadores monetarios que forman parte de la dimensión asociada al *empleo de bajos salarios* (donde el 24% de los asalariados tiene un salario mensual reducido y el 10,8% percibe un salario por hora bajo), como en los no monetarios asociados tanto a la *inestabilidad* (el 26,5% de los asalariados sufre un contrato temporal) como a *otras carencias del empleo* (un 36,4% de los asalariados tiene una jornada laboral atípica, el 28,3% está sobrecualificado, el 9,1% tiene jornada parcial involuntaria y un 6,6% sufre una jornada laboral extensa). En la gran mayoría de los indicadores la incidencia observada es significativamente mayor para las mujeres, lo que refleja, en general, la peor calidad relativa del empleo femenino tanto en el plano monetario como en el no monetario.

La precariedad asalariada multidimensional es muy elevada en el mercado de trabajo español. La incidencia de la precariedad es muy alta, con un 48% de los asalariados en situación de precariedad multidimensional. También lo es la intensidad de la precariedad asalariada, ya que los asalariados que son precarios sufren en promedio el 37% de las posibles carencias ponderadas en sus empleos (lo que es equivalente en la práctica a tener simultáneamente, por ejemplo, un contrato temporal y un salario mensual reducido). El Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional toma para el conjunto de los asalariados un valor de 0,179, que refleja un alcance *severo* global de la precariedad en una escala con 4 categorías de precariedad agregada (*reducida, intensa, severa y extrema*).

Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional por colectivos. Encuesta de Población Activa anual. 2019

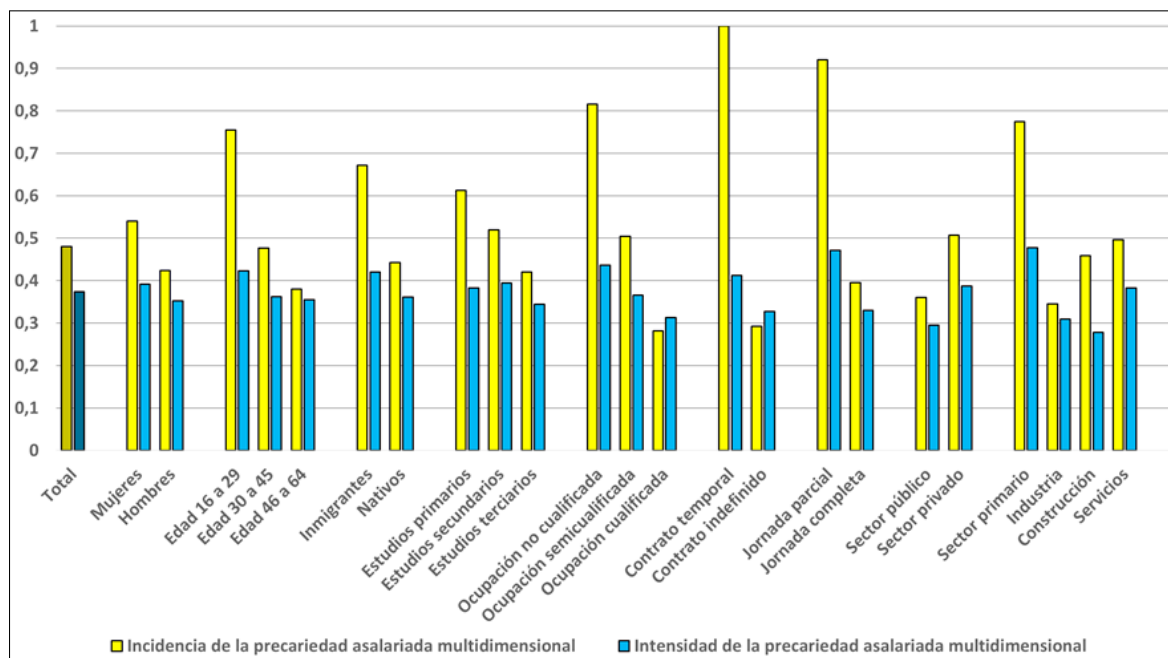


El Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional es descomponible en función de la participación de los indicadores y dimensiones que lo conforman. Su descomposición muestra que, de las 3 dimensiones consideradas, la que explica en mayor parte la precariedad asalariada en España es el *empleo de bajos salarios* (responsable de en torno a la mitad del alcance global de la precariedad). Cuando se consideran los 7 indicadores de forma individual, los más relevantes son la percepción de salarios mensuales reducidos y tener contrato temporal (los cuales explican un 26,7% y un 29,6% del fenómeno).

La precariedad asalariada multidimensional presenta una gran heterogeneidad en función de su intensidad individual. Resulta muy destacable en este sentido que quienes no tienen ninguna carencia laboral suponen únicamente el 28,3% de los asalariados (31,8% de los hombres y 24,6% de las mujeres). En contraste, el 24% presenta un empleo vulnerable *en riesgo de precariedad* con una carencia *secundaria* en la dimensión de otras carencias del empleo (lo que corresponde al 10% del total de carencias laborales ponderadas); el 26% presenta precariedad *intensa* (sufriendo un 20% o 30% de carencias laborales ponderadas); el 14% precariedad *severa* (40% o 50% de carencias) y el 8% precariedad *extrema* (sufriendo al menos un 60% de las carencias ponderadas). Este último resultado implica, en concreto, que 1 de cada 12 asalariados está en una situación laboral tan precaria como para sufrir situaciones tales como tener a la vez un contrato temporal y un salario mensual reducido, estar sobrecualificado y trabajar habitualmente más horas de las que corresponden legalmente.

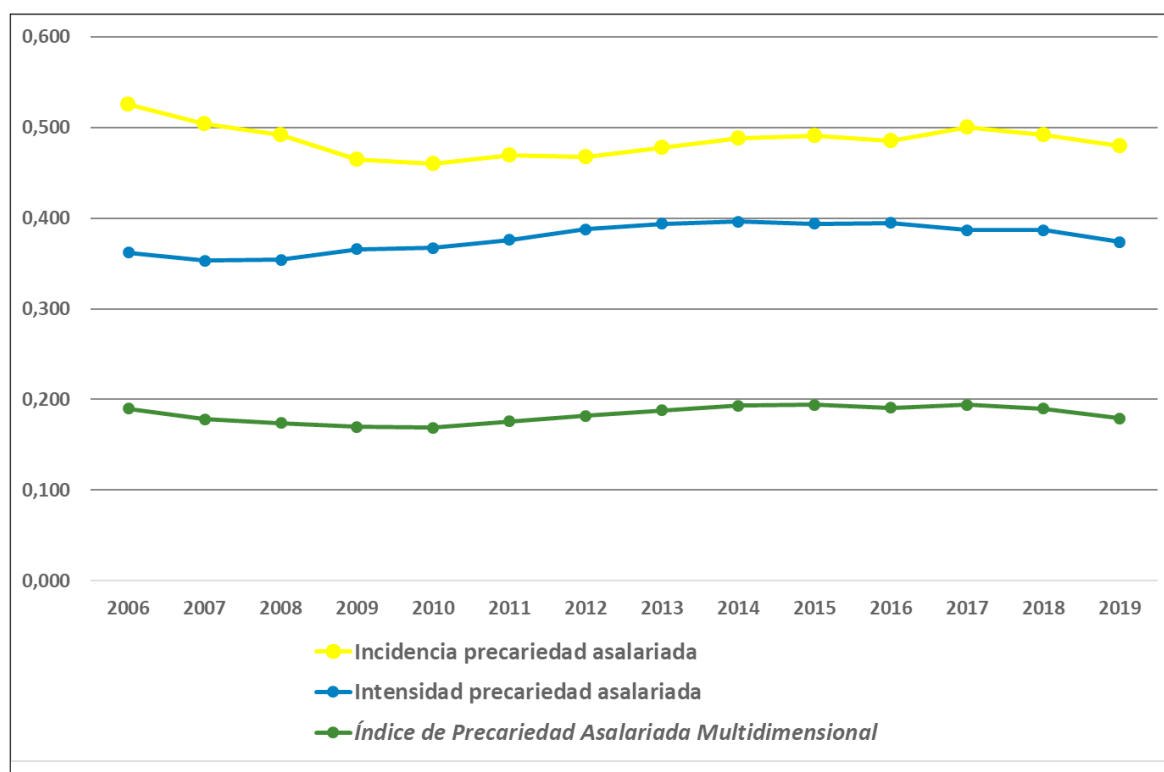
Existe también una heterogeneidad muy significativa en la incidencia y el alcance agregado de la precariedad multidimensional cuando se distingue entre colectivos. Destacan en este sentido las significativas diferencias observadas en función del género (el 54% de las mujeres asalariadas son precarias multidimensionales, frente al 42% de los hombres); la edad (el 75% de los jóvenes son precarios y este colectivo sufre una precariedad agregada *extrema*); la nacionalidad (con un 67% de incidencia y precariedad agregada *extrema* para los inmigrantes); la educación (61% de precarios entre quienes tienen estudios primarios); el tipo de ocupación (82% de incidencia y precariedad agregada *extrema* para los asalariados en ocupaciones elementales); la jornada parcial (con un 92% de incidencia y precariedad agregada *extrema* para los empleados a jornada parcial); el tipo de sector (el 51% de asalariados del sector privado son precarios) y la rama de actividad (77% de incidencia y precariedad agregada *extrema* para los trabajadores en el sector primario). También existen diferencias territoriales muy apreciables, con una incidencia de la precariedad asalariada multidimensional que ronda el 60% en comunidades autónomas como Andalucía, Canarias o Extremadura y que, por el contrario, se sitúa en valores más reducidos en torno al 40% en Madrid o La Rioja.

Incidencia e intensidad de la precariedad asalariada multidimensional por colectivos. Encuesta de Población Activa anual. 2019.

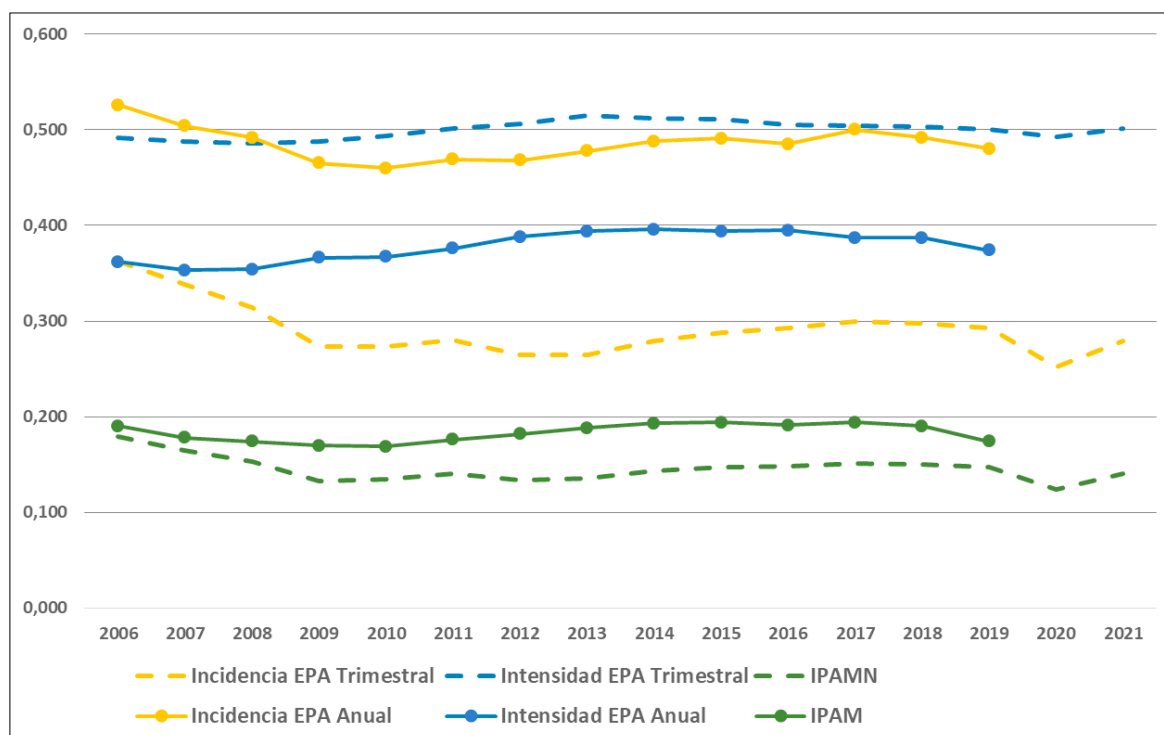


La precariedad asalariada multidimensional en España tiene un carácter fuertemente estructural, con niveles persistentemente elevados de incidencia, intensidad y alcance de la precariedad durante todo el periodo examinado (2006-2019). Se observan, no obstante, ciertas oscilaciones en la extensión del fenómeno que dibujan etapas diferenciadas en los últimos años. Estas incluyen una reducción de la precariedad durante la primera parte de la crisis económica que se inició con la Gran Recesión (lo que se explica por la destrucción de empleo temporal); un aumento sostenido de la precariedad a partir de 2010 (coincidiendo con la segunda parte de la crisis y la aprobación de la reforma laboral de 2012), alcanzando niveles muy elevados que se mantuvieron durante la expansión posterior y una significativa caída de la precariedad a partir de 2019 (debida a la caída de la incidencia del empleo de bajos salarios y con jornada laboral extensa). Por su parte, el Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional no Monetaria, que constituye un indicador adelantado de precariedad asalariada calculado con la *Encuesta de Población Activa* trimestral atendiendo exclusivamente a los aspectos no monetarios de la precariedad, sugiere que durante 2020, en el contexto de la crisis sanitaria y económica, se habría producido una reducción de la precariedad entre los asalariados, pero que durante 2021 se estaría revirtiendo la tendencia, volviendo a niveles de precariedad asalariada muy similares a los previos a la emergencia sanitaria.

**Precariedad asalariada multidimensional. Todos los trabajadores/as.
Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.**



**Precariedad asalariada multidimensional no monetaria. Todos los trabajadores/as.
Encuesta de Población Activa anual (2006-2019) y trimestral (2006-2021; segundos trimestres).**



Precariedad laboral global

El segundo objetivo del informe pasa por examinar con una perspectiva más amplia la precariedad laboral global en el conjunto del mercado de trabajo. Para ello, se desarrolla un análisis a partir del Índice de Precariedad Laboral Global, un indicador basado en la técnica del *valor equivalente* (*balanced worth*) de Herrero y Villar (2018). Esta metodología permite desarrollar comparaciones entre estructuras laborales/mercados de trabajo (correspondientes, por ejemplo, a distintos colectivos laborales en el mismo año o al conjunto del mercado de trabajo en distintos años), a partir de la distribución relativa del conjunto de la fuerza laboral de cada estructura laboral/mercado de trabajo entre categorías laborales ordenadas en función de su deseabilidad. A través de dichas comparaciones es posible determinar qué estructura laboral (mercado de trabajo) es comparativamente mejor por tener un mayor *valor* y también obtener una cuantificación de las diferencias entre las estructuras laborales comparadas.

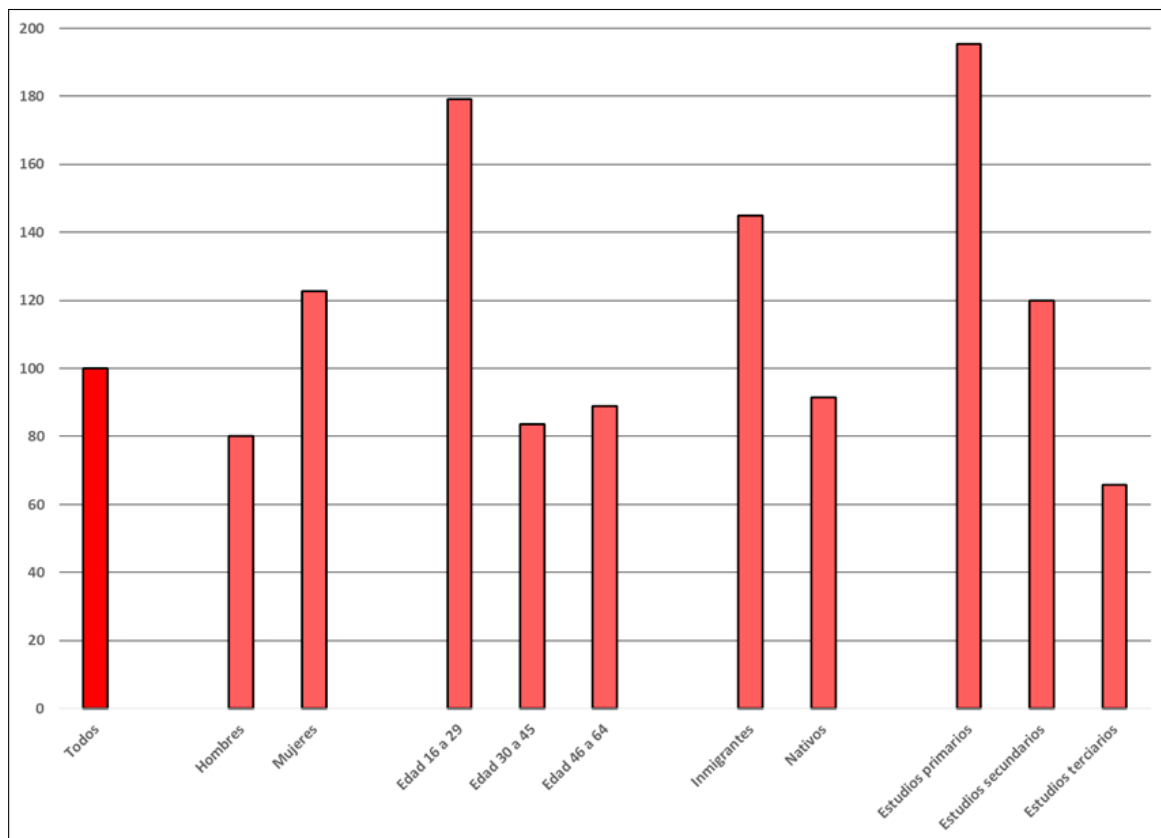
El Índice de Precariedad Laboral Global cuantifica la precariedad asociada al conjunto de categorías laborales que se considera que forman parte del fenómeno (precariedad asalariada multidimensional, desempleo y *desánimo*). Los valores de este indicador dependen de 2 componentes. En primer lugar, la incidencia de la precariedad global, medida a partir del peso relativo de las 3 categorías precarias en el total de la fuerza laboral *extendida* (formada por la población activa más la población *desanimada*) y, en segundo lugar, la severidad de dicha precariedad. Esta última depende, a su vez, de cómo se distribuyen los trabajadores precarios entre las categorías asociadas a la precariedad, lo que se mide a partir del *valor equivalente* del conjunto de categorías laborales precarias ordenadas de peor a mejor en función de su deseabilidad. Valores comparativamente mayores del Índice de Precariedad Laboral Global para una estructura laboral/mercado de trabajo reflejan, en definitiva, una mayor precariedad laboral global, originada o bien por una mayor presencia relativa de trabajadores precarios o bien porque en la distribución relativa de los precarios entre las 3 categorías precarias tienen un mayor peso las peores categorías de precariedad.

La precariedad laboral global tiene una gran incidencia en España. El 49,5% de los integrantes de la fuerza laboral *extendida* se encuentra en alguna de las 3 categorías de precariedad global, divididos entre un 34,3% de asalariados multidimensionalmente precarios, un 14,1% de desempleados y un 1,1% de *desanimados*. La incidencia de la precariedad global es, a su vez, persistentemente elevada, con mínimos observados del 46,6% en 2007 y máximos del 56,3% en 2013.

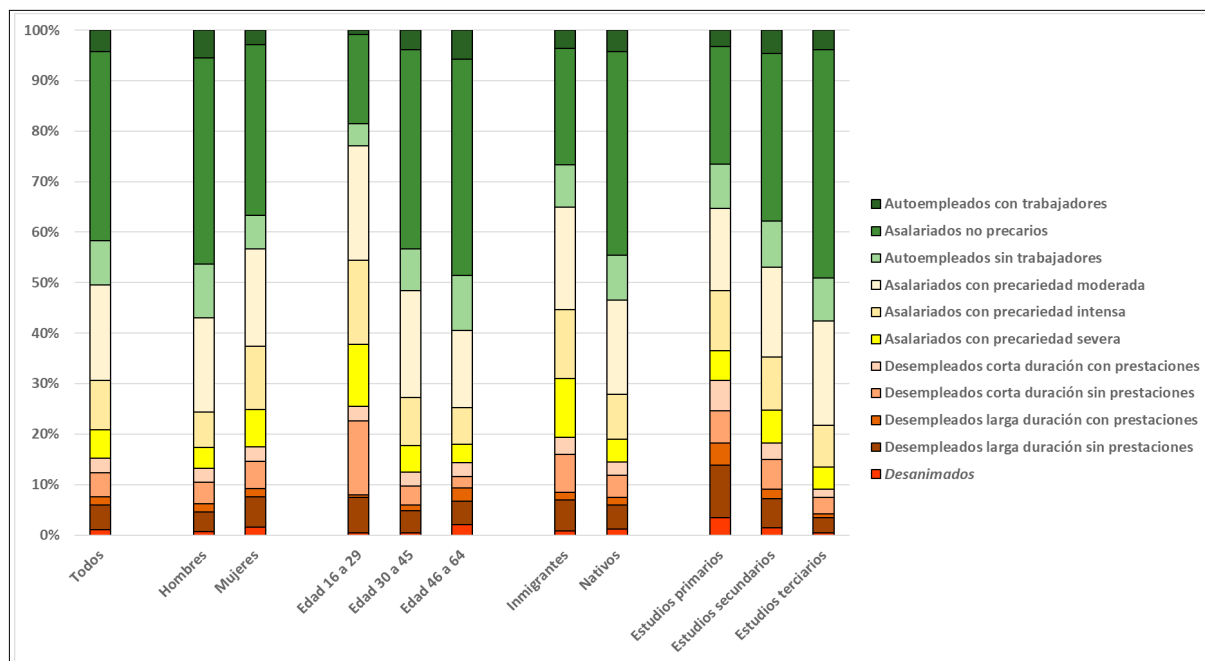
Existen diferencias muy relevantes entre colectivos y comunidades autónomas en el alcance de la precariedad laboral global, según los valores del Índice de Precariedad Laboral Global. Entre ellos destacan las mujeres (con un 56,7% de precarias y un IPLG de 122, donde 100 corresponde al conjunto de los trabajadores), los inmigrantes (IPLG de 149), los jóvenes (179), las personas con estudios primarios (195), así como los resi-

dentes en territorios como Andalucía, Canarias o Extremadura y, especialmente, Ceuta y Melilla (con valores del IPLG en torno a 150 en los 3 primeros casos y de 192 en el último). En todos estos casos se da simultáneamente tanto una mayor incidencia de la precariedad global como una mayor severidad de la misma, lo que implica un mayor peso relativo de las peores categorías de precariedad. Como muestra, los jóvenes, uno de los colectivos más afectados por la precariedad global, se enfrentan a una incidencia de la precariedad muy elevada (un 77% de este colectivo forma parte de alguna categoría precaria) y a una severidad de la precariedad comparativamente elevada (con un mayor peso relativo dentro de la precariedad de las peores categorías laborales, en relación con otros colectivos).

Índice de Precariedad Laboral Global por colectivos.
Encuesta de Población Activa anual. 2019. (Todos los trabajadores=100)

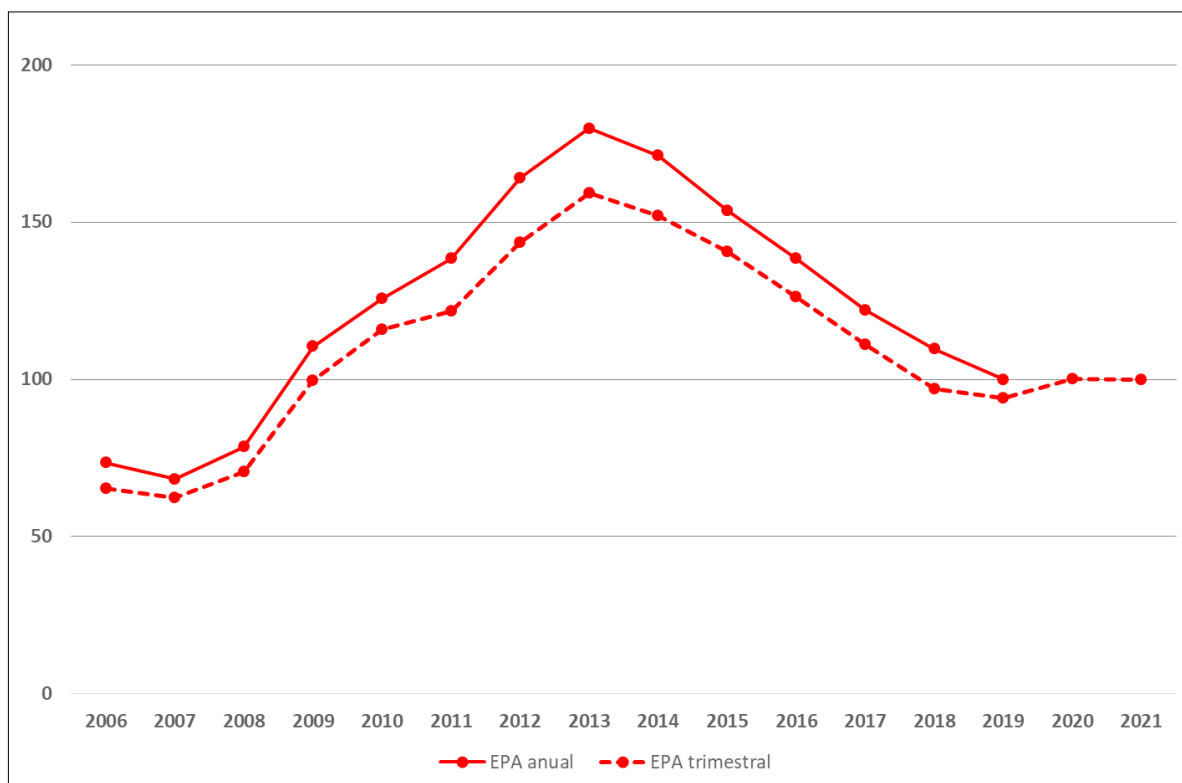


Peso relativo en la fuerza laboral extendida. Desagregación por colectivos.
Encuesta de Población Activa anual. 2019.



La evolución del Índice de Precariedad Laboral Global entre 2006 y 2019 revela varias etapas temporales claramente diferenciadas en los últimos años. Entre 2007 y 2013 los niveles de precariedad global aumentaron y, por el contrario, entre 2014 y 2019 se redujeron, si bien resulta destacable en este sentido que los niveles de precariedad global en 2019 eran, en cualquier caso, muy superiores a los de 2007. Las oscilaciones temporales de la precariedad se explican, en mayor medida, por las modificaciones en la severidad derivadas de los cambios en la distribución relativa de los trabajadores entre las categorías precarias que por las modificaciones de los niveles de incidencia de la precariedad global (los cuales son comparativamente más estables, manteniéndose siempre en un rango de niveles elevados, entre el 47% y el 56% de la fuerza laboral *extendida*). Esta evidencia sugiere que buena parte de las transiciones entre categorías laborales que ocurren durante las expansiones y crisis se producen entre categorías precarias. Los indicadores adelantados de la evolución de la precariedad laboral global calculados con la EPA trimestral sugieren, por su parte, que durante 2020 y 2021 se habría producido un cierto aumento de la precariedad global como consecuencia del aumento del desempleo en el contexto de la crisis sanitaria y económica, provocando un cambio en la tendencia a la reducción del fenómeno de años previos.

**Índice de Precariedad Laboral Global. Todos los trabajadores.
Encuesta de Población Activa anual (2006-2019) y trimestral
(2006-2021; segundos trimestres).**



La evidencia obtenida sugiere que la evolución en los últimos años de la precariedad laboral en nuestro país es compatible con un impacto significativo de distintos cambios de relevancia que se han producido en la regulación del mercado de trabajo. Así, la reforma laboral de 2012 plausiblemente favoreció un aumento de la precariedad asalariada, al facilitar, entre otras circunstancias, un intenso proceso de devaluación salarial. En el mismo sentido, la significativa reducción de la precariedad asalariada multidimensional que se observa en 2019 coincidió con un impacto positivo en la calidad del empleo asalariado de la aprobación tanto del registro horario obligatorio por parte de las empresas como del fuerte incremento del Salario Mínimo Interprofesional que se produjo en ese año. Finalmente, el uso generalizado de los expedientes de regulación temporal del empleo en el marco de la crisis derivada de la epidemia de la COVID-19 evitó indudablemente un aumento más significativo de la precariedad global, al permitir sortear el aumento masivo del desempleo que en España se da tradicionalmente durante las crisis económicas.

1. Planteamiento

El objetivo de este informe es examinar la precariedad laboral en España desde una doble perspectiva: la que experimenta la población asalariada y, de forma más genérica, la que sufre el conjunto de la fuerza de trabajo. En el primer caso se usa un enfoque multidimensional para analizar las principales características de la precariedad entre el conjunto de los asalariados, el segmento más amplio de la población activa. En el segundo se desarrolla con una perspectiva más amplia un análisis de la precariedad global, considerando conjuntamente para ello 3 categorías laborales asociadas a la precariedad (asalariados multidimensionalmente precarios, desempleados y *desanimados*). Se pretende con ello documentar apropiadamente el fenómeno de la precariedad en nuestro país, un fenómeno que, a pesar de la enorme y justificada preocupación que suscita, ha resultado muy esquivo en la práctica a la hora de ser cuantificado y analizado, más allá del uso de indicadores simples, como los de temporalidad, que resultan a todas luces insuficientes para caracterizar un fenómeno de naturaleza compleja y poliédrica.

El informe es el resultado de un convenio de colaboración entre el Gabinete Económico de CCOO y el Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante. El consecuente trabajo conjunto de los miembros del Gabinete Económico de Comisiones Obreras (Luis Zarapuz y su director, Carlos Martín) y de los integrantes del grupo de investigación formado por académicos de las Universidades de Alicante, Alcalá de Henares y Valladolid (e integrado por José Manuel Casado, Carmelo García, Mercedes Prieto, Raquel Simón e Hipólito Simón –este último como director–) permitió establecer las bases metodológicas que condujeron al desarrollo de los indicadores de precariedad y guiaron el análisis empírico. La redacción del informe ha correspondido, por su parte, a los miembros del grupo de investigación.

El análisis empírico se basa en los microdatos de la *Encuesta de Población Activa*, la principal fuente de información laboral para el mercado de trabajo español. Como es sabido, la *Encuesta de Población Activa* es una encuesta dirigida a hogares, cuya finalidad principal es obtener información de ámbito laboral y su elaboración sigue los criterios de la Organización Internacional del Trabajo. Se trata de una base de datos con una gran riqueza de información que permite una completa caracterización de la precariedad. Así, entre otras circunstancias, hace posible la medición de la precariedad multidimensional de los asalariados, incorporando indicadores que cubren una gran variedad de características objetivas del empleo referidas tanto a condiciones monetarias como a aspectos no monetarios del mismo. En el caso de los asalariados el análisis desarrollado corresponde al empleo principal de los entrevistados y en todo el mismo se han considerado los pesos muestrales proporcionados por la encuesta, por lo que los resultados son representativos para el conjunto de la población cubierta por la misma.

El grueso del estudio de la precariedad se desarrolla a partir de los microdatos del fichero anual de la *Encuesta de Población Activa*, el cual contiene información más completa sobre

las características de los empleos asalariados que el fichero trimestral. Esta información adicional incluye variables que permiten caracterizar la atipicidad de la jornada (trabajo por turnos, en fines de semana o por las noches) y, lo que es especialmente relevante, el salario percibido por los trabajadores. Esto último permite considerar los elementos monetarios en la medición de la precariedad de los asalariados, algo indispensable en la caracterización de este fenómeno. El análisis empírico general se basa en los microdatos más recientes disponibles actualmente para la submuestra anual de la *Encuesta de Población Activa*, correspondientes a 2019. El análisis en profundidad para este año se acompaña, además, de un análisis temporal que, haciendo uso de los ficheros anuales de otros años, cubre el periodo 2006-2019. Por otro lado, con el fin de disponer también de información más actual sobre la potencial evolución de la precariedad, se han empleado los microdatos del fichero trimestral de la *Encuesta de Población Activa* hasta el segundo trimestre de 2021 para calcular indicadores adelantados sobre la evolución de la precariedad en 2020 y 2021, lo que permite analizar el fenómeno en el contexto de la pandemia de la COVID-19. Estos últimos indicadores tienen, no obstante, un carácter más limitado dado que, como se ha señalado, los ficheros trimestrales no permiten analizar los aspectos monetarios de la precariedad asalariada.

El análisis se desarrolla a partir de la construcción de indicadores y metodologías de análisis diferenciados en función de cada uno de los 2 objetivos del informe. En primer lugar, en el caso de la precariedad de los asalariados, el fenómeno se analiza desde una perspectiva multidimensional a partir de la construcción de un Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional basado en la metodología de Alkire y Foster (2011). Esta técnica fue diseñada originalmente para la identificación y medición de la pobreza mediante el análisis de estados multidimensionales de privación, ámbito donde es actualmente empleada por Naciones Unidas para elaborar el Índice de Pobreza Multidimensional (PNUD, 2020). Dadas las características y utilidad de la técnica, con posterioridad su uso se ha extendido, no obstante, a campos de análisis muy variados, como la pobreza energética, la inseguridad económica o la pobreza inmobiliaria (Aristondo and Onaindia, 2021; Romaguera, 2020; Ulman and Cwiek, 2020). En el ámbito específico de análisis de la precariedad asalariada su uso fue propuesto originalmente por García-Pérez et al. (2017, 2020), en tanto que es una técnica que se adapta perfectamente a la naturaleza multidimensional que presenta este fenómeno, caracterizada por la potencial presencia simultánea de atributos de los empleos que potencialmente reflejan su mala calidad en diversas dimensiones. Con posterioridad, esta técnica ha sido empleada para el análisis de la precariedad asalariada multidimensional por Sehnbruch et al. (2020) y Orfao et al. (2021) para un conjunto de países latinoamericanos y el colectivo de los jóvenes en los países europeos, respectivamente.

La identificación de las potenciales carencias laborales en los empleos asalariados con esta metodología se desarrolla a partir de un conjunto de indicadores que cubren los aspectos más característicos de la precariedad laboral. Se trata, en concreto, de 7 indicadores laborales que miden características objetivas de los empleos y que cubren exhaustivamente las principales áreas problemáticas que se dan en la calidad del empleo en España,

considerando aspectos monetarios y no monetarios de los empleos que son agrupados en las 3 dimensiones que, de acuerdo con la OCDE (2014 y 2018a), resultan más relevantes para la medición de su calidad. La primera dimensión, el *empleo de bajos salarios*, está relacionada con los elementos monetarios de los empleos e incluye 2 indicadores que reflejan carencias laborales si se percibe un salario reducido en términos mensuales (inferior a 1.200 euros en términos brutos) o por hora (inferior a un umbral de 6,5 euros, correspondiente al 60% del salario mediano de la economía). La segunda es la *inestabilidad*, una dimensión relacionada con los elementos no monetarios y con un único indicador de carencia que refleja si el contrato del trabajador es temporal. Finalmente, la tercera dimensión, *otras carencias del empleo*, corresponde también a elementos no monetarios e incluye 4 indicadores relacionados con sufrir una jornada parcial involuntaria, estar sobrecualificado para los requerimientos del empleo, padecer una jornada laboral extensa (algo que se da cuando se trabaja habitualmente más horas de lo pactado en contrato o convenio) y tener jornada laboral atípica (lo que ocurre cuando se trabaja regularmente durante los fines de semana, por las noches o por turnos).

De acuerdo con la metodología propuesta cada uno de los indicadores de las 2 primeras dimensiones (*empleo de bajos salarios* e *inestabilidad*), que reflejan carencias laborales particularmente relevantes (carencias *primarias*), pondera un 20% en el cálculo del índice, mientras que cada uno de los de la tercera dimensión (carencias *secundarias*) pondera un 10%. A su vez, se considera que una persona asalariada está en una situación precaria cuando sufre al menos el 20% del total de carencias ponderadas. Como puede comprobarse, esto último se cumple en un amplio abanico de situaciones en las que se da como mínimo una carencia primaria en alguno de los indicadores de las 2 primeras dimensiones o en una combinación de al menos 2 indicadores de carencias secundarias en la última dimensión de precariedad. En consecuencia, un asalariado es considerado precario si tiene, por ejemplo, un contrato temporal o un salario reducido en términos mensuales o por hora o, alternativamente, si sufre una jornada laboral extensa y, además, está sobrecualificado para su empleo.

Tras la identificación de los empleos asalariados precarios como aquellos que adolecen de un número mínimo de carencias laborales, la técnica proporciona una cuantificación de la precariedad multidimensional para el conjunto de los asalariados mediante 3 indicadores globales de precariedad asalariada. Estos miden la incidencia del fenómeno (qué proporción del total de asalariados son precarios), su intensidad (qué proporción del total de carencias laborales posibles sufren los asalariados precarios) y su alcance (el cual corresponde al producto de la incidencia por la intensidad y se denomina Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional).

Cabe señalar que el enfoque multidimensional de este análisis entronca con el uso cada vez más frecuente que en la literatura científica se hace de indicadores compuestos para examinar fenómenos como los que afectan al mercado de trabajo (Greco et al., 2019 y Kuc-Czarnecka et al., 2020). También es coherente con la forma en que se ha venido ana-

lizando la precariedad laboral en la literatura, donde repetidamente se ha subrayado la naturaleza multidimensional del fenómeno, lo que hace necesario examinar un amplio conjunto de atributos que caracteriza a los empleos de mala calidad. En este sentido, es reseñable cómo el empleo precario asalariado ha suscitado en los últimos años una gran atención en la literatura, ya que se trata de un empleo particularmente preocupante que afecta más a grupos vulnerables como los jóvenes, las mujeres o los inmigrantes (Fudge y Owens, 2006 y Porthé et al., 2010), puede convertirse en una trampa permanente (Lewchuck et al., 2016) y también puede generar deterioros en la salud de los trabajadores (Benach et al., 2014). En el mismo sentido, las instituciones internacionales lo consideran actualmente una de las cuestiones de mayor relevancia en los análisis del mundo del trabajo y la política laboral (véase, por ejemplo, Organización Internacional del Trabajo, 2011 y UNECE, 2014).

En segundo lugar, el objetivo de analizar la precariedad global en el conjunto de la fuerza laboral se aborda empleando la técnica del valor equivalente (*balanced worth*) de Herrero y Villar (2018). Esta metodología permite desarrollar comparaciones entre estructuras laborales/mercados de trabajo (correspondientes, por ejemplo, a distintos colectivos en el mismo año o al conjunto del mercado de trabajo español en distintos años) a partir de la distribución relativa del conjunto de la fuerza laboral entre categorías laborales ordenadas en función de su *deseabilidad*. A través de dichas comparaciones es posible determinar qué estructura laboral es comparativamente mejor por tener un mayor *valor* y, además, cuantificar las diferencias entre las calidades relativas generales de las estructuras laborales comparadas.

A partir de dicha técnica se elabora un Índice de Precariedad Laboral Global que cuantifica la precariedad asociada a las tres categorías laborales afectadas por la precariedad: el grupo de asalariados afectados por la precariedad multidimensional, la población desempleada y la población afectada por el fenómeno del *desánimo laboral*¹. Los valores de este índice se determinan a partir de 2 componentes, la incidencia de la precariedad global, medida a partir del peso de las 3 categorías precarias sobre el total de la fuerza laboral *extendida* (la suma de la población activa –ocupados y desempleados– más la población *desanimada* laboralmente) y su severidad. Esta última depende, a su vez, de cómo se distribuyen los trabajadores entre las distintas categorías precarias, lo que se mide a partir del *valor equivalente* del conjunto de categorías laborales precarias ordenadas de peor a mejor. La obtención de valores comparativamente mayores del Índice de Precariedad Laboral Global para una estructura laboral refleja, en definitiva, una mayor precariedad laboral global que puede deberse o bien a una mayor presencia relativa de trabajadores en las 3 categorías precarias o bien a que la población precaria de dichas categorías se concentra en mayor medida en las peores categorías de precariedad.

1 Puede encontrarse una integración similar de los desanimados junto con la población activa en el cálculo de medidas alternativas al desempleo de infratutilización de la fuerza de trabajo del U.S. Bureau of Labor Statistics (bls.gov/cps).

La estructura del informe es la siguiente. En la segunda sección se explica la construcción de los 2 indicadores elaborados para la medición de la precariedad laboral desde la doble perspectiva planteada. En las dos secciones siguientes, la tercera y la cuarta, se examina la precariedad multidimensional de los asalariados y la precariedad global en el conjunto del mercado de trabajo español, respectivamente. En el apartado de conclusiones se detallan los principales resultados del análisis empírico.

Finalmente, en los Anexos A y B se detallan las metodologías de análisis en las que se basan los 2 indicadores laborales, el Anexo C incluye resultados adicionales y el Anexo D incluye evidencia relacionada con un indicador alternativo elaborado para medir la situación general del mercado de trabajo, el Índice de Vulnerabilidad Laboral².

² Este indicador no se ha incluido en el análisis general porque presenta una fuerte correlación con el Índice de Precariedad Laboral Global (como muestra, la correlación es de 0,996 para el periodo 2006-2019).

2. Indicadores de precariedad

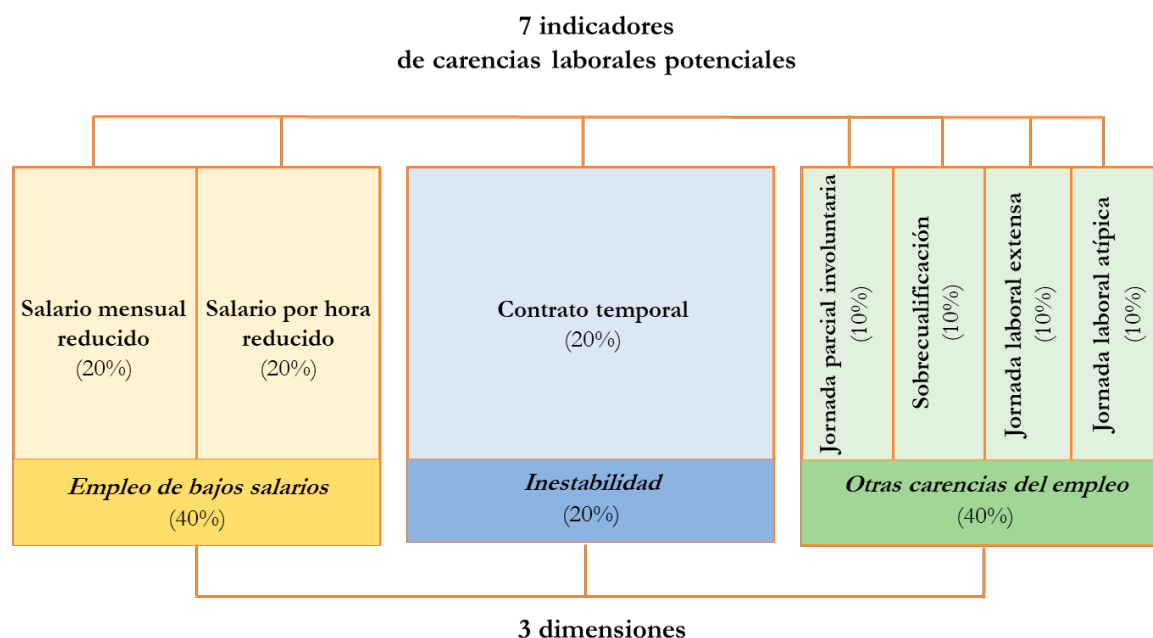
2.1. El Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional

Como se ha señalado, la elaboración de los 3 indicadores agregados de precariedad multidimensional entre los asalariados, incidencia, intensidad y alcance (Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional), se basa en la identificación de carencias en el empleo en el marco de la aplicación de la metodología propuesta originalmente por Alkire y Foster (2011). El punto de partida es la selección de los indicadores que permiten caracterizar a los empleos como potencialmente precarios y analizar cada caso individual para establecer en cuántos de los empleados se observa una situación de carencia o privación en el empleo. Posteriormente, para cada uno de ellos se calcula un indicador multidimensional que mide su número total de carencias (ponderadas en función del peso establecido para cada atributo individual de los empleos que puede reflejar precariedad), de modo que la comparación del valor de dicho indicador con un umbral de referencia permite determinar si cada asalariado es precario o no desde una perspectiva multidimensional. La información sobre los empleos individuales se agrega a continuación en medidas globales de precariedad que aproximan para el conjunto de los asalariados la incidencia del empleo precario (a cuántos trabajadores afecta), su intensidad (el porcentaje de carencias que presentan los trabajadores que son precarios) y el Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional, que incorpora tanto la incidencia como la intensidad, pues es el producto de ambas. Pueden encontrarse más detalles sobre la técnica en el Anexo A.

Tabla 1. Dimensiones, indicadores y pesos del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional

Dimensión (peso relativo)	Indicador (peso relativo)	Identificación de carencia laboral
Empleo de bajos salarios (40%)	Salario mensual (20%)	Salario mensual inferior a 1.200 euros brutos
	Salario por hora (20%)	Salario hora menor a 60% salario mediano
Inestabilidad (20%)	Tipo de contrato (20%)	Contrato temporal
	Tipo de jornada (10%)	Jornada parcial involuntaria
Otras carencias del empleo (40%)	Sobrecualificación (10)	Sobrecualificado
	Jornada laboral extensa (10%)	Jornada habitualmente prolongada
	Jornada laboral atípica (10%)	Jornada atípica (noche, fin de semana o turnos)

Gráfico 1. Dimensiones, indicadores y pesos del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional



El *Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional* (IPAM) está dividido en 3 dimensiones, *empleo de bajos salarios*, *inestabilidad* y *otras carencias del empleo* (Tabla 1 y Gráfico 1). La primera dimensión considerada en el IPAM (*empleo de bajos salarios*) está relacionada con los elementos monetarios de los empleos e identifica la presencia de ingresos laborales reducidos a través de 2 indicadores. El primero identifica una carencia en el empleo cuando los ingresos mensuales brutos del empleo principal³ son inferiores a 1.200 euros (en euros constantes de 2019), mientras que el segundo lo hace cuando el salario por hora es inferior al 60% del salario mediano de la economía (lo que corresponde a un umbral de 6,5 euros en el caso de 2019)⁴. La segunda dimensión (*inestabilidad*) está relacionada con la estabilidad en el empleo y, en consecuencia, con los elementos no monetarios del empleo, y está formada por un único indicador que identifica una carencia en el empleo cuando el contrato del trabajador es temporal. La tercera dimensión (*otras carencias del empleo*) corresponde también a elementos no monetarios del empleo y está conformada por 4 indicadores que reflejan carencias en los empleos cuando se dan diversas circunstancias. El primero lo hace cuando se trabaja a tiempo parcial de forma involuntaria por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa. El segundo, cuando el trabajador está sobrecualificado para los requerimientos del trabajo que desempeña (esta situación se identifica mediante una aproximación de carácter *estadístico*, correspondiendo a aquellos individuos para los que su nivel de estudios es superior al nivel de estudios más frecuente

³ El salario mensual se calcula en la EPA dividiendo por 12 el total salarial percibido por el trabajador en el año, con lo que se prorratean los pagos salariales que no tienen periodicidad mensual como las pagas extraordinarias.

⁴ La consideración de 2 indicadores de ingresos laborales alternativos en términos absolutos y relativos concuerda con el enfoque de la OCDE que da relevancia a ambas dimensiones de los ingresos en la medición de la calidad de los empleos (OCDE, 2014).

en su ocupación). Finalmente, el tercero y el cuarto identifican carencias cuando la jornada laboral es habitualmente prolongada (lo que se da cuando se trabaja habitualmente más horas de las acordadas o las que figuran en el contrato o el convenio) o atípica (cuando se trabaja habitualmente por la noche, los fines de semana o por turnos).

Con la elección de estos 7 indicadores y 3 dimensiones de carácter objetivo se cubren, en buena medida, los ámbitos particularmente problemáticos de la calidad del empleo asalariado en España donde, aparte del problema endémico de la muy elevada temporalidad que se viene arrastrando desde hace décadas, el fenómeno de la sobrecualificación es particularmente grave en comparación con otros países y, además, ha habido un repunte de la jornada parcial involuntaria y el empleo de bajos salarios en el pasado reciente (Malo, 2015, OCDE, 2018b y Fondo Monetario Internacional, 2018). Las 3 dimensiones consideradas se corresponden, a su vez, con las consideradas en el enfoque actual de la OCDE sobre la medición de la calidad del empleo (OCDE, 2014 y 2018a).

Tal y como muestra el gráfico 1, en la construcción del *Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional* se asigna un peso relativo comparativamente mayor a los 3 indicadores relacionados con las dimensiones de *empleo de bajos salarios e inestabilidad*, respectivamente, pues se considera que los aspectos monetarios y la estabilidad del empleo dentro de los aspectos no monetarios son elementos donde la presencia de carencias laborales es particularmente relevante. En consecuencia, el peso relativo en los valores del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional es de 1/5 (20%) para los 2 indicadores de carencias relacionados con el empleo de bajos salarios (salario mensual reducido y salario por hora bajo) y el indicador de la inestabilidad (contrato temporal), los cuales constituyen carencias *primarias*, y de 1/10 (10%) para los 4 indicadores restantes, los cuales constituyen carencias *secundarias*⁵. Consecuentemente, el peso relativo es de 2/5 (40%) para la primera dimensión, de 1/5 (20%) para la segunda y de 2/5 (40%) para la tercera.

Para clasificar a cada trabajador como precario o no desde una perspectiva multidimensional se emplea un *umbral de precariedad* equivalente a un 20% del total de carencias ponderadas posibles en los 7 indicadores considerados. Esto implica que para considerar que un trabajador es precario se requiere que el mismo padezca al menos 1 carencia *primaria* en cualquiera de las 2 primeras dimensiones (bastando para ello tener un salario mensual o por hora reducido o, alternativamente, un contrato temporal) o bien sufrir simultáneamente 2 de las carencias *secundarias* de la tercera dimensión⁶.

Una vez que un asalariado se considera precario la metodología permite calcular su nivel de precariedad multidimensional individual, que se considera que es *intensa* si la propor-

5 Aunque el uso de los mismos pesos para cada indicador es el enfoque más común a la hora de asignar pesos relativos en la construcción de indicadores compuestos (OCDE, 2008; Bandura, 2008), se trata de una elección arbitraria, en un contexto de ausencia de criterios suficientemente claros y sin ningún tipo de deficiencia sobre la elección del peso relativo que debe tener cada dimensión o indicador (Greco et al., 2019).

6 En el Anexo C del informe se ofrece evidencia sobre cómo varían los valores de los indicadores multidimensionales de precariedad ante modificaciones en el umbral de precariedad multidimensional elegido.

ción de carencias ponderadas es del 20% o 30%, *severa* si es del 40% o 50% y *extrema* si es igual o mayor al 60%. Los valores del IPAM se usan también para medir el alcance agregado de la precariedad asalariada, que se considera *reducida* para un colectivo cuando toma valores inferiores o iguales a un umbral de 0,04 (lo que se corresponde con una situación equiparable a un escenario donde al menos 1/5 de los asalariados son precarios y sufren al menos 1/5 de las carencias posibles); *intensa* cuando toma valores entre 0,04 y 0,11 (este último valor se corresponde con una situación donde al menos 1/3 de los asalariados son precarios y sufren al menos 1/3 de las carencias posibles); *severa* cuando toma valores entre 0,12 y 0,25 (este último valor es equivalente a una combinación de 1/2 de asalariados sufriendo precariedad y experimentando 1/2 de las carencias posibles) y *extrema* cuando toma valores superiores a 0,25.

Debe subrayarse que el IPAM es un índice descomponible por indicadores y dimensiones, dado que es el promedio ponderado de la proporción de asalariados que son precarios y presentan una carencia en cada indicador. Esta circunstancia permite obtener evidencia desagregada sobre el peso que cada indicador/dimensión tiene en su valor y permite examinar cuáles son las causas de la precariedad asalariada.

2.2. El Índice de Precariedad Laboral Global

El segundo de los objetivos del informe, el análisis de la precariedad del conjunto de la fuerza laboral se aborda, por su parte, a partir del Índice de Precariedad *Laboral Global* (IPLG), un indicador que refleja los valores de la precariedad global, entendida como la suma de 3 categorías precarias: población asalariada multidimensionalmente precaria, población desempleada y población laboralmente *desanimada*.

El análisis toma como referencia a la fuerza laboral *extendida*, integrada por la población activa (ocupados y desempleados) y los *desanimados* (inactivos que han dejado de buscar empleo porque consideran que es imposible encontrarlo) (Gráfico 2). De estos 3 grupos de población que se considera que sufren precariedad laboral⁷, se considera que la situación menos deseable corresponde a los *desanimados*, seguida por los desempleados (distinguiendo entre ellos diversas situaciones en función de si se trata de desempleo de larga duración, aquel cuya duración es de al menos 12 meses, y de si se percibe algún tipo de prestación) y los asalariados que, de acuerdo con los análisis efectuados en el marco del primer objetivo del informe, se consideran precarios multidimensionales. En el caso de estos últimos se distingue en función de si su precariedad individual es *intensa*, *severa* o *extrema*⁸, lo que permite diferenciar

7 Desafortunadamente, a partir de los microdatos de la EPA de acceso por parte del público general o los investigadores no es posible diferenciar dentro del colectivo de autoempleados sin trabajadores a los *falsos autónomos*, los cuales constituyen con certeza otro segmento significativo de precariedad laboral.

8 Para el cálculo del Índice de Vulnerabilidad Laboral (Anexo D), que mide el valor del conjunto de una estructura laboral, se han considerado también los autoempleados sin trabajadores, los asalariados no precarios multidimensionales y los autoempleados con trabajadores. La ordenación de estas últimas 3 categorías, los únicos segmentos del mercado de trabajo que en el análisis se considera que no forman parte de la precarie-

entre distintas categorías de asalariados en función de los problemas de calidad que presentan sus empleos.

La precariedad global tiene 2 componentes. El primero es la incidencia de la precariedad global, medida como el peso relativo que los grupos de precariedad asalariada multidimensional, desempleo y *desánimo* tienen conjuntamente en la fuerza laboral *extendida*. El segundo es la severidad de la precariedad, que viene determinada por el *valor* de la distribución relativa de las 3 categorías precarias en el conjunto de la precariedad. Dicho valor se obtiene a partir de la técnica del *valor equivalente* de Herrero y Villar (2018)⁹. En términos generales, esta técnica permite la comparación de distintas distribuciones de grupos de individuos entre diferentes categorías ordenadas de peor a mejor en función de su deseabilidad, y permite determinar qué distribución es mejor y presenta un mayor *valor*. En el caso de este análisis, las medidas cardinales que proporciona ofrecen una cuantificación de en qué medida la severidad de la precariedad global es mayor para cada uno de los grupos que se comparan.

Gráfico 2. Ordenación relativa de las categorías de la fuerza laboral extendida de mejor (arriba) a peor (abajo)

Fuerza laboral <i>extendida</i>	No precariedad	Autoempleados con trabajadores Asalariados no precarios multidimensionales Autoempleados sin trabajadores
	Precariedad	Asalariados con precariedad multidimensional <i>intensa</i> Asalariados con precariedad multidimensional <i>severa</i> Asalariados con precariedad multidimensional <i>extrema</i> Desempleados de corta duración con prestaciones Desempleados de corta duración sin prestaciones Desempleados de larga duración con prestaciones Desempleados de larga duración sin prestaciones <i>Desanimados</i>

dad, se basa en un análisis de su satisfacción laboral según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo para el periodo 2006-2010. De acuerdo con esta fuente los autoempleados con trabajadores presentan los niveles más elevados de satisfacción laboral, seguidos por los asalariados no precarios multidimensionales y los autoempleados sin trabajadores.

⁹ Puede encontrarse un enfoque similar en Villar y García-Pérez (2020), quienes desarrollan un índice sintético para el análisis del no empleo en el mercado de trabajo español sobre la base de la técnica del valor equivalente de Herrero y Villar (2018).

Cuanto mayor es el valor del IPLG para un determinado grupo mayor es su precariedad laboral. Dicha precariedad se explica o bien por un mayor peso de las 3 categorías precarias en la fuerza laboral *extendida* de ese colectivo o bien porque los precarios de dicho colectivo se ubican proporcionalmente en mayor medida en las peores categorías de precariedad. Por su parte, valores similares del IPLG indican un *valor equivalente* de la precariedad global de los grupos en comparación. Ello ocurre cuando la incidencia y la severidad coinciden (lo que implica tanto un mismo peso de las 3 categorías precarias en la fuerza laboral *extendida* como distribuciones similares de los individuos entre las categorías que conforman la precariedad global) o cuando las diferencias en un componente del indicador son compensadas por las diferencias en el otro. Pueden encontrarse más detalles sobre el cálculo del IPLG en el Anexo B.

3. La precariedad asalariada multidimensional

3.1. Niveles de precariedad

Una vez descrita la metodología utilizada, en este apartado del informe se examina el alcance y las principales características de la precariedad entre los asalariados en España a partir de 3 indicadores globales de precariedad asalariada multidimensional. Como se señalaba previamente, estos miden su incidencia (qué proporción del total de asalariados son precarios), su intensidad (qué proporción del total de carencias laborales posibles sufren los asalariados precarios) y su alcance (el cual corresponde al Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional, estimado como el producto de la incidencia por la intensidad de la precariedad asalariada).

La Tabla 2 contiene información sobre la incidencia media que en el total de los asalariados tiene cada uno de los 7 indicadores asociados a posibles carencias laborales (datos de 2019, *Encuesta de Población Activa*). Como puede observarse, la presencia de atributos asociados a la mala calidad del empleo es elevada, aunque con diferencias destacadas entre los distintos indicadores. La presencia de atributos asociados a la mala calidad del empleo es en general bastante significativa en buena parte de los indicadores, si bien se dan diferencias destacadas entre ellos. Así, en el caso de los asociados al *empleo de bajos salarios*, el 24% de los asalariados percibe un salario mensual bruto inferior a 1.200 euros y el 10,8% un salario por hora inferior al 60% del salario mediano de la economía, 6,5 euros. En la dimensión de *inestabilidad en el empleo*, la temporalidad es también muy elevada, ya que afecta al 26,5% de los asalariados. Asimismo, por lo general también se dan incidencias reseñables de los indicadores de la dimensión de *otras carencias en el empleo*, incluyendo la jornada parcial involuntaria (la cual afecta al 9,1% de los asalariados), la sobrecualificación (con una incidencia del 28,3%), la jornada laboral extensa (6,6%) y, especialmente, la jornada laboral atípica (36,4%). La incidencia observada es, con la única excepción de la jornada laboral extensa y la atípica, significativamente mayor para las mujeres en todos los indicadores, lo que refleja claramente la peor calidad relativa del empleo femenino en España tanto en el plano monetario como en el no monetario.

**Tabla 2. Proporción de asalariados con carencias laborales.
Encuesta de Población Activa anual. 2019.**

	Total	Hombres	Mujeres
Salario mensual bajo	0,240	0,155	0,331
Salario por hora bajo	0,108	0,093	0,126
Contrato temporal	0,265	0,259	0,273
Jornada parcial involuntaria	0,091	0,047	0,139
Sobrecualificación	0,283	0,240	0,329
Jornada laboral extensa	0,066	0,083	0,047
Jornada laboral atípica	0,364	0,369	0,357

El gráfico 3 presenta la distribución por dimensiones de los asalariados con al menos 1 carencia en el empleo (el 71,68% del total), atendiendo a en qué medida se dan simultáneamente carencias laborales en diferentes dimensiones. Dicha distribución revela que la precariedad en forma de mala calidad del empleo asalariado puede presentar formas muy diferentes en la práctica en España, de forma que algunos asalariados están afectados únicamente por carencias asociadas al empleo de bajos salarios, la inestabilidad u otras carencias en el empleo, pero hay muchos otros que sufren carencias simultáneas en dimensiones laborales diferentes. Esta evidencia sugiere que el análisis de las deficiencias del empleo basado en cualquier indicador simple, como la temporalidad, ofrece en la práctica una visión limitada del fenómeno de la precariedad, muy diferente a la que ofrece la perspectiva multidimensional. Por otra parte, el gráfico 3 confirma también que la batería de indicadores monetarios y no monetarios empleados en el análisis desarrollado en el informe refleja relativamente bien el aspecto poliédrico de la mala calidad del empleo en nuestro país. A mayor abundamiento, los 7 indicadores individuales de posibles carencias laborales presentan por lo general grados de solapamiento relativamente reducidos (Tabla 3). La única excepción la constituyen la percepción de salarios por hora reducidos y el empleo en jornada parcial involuntaria que, lógicamente, están muy relacionados con la percepción de salarios mensuales reducidos.

**Gráfico 3. Distribución de asalariados con al menos 1 carencia laboral.
Encuesta de Población Activa anual. 2019.**

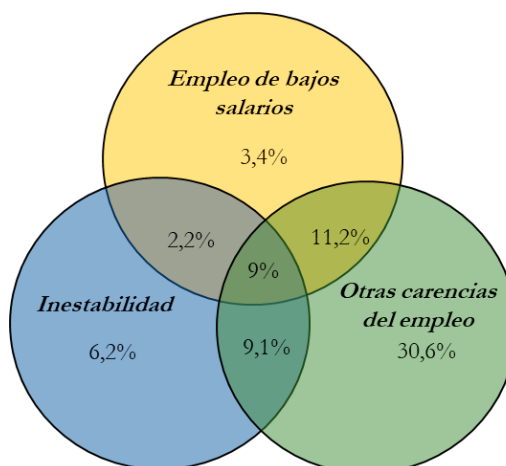


Tabla 3. Correlación entre los indicadores laborales individuales de precariedad. Total de trabajadores. Encuesta de Población Activa anual. 2019.

	Sal. men.	Sal. hora	Temporal	Parc. inv.	Sobrec.	Jorn. ext.	Jorn. atípica
Salario mensual bajo	1	-	-	-	-	-	-
Salario por hora bajo	0,478	1	-	-	-	-	-
Contrato temporal	0,219	0,127	1	-	-	-	-
Jornada parcial involuntaria	0,476	0,134	0,187	1	-	-	-
Sobrecualificación	0,160	0,074	0,066	0,111	1	-	-
Jornada laboral extensa	-0,059	0,109	-0,049	-0,044	-0,070	1	-
Jornada laboral atípica	0,057	0,053	0,069	0,002	0,052	-0,004	1

La Tabla 4 presenta los valores de los indicadores agregados de precariedad asalariada multidimensional, correspondientes tanto a la incidencia e intensidad del fenómeno como al producto de ambos, el Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional. Dichos indicadores se han calculado usando los pesos relativos indicados previamente para los 7 indicadores individuales de carencias en el empleo y usando como umbral que determina si cada empleo es precario desde una perspectiva multidimensional el 20% de las carencias ponderadas.

La incidencia de la precariedad asalariada multidimensional es, a todas luces, muy elevada en España, ya que afecta a cerca de la mitad de los asalariados (48%). Por su parte, la intensidad de la precariedad es también muy destacada, ya que los asalariados multidimensionalmente precarios tienen empleos que adolecen en promedio del 37,4% del máximo posible de carencias ponderadas. Esto implica que un asalariado precario representativo en el mercado de trabajo español tiene un trabajo donde simultáneamente se dan situaciones con la presencia de 2 carencias *primarias* (lo que es equivalente, por ejemplo, a tener a la vez un contrato temporal y un salario mensual reducido), de 1 carencia *primaria* y 2 *secundarias* (lo que, como muestra, se alcanzaría sufriendo a la vez un salario mensual reducido, sobrecualificación y una jornada laboral atípica) o de las 4 carencias *secundarias*¹⁰. Por último, el Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional para el conjunto de los asalariados toma un valor de 0,179 (el resultado de multiplicar 48% por 37,4%), lo que refleja una situación general de precariedad *severa* en función de los umbrales establecidos al efecto¹¹.

10 Por contra, los asalariados multidimensionalmente no precarios sufren en promedio de únicamente el 4,6% de las carencias laborales ponderadas posibles.

11 La Tabla C.1 del Anexo C contiene los índices multidimensionales de precariedad asalariada calculados en función de los 10 posibles valores del *umbral de precariedad* k que se pueden utilizar para identificar a un trabajador como precario. Dichos índices varían significativamente en función del valor concreto elegido para el umbral k . En la práctica, cuanto mayor es el valor elegido para el umbral k menor es la incidencia y mayor es la intensidad estimada para la precariedad y, en la medida en que la variación es mayor en el primer caso, menores son también los valores del IPAM. Aunque para valores del umbral relativamente próximos entre sí el alcance de la precariedad es relativamente similar (de modo que con valores del umbral k de entre el 10% y el 40% de las carencias ponderadas la precariedad global es *severa* y por encima de dicho valor es *intensa*), los valores estimados para los índices multidimensionales de precariedad varían lógicamente en función del porcentaje mínimo de carencias ponderadas requerido discrecionalmente para considerar un empleo asalariado como precario.

Tabla 4. Indicadores de precariedad asalariada multidimensional. Incidencia, intensidad e Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional. Encuesta de Población Activa anual. 2019

	Total	Hombres	Mujeres
Incidencia	0,480	0,424	0,540
Intensidad	0,374	0,352	0,392
Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional	0,179	0,149	0,212

La Tabla 5 contiene la descomposición del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional en función de la participación de las 3 dimensiones y los 7 indicadores que lo conforman. Como puede observarse, la dimensión que tiene un mayor peso cuantitativo en la precariedad en España es la asociada al *empleo de bajos salarios* (las carencias de los empleos en este terreno explican el 38,8% del fenómeno), de modo que las dimensiones asociadas a la *inestabilidad* (29,6%) y *otras carencias del empleo* (31,6%) tienen una relevancia comparativamente menor. Existen también diferencias muy acusadas entre la relevancia de los indicadores individuales, con un especial protagonismo para la percepción de salarios mensuales reducidos y para los contratos temporales, ya que estos indicadores explican por si solos un 26,7% y un 29,6% del alcance de la precariedad agregada en el mercado laboral español, respectivamente.

Tabla 5. Descomposición por dimensiones e indicadores del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional. Total de trabajadores. Encuesta de Población Activa anual. 2019

Dimensión	%	Indicador	%
Empleo de bajos salarios	38,8	Salario mensual bajo	26,7
		Salario por hora bajo	12,1
Inestabilidad	29,6	Contrato temporal	29,6
Otras carencias del empleo	31,6	Jornada parcial involuntaria	5,0
		Sobrecualificado	11,4
		Jornada laboral extensa	2,1
		Jornada laboral atípica	13,1
Total	100	Total	100

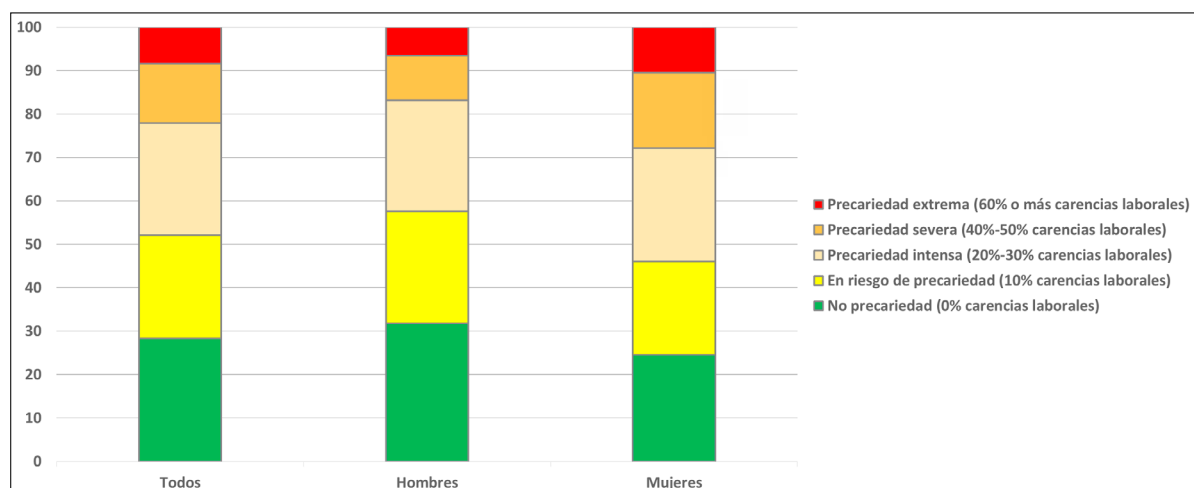
La Tabla 6 contiene la distribución del conjunto de los asalariados en España en función del número de carencias ponderadas de sus empleos y la Tabla 7 y el Gráfico 4 la distribución de los mismos en función de los niveles de precariedad individual. Comenzando por el segmento de los no precarios, únicamente el 28,3% de los asalariados en España está exento

de algún tipo de carencia en su empleo (31,8% para los hombres y 24,6% para las mujeres), mientras que el 23,7% presenta únicamente una carencia *secundaria*, por lo que, aunque no se encuentra en situación de precariedad asalariada multidimensional (al no alcanzar el umbral del 20%), se trata de empleo vulnerable a la misma *en riesgo de precariedad* (Gráfico 4). Por su parte, en el segmento de la precariedad (quienes alcanzan o superan el 20% de carencias ponderadas), mientras que aproximadamente la mitad de los asalariados precarios multidimensionales presenta una precariedad *intensa* (con una proporción de carencias ponderadas del 20% o 30%), la otra mitad presenta una precariedad *severa* (40% o 50%) o *extrema* (igual o mayor al 60%). Resulta destacable en este sentido que aproximadamente 1 de cada 12 asalariados (8,4%) sufra este último tipo de precariedad, la cual implica situaciones en las que se sufren como mínimo o bien las 3 carencias *primarias*, o bien 2 *primarias* y 2 *secundarias* (lo que implica, por ejemplo, la coincidencia de estas 4 circunstancias: tener un contrato temporal y un salario mensual reducido, estar sobrecualificado y trabajar habitualmente más horas de las que corresponden legalmente) o bien 1 *primaria* y 4 *secundarias*.

Tabla 6. Porcentaje de trabajadores según proporción de carencias ponderadas. Encuesta de Población Activa anual. 2019.

Carencias ponderadas	Todos	Hombres	Mujeres
0%	28,3	31,8	24,6
10%	23,7	25,8	21,5
20%	14,9	16,3	13,5
30%	10,9	9,3	12,6
40%	7,7	6,1	9,5
50%	6,0	4,2	7,9
60%	4,6	3,5	5,8
70%	2,4	1,9	3,1
80%	1,2	1,1	1,3
90%	0,20	0,15	0,24
100%	0,02	0,01	0,03

Gráfico 4. Distribución de los asalariados en función de la precariedad individual. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa anual. 2019.



**Tabla 7. Porcentaje de trabajadores según niveles de precariedad individual.
Encuesta de Población Activa anual. 2019.**

Nivel de precariedad individual	Todos	Hombres	Mujeres
No precariedad	52,1	57,6	46,1
Precariedad intensa	25,9	25,6	26,1
Precariedad severa	13,7	10,3	17,4
Precariedad extrema	8,4	6,5	10,5

3.2. Heterogeneidad por colectivos y comunidades autónomas

Con el fin de examinar en qué medida el alcance de la precariedad asalariada multidimensional es heterogéneo dentro del conjunto de asalariados, la Tabla 8 y los Gráficos 5 a 8 contienen los indicadores multidimensionales de precariedad asalariada calculados de forma desagregada para distintos colectivos y comunidades autónomas, junto con la valoración cualitativa del grado de precariedad agregada que sufre cada colectivo o comunidad autónoma en función de los valores del IPAM. Las características consideradas en el análisis desagregado por colectivos abarcan diversos atributos personales de los individuos (género, edad, nacionalidad y nivel de estudios), de los puestos de trabajo (tipo de jornada y ocupación) y de las empresas (sector público/privado, rama de actividad y comunidad autónoma).

Aunque por lo general en la mayoría de los colectivos y comunidades autónomas el grado de precariedad asalariada agregada es *severo*, coincidiendo con el promedio del conjunto de los asalariados, cabe reseñar que existe también una heterogeneidad muy destacable. Los valores del IPAM se sitúan en un amplio rango que va desde mínimos del 0,088 (empleados en ocupaciones cualificadas), lo que implica un grado de precariedad *intenso*, hasta máximos del 0,434 (asalariados con jornada parcial), lo que supone una precariedad *extrema*¹². Las discrepancias observadas entre grupos vienen dadas en mayor medida por las diferencias en la incidencia de la precariedad, un parámetro que tiene valores mucho más dispersos (que van de 0,282 en el caso de las ocupaciones cualificadas a uno para los asalariados temporales -los cuales por definición son todos precarios-) que por las de la intensidad de la precariedad, donde los valores presentan una menor dispersión (los valores extremos son en este caso de 0,278 para los asalariados en la construcción y 0,478 para los del sector primario).

¹² Entre los colectivos considerados no hay ninguno que presente una precariedad asalariada multidimensional reducida. Esta circunstancia sí que se da, por el contrario, para colectivos más desagregados, como los trabajadores empleados en ocupaciones cualificadas en empresas del sector público de la industria (los cuales presentan una incidencia del 17%, una intensidad del 21% y un IPAM del 0,036).

Tabla 8. Precariedad asalariada multidimensional por colectivos.
Encuesta de Población Activa anual. 2019.

	Incidencia	Intensidad	IPAM	Precariedad asalariada agregada
Total	0,480	0,374	0,179	Severa
Mujer	0,540	0,392	0,212	Severa
Hombre	0,424	0,352	0,149	Severa
Edad 16 a 29	0,755	0,423	0,319	Extrema
Edad 30 a 45	0,477	0,362	0,173	Severa
Edad 46 a 64	0,380	0,355	0,135	Severa
Inmigrante	0,672	0,420	0,282	Extrema
Nativo	0,443	0,361	0,160	Severa
Estudios primarios	0,613	0,383	0,235	Severa
Estudios secundarios	0,520	0,394	0,205	Severa
Estudios terciarios	0,420	0,344	0,144	Severa
Ocupación no cualificada	0,816	0,436	0,356	Extrema
Ocupación semicualificada	0,504	0,366	0,184	Severa
Ocupación cualificada	0,282	0,313	0,088	Intensa
Contrato temporal	1,000	0,412	0,412	Extrema
Contrato indefinido	0,292	0,327	0,095	Intensa
Jornada parcial	0,920	0,471	0,434	Extrema
Jornada completa	0,395	0,330	0,130	Severa
Sector público	0,360	0,295	0,106	Intensa
Sector privado	0,507	0,387	0,196	Severa
Sector primario	0,775	0,478	0,370	Extrema
Industria	0,345	0,309	0,107	Intensa
Construcción	0,459	0,278	0,128	Severa
Servicios	0,496	0,383	0,190	Severa
Andalucía	0,577	0,396	0,228	Severa
Aragón	0,442	0,344	0,152	Severa
Asturias	0,463	0,365	0,169	Severa
Baleares	0,470	0,344	0,162	Severa
Canarias	0,594	0,397	0,236	Severa
Cantabria	0,493	0,371	0,183	Severa
Castilla y León	0,486	0,356	0,173	Severa
Castilla-La Mancha	0,487	0,365	0,177	Severa
Cataluña	0,407	0,360	0,147	Severa
Valencia	0,507	0,380	0,193	Severa
Extremadura	0,585	0,409	0,239	Severa
Galicia	0,496	0,380	0,188	Severa
Madrid	0,409	0,368	0,151	Severa
Murcia	0,557	0,393	0,219	Severa
Navarra	0,429	0,328	0,140	Severa
País Vasco	0,440	0,345	0,152	Severa
La Rioja	0,417	0,357	0,149	Severa
Ceuta y Melilla	0,492	0,380	0,187	Severa

De forma más específica, se observan diferencias muy reseñables en el alcance de la precariedad laboral en términos de características individuales como el género (con una incidencia e intensidad de la precariedad asalariada comparativamente superior para las mujeres), la edad (los jóvenes padecen una incidencia del 75% y una precariedad agregada *extrema*), la nacionalidad (los inmigrantes también padecen una precariedad *extrema*) y el nivel de estudios (con un alcance de la precariedad comparativamente mayor para los individuos con estudios primarios). En el mismo sentido, también existe una destacada heterogeneidad en función del tipo de ocupación (quienes trabajan en ocupaciones elementales sufren una precariedad *extrema* y una incidencia en torno al 80% que contrasta con la precariedad *intensa* y la incidencia del 28% de quienes lo hacen en ocupaciones cualificadas), el tipo de contrato (todos los temporales padecen precariedad por definición y la intensidad que sufren del fenómeno es comparativamente mayor) y el tipo de jornada (con una incidencia del 92% y una precariedad *extrema* para los asalariados a jornada parcial). Cuando se distingue por características de las empresas, el grado de precariedad es comparativamente mayor en el sector privado (frente a unos niveles de incidencia más reducidos y precariedad *intensa* en el sector público) y ciertas ramas de actividad, como el sector primario (con precariedad *extrema* y una incidencia del 77,5% que duplica la de la industria, donde la precariedad es *intensa*). Asimismo, también se observan diferencias apreciables entre comunidades autónomas, de modo que la incidencia de la precariedad asalariada multidimensional roza el 60% en comunidades autónomas como Andalucía, Extremadura o Canarias y está en torno al 40% en otras como Cataluña, Madrid o La Rioja.

Gráfico 5. Incidencia e intensidad de la precariedad asalariada multidimensional por colectivos. Encuesta de Población Activa anual. 2019.

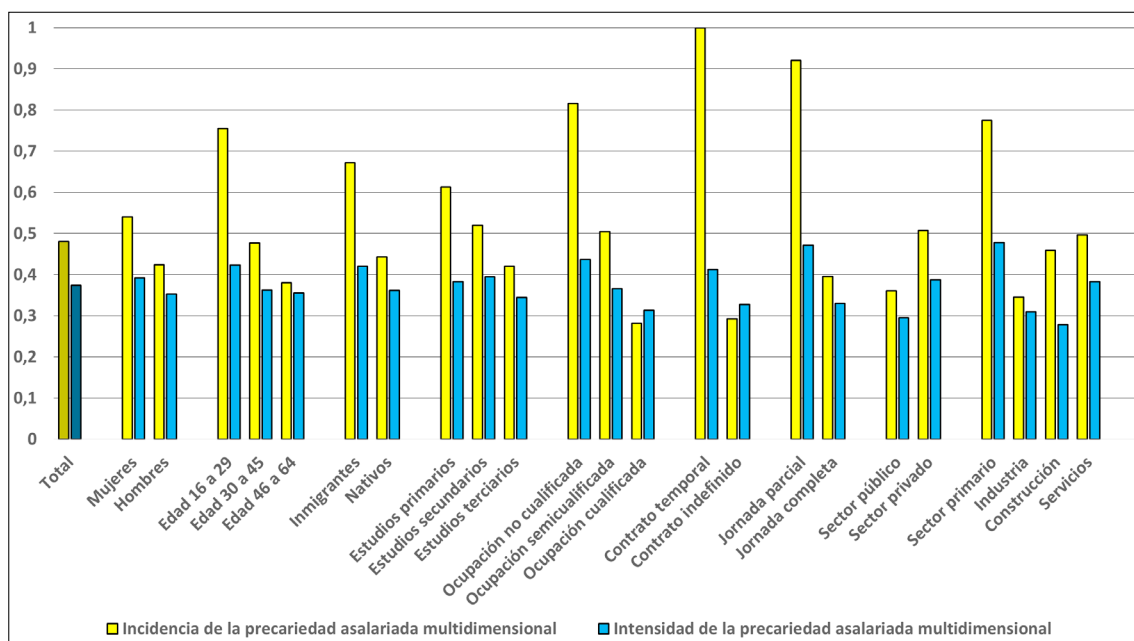


Gráfico 6. Incidencia e intensidad de la precariedad asalariada multidimensional por comunidades autónomas.
Encuesta de Población Activa anual. 2019.

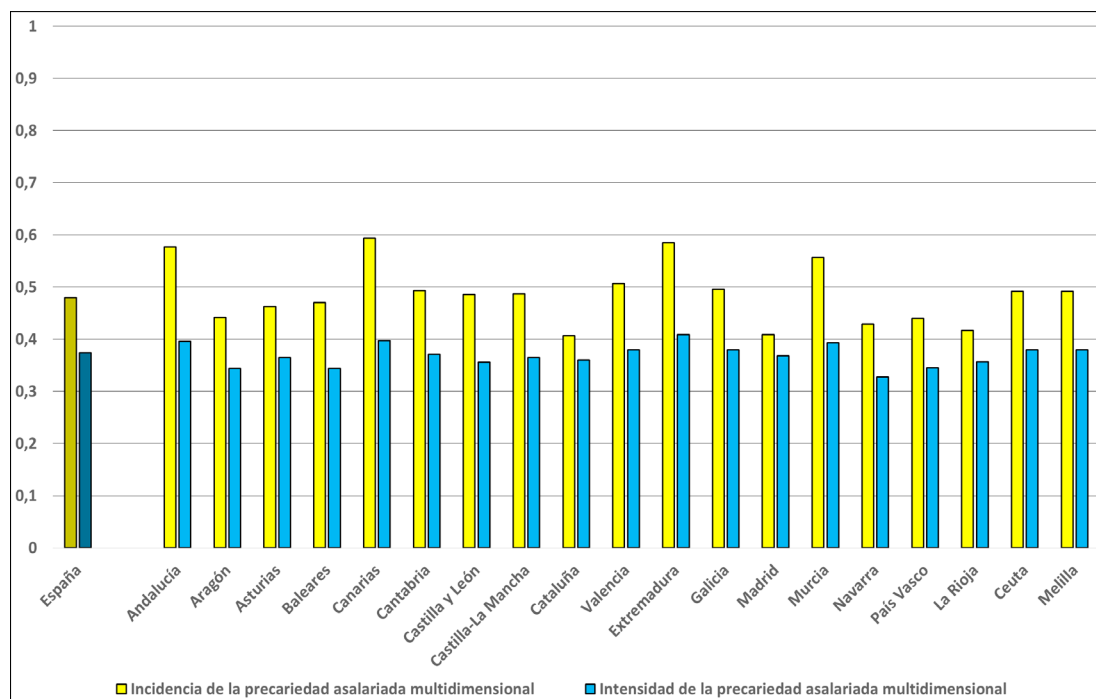


Gráfico 7. Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional por colectivos.
Encuesta de Población Activa anual. 2019.

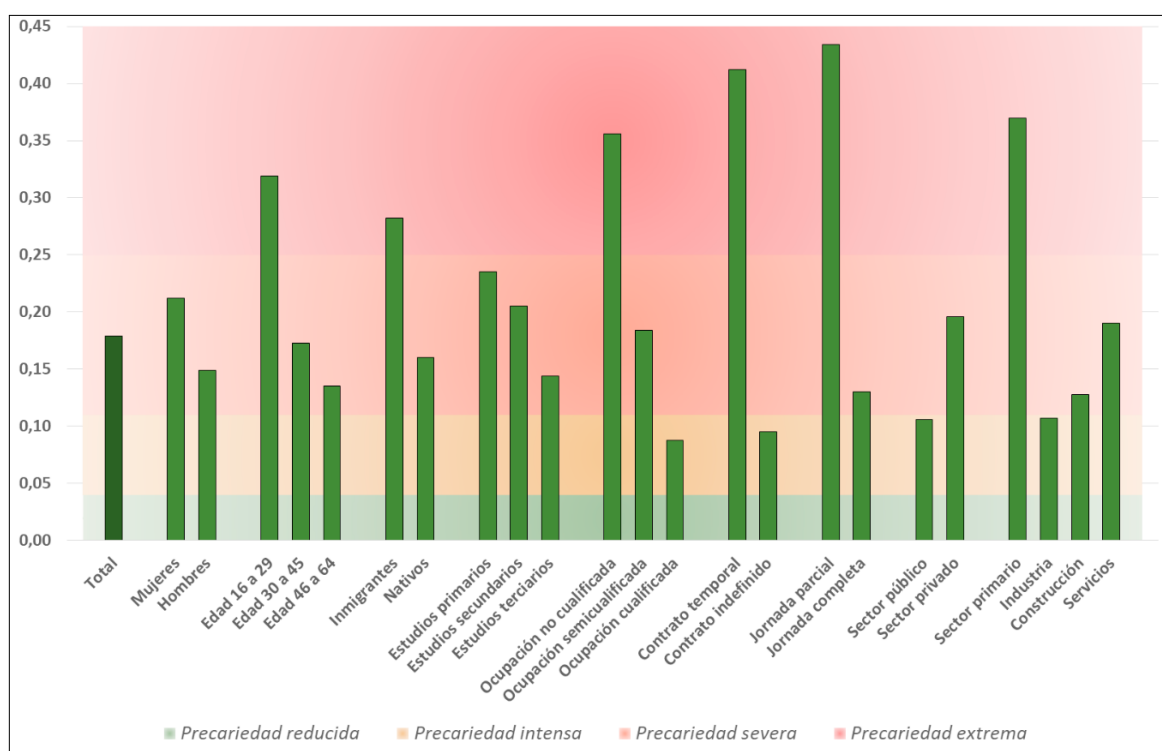
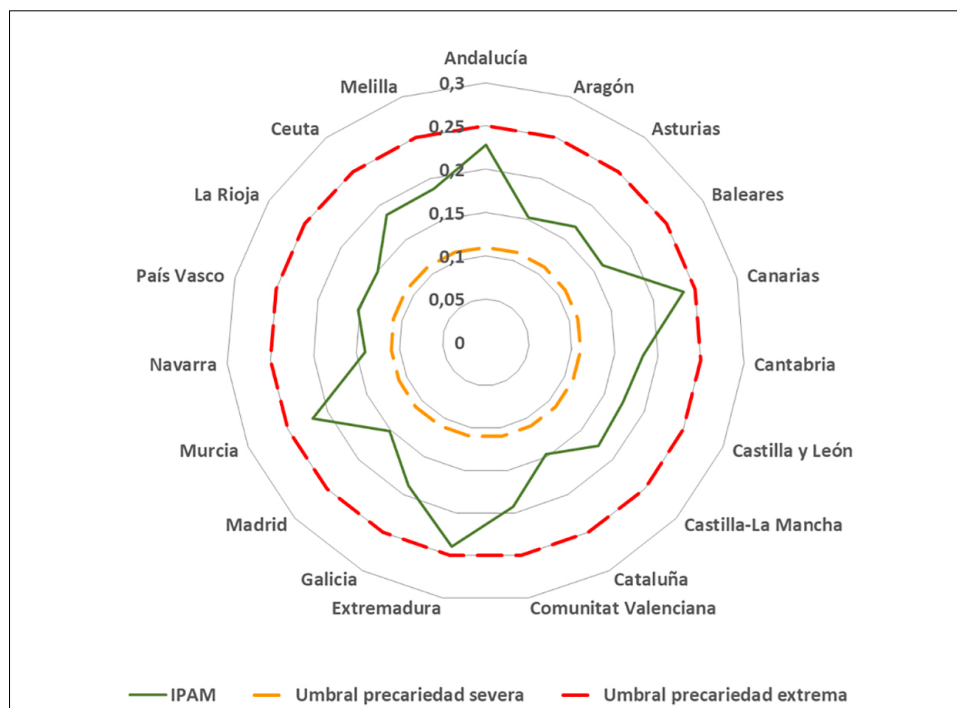


Gráfico 8. Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional por comunidades autónomas. Encuesta de Población Activa anual. 2019.



3.3. Evolución temporal de la precariedad asalariada multidimensional (EPA anual 2006-2019)

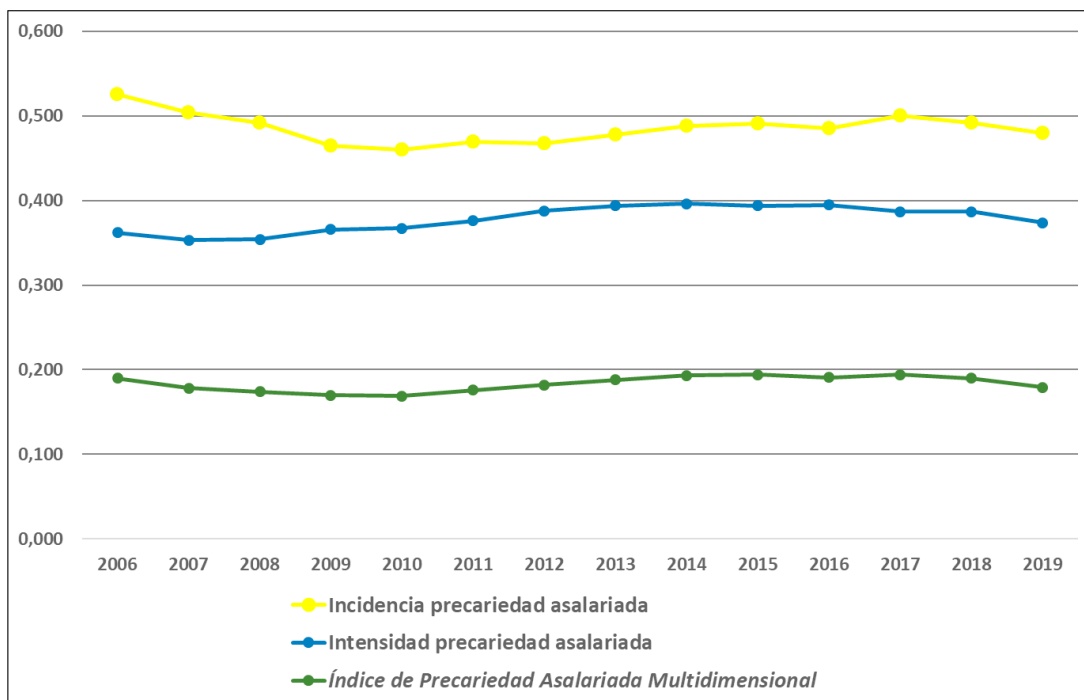
La Tabla 9 y el Gráfico 9 contienen la evolución de la precariedad asalariada multidimensional para el periodo 2006-2019 estimada con los microdatos de la *Encuesta de Población Activa* anual. La Tabla 10 y el Gráfico 10 contienen la evolución a lo largo de dicho periodo de la incidencia de los indicadores laborales individuales de carencias de los empleos.

Durante todos los años de la etapa examinada el alcance de la precariedad asalariada multidimensional es sin excepción muy elevado, con niveles de incidencia que oscilan entre mínimos del 46% y máximos del 52,6%, niveles de intensidad que varían entre el 35% y el 40% y un alcance global de la precariedad asalariada *severo* en todos los años (Tabla 9 y Gráfico 9). Esta evidencia confirma, en consecuencia, que la precariedad asalariada multidimensional es un fenómeno con una naturaleza fuertemente estructural en las últimas décadas.

Se observan, en cualquier caso, oscilaciones de cierta significatividad durante el periodo. Así, durante la primera parte de la crisis económica asociada a la Gran Recesión y la crisis de la zona euro el alcance de la precariedad global se redujo, hasta pasar de máximos del 52,6% en 2006 a alcanzar mínimos históricos del pasado reciente del 46% en 2010, lo que se explica básicamente tanto por una fuerte destrucción de empleo temporal como por

una reducción de la incidencia de la jornada laboral extensa (Gráfico 10). Posteriormente, coincidiendo con la segunda parte de la mencionada crisis y la aplicación de la reforma laboral de 2012 y la consecuente devaluación salarial, la precariedad aumentó debido al aumento de la incidencia en diversos indicadores laborales individuales, entre los que destacan la percepción de salarios mensuales reducidos y la jornada parcial involuntaria, hasta alcanzar máximos del IPAM en el periodo que se mantuvieron durante buena parte de la etapa expansiva posterior. Finalmente, en 2019 se inició una significativa reducción de la precariedad, explicada por la caída del empleo de bajos salarios tanto en términos mensuales como horarios (lo que coincidió con una subida significativa del Salario Mínimo Interprofesional hasta alcanzar los 900 euros mensuales), de la jornada parcial involuntaria y de la jornada laboral extensa (coincidiendo en este caso con la aprobación en ese año de la obligatoriedad del registro horario por parte de las empresas). Con pequeños matices, la evolución temporal descrita es muy similar tanto para hombres como para mujeres.

Gráfico 9. Precariedad asalariada multidimensional. Todos los trabajadores/as. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.



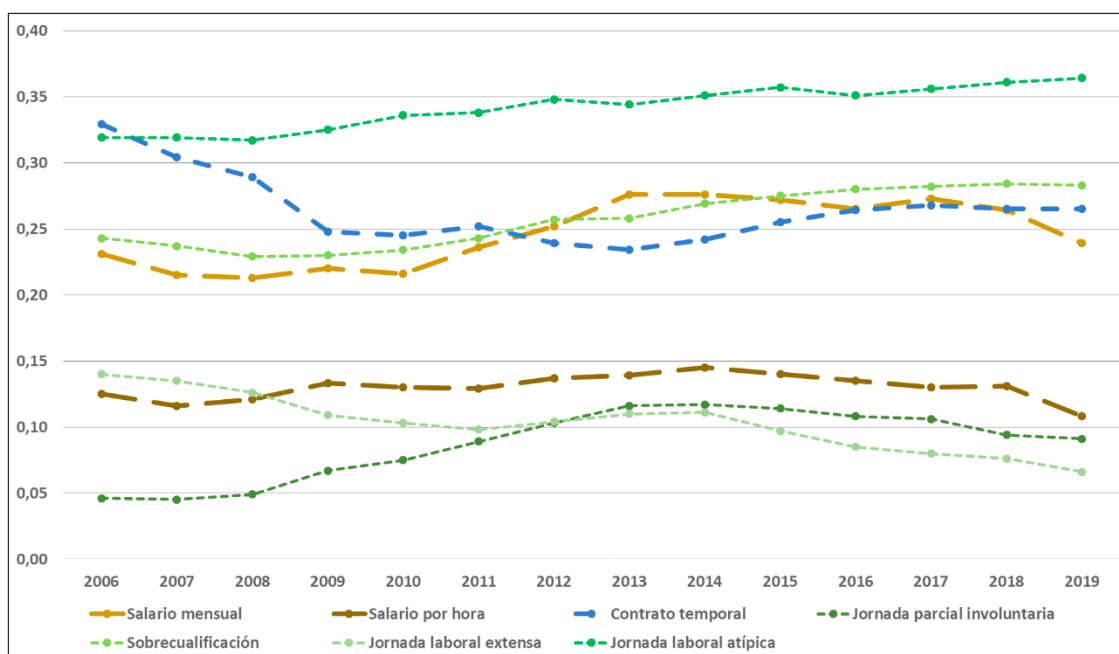
**Tabla 9. Precariedad asalariada multidimensional.
Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.**

Año	Incidencia	Intensidad	IPAM
Todos			
2006	0,526	0,362	0,190
2007	0,504	0,353	0,178
2008	0,492	0,354	0,174
2009	0,465	0,366	0,170
2010	0,460	0,367	0,169
2011	0,469	0,376	0,176
2012	0,468	0,388	0,182
2013	0,478	0,394	0,188
2014	0,488	0,396	0,193
2015	0,491	0,394	0,194
2016	0,485	0,395	0,191
2017	0,500	0,387	0,194
2018	0,492	0,387	0,190
2019	0,480	0,374	0,179
Hombres			
2006	0,464	0,328	0,152
2007	0,441	0,320	0,141
2008	0,428	0,320	0,137
2009	0,392	0,332	0,130
2010	0,395	0,335	0,133
2011	0,398	0,347	0,138
2012	0,391	0,361	0,141
2013	0,413	0,367	0,152
2014	0,423	0,377	0,159
2015	0,430	0,371	0,160
2016	0,434	0,368	0,160
2017	0,440	0,367	0,161
2018	0,426	0,361	0,154
2019	0,424	0,352	0,149
Mujeres			
2006	0,608	0,396	0,241
2007	0,586	0,385	0,225
2008	0,570	0,385	0,219
2009	0,550	0,393	0,216
2010	0,533	0,394	0,210
2011	0,547	0,399	0,218
2012	0,551	0,409	0,226
2013	0,547	0,415	0,227
2014	0,557	0,412	0,229
2015	0,557	0,414	0,231
2016	0,540	0,418	0,226
2017	0,567	0,404	0,229
2018	0,562	0,408	0,229
2019	0,540	0,392	0,212

Tabla 10. Proporción de asalariados con carencias en los indicadores laborales individuales. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Todos														
Salario mensual bajo	0,231	0,215	0,213	0,220	0,216	0,236	0,252	0,276	0,276	0,272	0,265	0,273	0,264	0,239
Salario por hora bajo	0,125	0,116	0,121	0,133	0,130	0,129	0,137	0,139	0,145	0,140	0,135	0,130	0,131	0,108
Contrato temporal	0,329	0,304	0,289	0,248	0,245	0,252	0,239	0,234	0,242	0,255	0,264	0,268	0,265	0,265
Jornada parcial involuntaria	0,046	0,045	0,049	0,067	0,075	0,089	0,103	0,116	0,117	0,114	0,108	0,106	0,094	0,091
Sobrecualificación	0,243	0,237	0,229	0,230	0,234	0,243	0,257	0,258	0,269	0,275	0,280	0,282	0,284	0,283
Jornada laboral extensa	0,140	0,135	0,126	0,109	0,103	0,098	0,104	0,110	0,111	0,097	0,085	0,080	0,076	0,066
Jornada laboral atípica	0,319	0,319	0,317	0,325	0,336	0,338	0,348	0,344	0,351	0,357	0,351	0,356	0,361	0,364
Hombres														
Salario mensual bajo	0,129	0,110	0,110	0,116	0,118	0,136	0,151	0,172	0,177	0,175	0,178	0,183	0,168	0,155
Salario por hora bajo	0,099	0,090	0,090	0,101	0,100	0,098	0,107	0,113	0,123	0,118	0,110	0,111	0,107	0,093
Contrato temporal	0,307	0,293	0,275	0,230	0,234	0,243	0,222	0,229	0,240	0,252	0,264	0,266	0,253	0,259
Jornada parcial involuntaria	0,015	0,016	0,019	0,026	0,031	0,045	0,052	0,063	0,063	0,064	0,058	0,061	0,048	0,047
Sobrecualificación	0,214	0,205	0,198	0,196	0,203	0,200	0,207	0,220	0,221	0,225	0,232	0,228	0,238	0,240
Jornada laboral extensa	0,170	0,169	0,159	0,138	0,133	0,124	0,129	0,136	0,143	0,125	0,108	0,101	0,095	0,083
Jornada laboral atípica	0,300	0,299	0,297	0,309	0,326	0,327	0,350	0,350	0,361	0,366	0,361	0,359	0,370	0,369
Mujeres														
Salario mensual bajo	0,366	0,351	0,338	0,341	0,328	0,347	0,361	0,385	0,381	0,377	0,360	0,370	0,367	0,331
Salario por hora bajo	0,160	0,150	0,159	0,170	0,164	0,162	0,170	0,167	0,168	0,164	0,162	0,150	0,157	0,126
Contrato temporal	0,358	0,319	0,306	0,268	0,258	0,263	0,258	0,240	0,244	0,258	0,265	0,270	0,277	0,273
Jornada parcial involuntaria	0,087	0,082	0,086	0,114	0,124	0,138	0,158	0,173	0,175	0,168	0,162	0,154	0,143	0,139
Sobrecualificación	0,281	0,280	0,268	0,269	0,270	0,290	0,311	0,299	0,321	0,330	0,332	0,341	0,335	0,329
Jornada laboral extensa	0,101	0,090	0,085	0,076	0,069	0,068	0,078	0,083	0,076	0,067	0,060	0,058	0,055	0,047
Jornada laboral atípica	0,343	0,346	0,342	0,344	0,346	0,350	0,344	0,337	0,339	0,348	0,339	0,352	0,352	0,358

Gráfico 10. Incidencia de los indicadores individuales de precariedad asalariada. Todos los trabajadores/as. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.



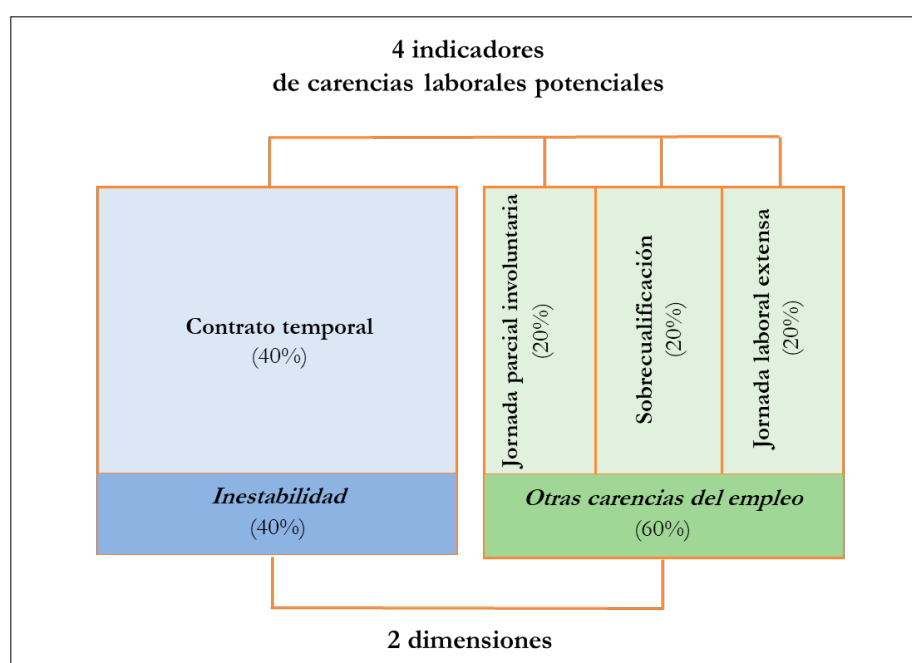
3.4. Evolución temporal de la precariedad asalariada multidimensional (EPA trimestral 2006-2021)

Tal y como se ha señalado previamente, con el fin de obtener información sobre la evolución más reciente de la precariedad asalariada multidimensional, se ha cuantificado el fenómeno a partir de los microdatos de la EPA trimestral, empleando para ello los segundos trimestres de cada año. En la medida en que los ficheros trimestrales de la EPA incluyen información sobre menos variables que los ficheros anuales, únicamente se dispone de información sobre 4 de los 7 indicadores de carencias de los empleos, ya que no se dispone de información sobre salarios y tampoco sobre las variables que permiten identificar la presencia de una jornada laboral atípica (trabajo en fines de semana, noches y por turnos). En consecuencia, en la práctica es posible documentar únicamente los aspectos no monetarios de la precariedad asalariada, lo que se hace a través del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional no Monetaria (IPAMN). Dicho índice se estructura en únicamente 2 dimensiones, *inestabilidad* y *otras carencias del empleo* (Gráfico 11).

Al igual que en el caso del IPAM, la dimensión de inestabilidad en el IPAMN está conformada por 1 indicador asociado a la temporalidad, pero la dimensión de *otras carencias del empleo* incluye en este caso únicamente 3 indicadores (jornada parcial involuntaria, sobrecualificación y jornada laboral extensa). El peso relativo en el IPAMN de los

indicadores es de 2/5 (40%) para el indicador de inestabilidad (contrato temporal), el cual identifica una carencia *primaria*, y de 1/5 (20%) para los 3 indicadores restantes que identifican carencias *secundarias*. El *umbral de precariedad* requerido para considerar a un asalariado como precario multidimensional es ahora del 40% de las carencias ponderadas totales de modo que, al igual que en el caso del IPAM, cuando se sufre un contrato temporal o 2 carencias *secundarias* se alcanza el umbral mínimo para considerar un asalariado como precario multidimensional.

Gráfico 11. Dimensiones, indicadores y pesos del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional no Monetaria.



Comparando los valores de los indicadores agregados de precariedad asalariada multidimensional para 2019 de ambos indicadores (Tablas 4 y 11), se constata que el uso de un menor número de indicadores implica lógicamente que la incidencia de la precariedad medida con 4 indicadores a partir del IPAMN (29%) es menor que cuando en el IPAM se consideran 7 indicadores y, en consecuencia, también los atributos monetarios de los empleos (48%). Además, también se da una menor presencia relativa en el primer caso de asalariados en situaciones de precariedad individual *severa* o *extrema* (Tablas 7 y 12). No obstante, en la medida en que los niveles de intensidad son también lógicamente más altos en el primer caso (50% por 37,4%), los valores de ambos indicadores están relativamente próximos en la práctica (0,147 para el IPAMN por 0,179 para el IPAM, reflejando ambos una precariedad *severa*).

La Tabla 13 contiene los valores de los 3 indicadores de precariedad asalariada multidimensional no monetaria (incidencia, intensidad e IPAMN) elaborados con la EPA trimestral para el periodo 2006-2021 y el Gráfico 12 dichos indicadores junto con los indicadores de preca-

riedad asalariada considerando elementos monetarios y no monetarios con el IPAM para 2006-2019. Ambos conjuntos de indicadores presentan evoluciones temporales muy similares en el caso de la incidencia e intensidad de la precariedad y, también, especialmente si se considera el periodo más reciente, para el IPAM y el IPAMN (la correlación está en torno a 0,8-0,9 en los dos primeros casos y es superior a 0,5 si se toma el periodo 2010-2019 en el segundo). Esta evidencia sugiere que los indicadores adelantados de la EPA trimestral sobre la precariedad asalariada no monetaria proporcionan una orientación plausiblemente informativa y útil de la evolución general de la precariedad asalariada multidimensional.

Los indicadores adelantados calculados con la EPA trimestral sugieren que, si bien durante 2020 se produjo una reducción de la precariedad entre los asalariados en el contexto de la crisis sanitaria y económica, explicada básicamente por la reducción de la temporalidad (Tabla 14 y Gráfico 13), durante 2021 parece haberse revertido la tendencia con la normalización de la situación laboral, volviendo a niveles de precariedad similares a los previos a la crisis.

Tabla 11. Indicadores de precariedad asalariada multidimensional. Todos los trabajadores. Incidencia, intensidad e Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional no Monetaria. Encuesta de Población Activa trimestral. Segundo trimestre de 2019.

	Total
Incidencia	0,293
Intensidad	0,500
Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional no Monetaria	0,147

Tabla 12. Porcentaje de trabajadores según niveles de precariedad individual. Encuesta de Población Activa trimestral. Segundo trimestre de 2019.

Nivel de precariedad individual	Todos	Hombres	Mujeres
No precariedad	71,3	73,7	68,7
Precariedad intensa	16,6	15,7	17,5
Precariedad severa	10,1	9,4	11,0
Precariedad extrema	2,0	1,2	2,8

Gráfico 12. Precariedad asalariada multidimensional no monetaria. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa anual (2006-2019) y trimestral (2006-2021; segundos trimestres).

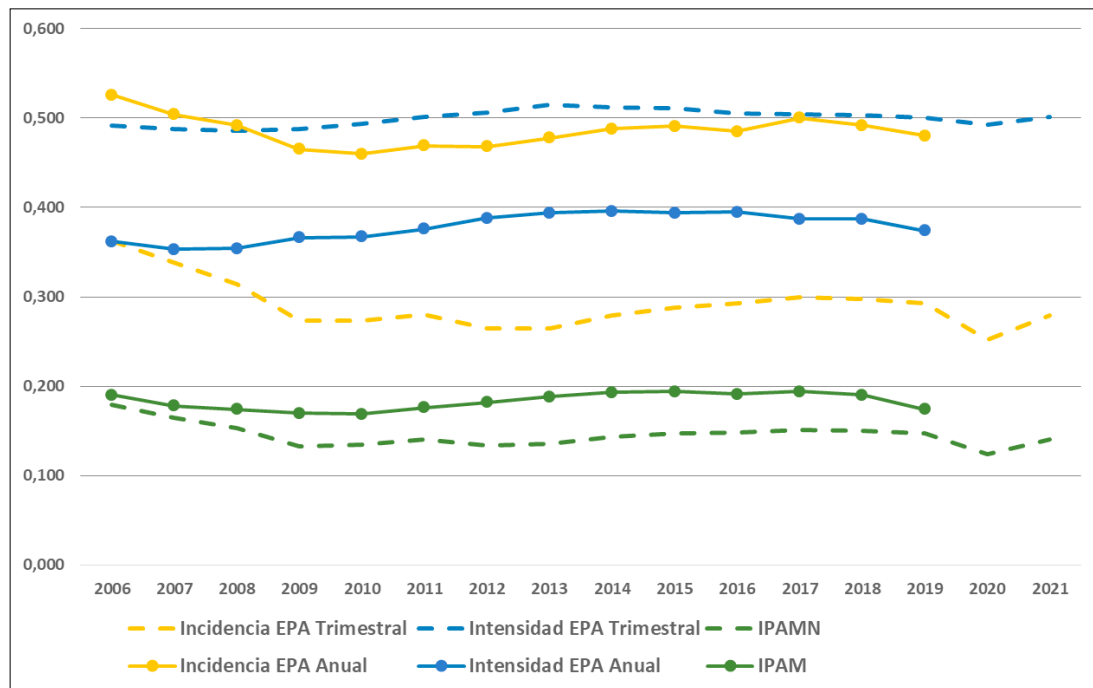


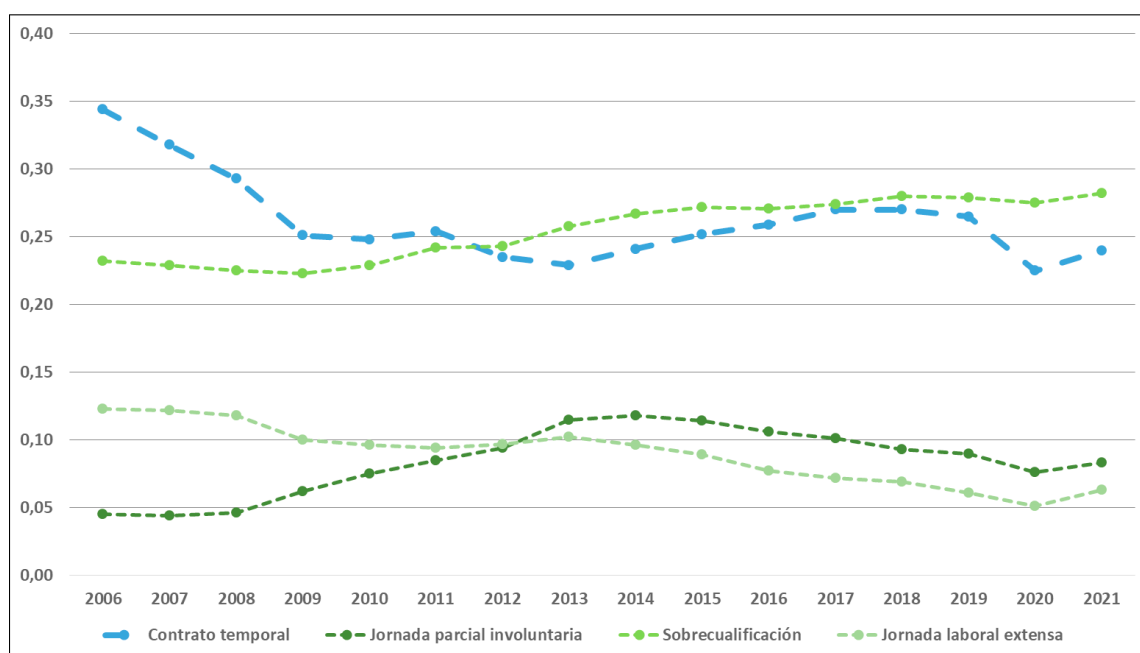
Tabla 13. Precariedad asalariada multidimensional no monetaria. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa trimestral. 2006-2021 (segundos trimestres).

Año	Incidencia	Intensidad	IPAMN
2006	0,363	0,492	0,179
2007	0,338	0,488	0,165
2008	0,314	0,486	0,153
2009	0,273	0,488	0,133
2010	0,273	0,494	0,135
2011	0,280	0,501	0,140
2012	0,265	0,506	0,134
2013	0,265	0,515	0,136
2014	0,279	0,512	0,143
2015	0,288	0,511	0,147
2016	0,293	0,505	0,148
2017	0,300	0,504	0,151
2018	0,298	0,503	0,150
2019	0,293	0,500	0,147
2020	0,252	0,493	0,124
2021	0,279	0,501	0,140

Tabla 14. Incidencia de los indicadores individuales de precariedad laboral. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa trimestral. 2006-2021 (segundos trimestres).

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contrato temporal	0,344	0,318	0,293	0,251	0,248	0,254	0,235	0,229	0,241	0,252	0,259	0,270	0,270	0,265	0,225	0,240
Jornada parcial involuntaria	0,045	0,044	0,046	0,062	0,075	0,085	0,094	0,115	0,118	0,114	0,106	0,101	0,093	0,090	0,076	0,083
Sobrecualificación	0,232	0,229	0,225	0,223	0,229	0,242	0,243	0,258	0,267	0,272	0,271	0,274	0,280	0,279	0,275	0,282
Jornada laboral extensa	0,123	0,122	0,118	0,100	0,096	0,094	0,097	0,102	0,096	0,089	0,077	0,072	0,069	0,061	0,051	0,063

Gráfico 13. Incidencia de los indicadores individuales de precariedad laboral. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa trimestral (segundos trimestres).



4. La precariedad laboral global

El análisis de la precariedad laboral en el mercado de trabajo español con una perspectiva integral que abarca tanto a la precariedad asalariada multidimensional como al desempleo y al *desánimo* se desarrolla en este apartado del informe sobre la base del Índice de Precariedad Laboral Global (IPLG). Este indicador toma valores que vienen establecidos conjuntamente por la incidencia general del fenómeno en el mercado de trabajo (considerando para ello el peso conjunto que asalariados precarios multidimensionales, desempleados y *desanimados* tienen en el total de la fuerza laboral *extendida*) y su severidad (la cual depende de la distribución relativa de los asalariados precarios entre las 3 categorías laborales asociadas a la precariedad). Los asalariados multidimensionales corresponden a los identificados previamente con la técnica de Alkire y Foster (2011) mediante el uso de 7 indicadores laborales individuales asociados a la precariedad y los mismos se desagregan en 3 categorías en función de la intensidad de la precariedad individual que sufren. En el caso de la severidad de la precariedad global, la misma depende, como se ha señalado anteriormente, de la distribución relativa de los asalariados precarios entre las distintas categorías precarias y consiste en el *valor* estimado con la técnica del *valor equivalente* de Herrero y Villar (2018) del conjunto de la precariedad cuando las 3 categorías precarias se ordenan de peor a mejor en función de su deseabilidad (esto es, *desanimados*, desempleados y asalariados precarios multidimensionales).

4.1. Niveles de precariedad y heterogeneidad por colectivos y territorios

La Tabla 15 y el Gráfico 14 recogen la distribución de los asalariados en el mercado de trabajo español entre las categorías laborales que conforman la fuerza laboral *extendida*, ordenadas en función de su deseabilidad. La Tabla 16 y los Gráficos 15 y 16 contienen, por su parte, los valores desagregados para 2019 para distintos colectivos y comunidades autónomas del IPLG estimados con los microdatos de la EPA anual, mientras que el Gráfico 17 presenta los valores de los 2 componentes de la precariedad global, la incidencia y la severidad. Con la excepción de la incidencia de la precariedad global, la cual se calcula como proporción de la fuerza laboral *extendida*, en todos los casos se trata de valores relativos calculados tomando el conjunto de los trabajadores como referencia (igual a 100).

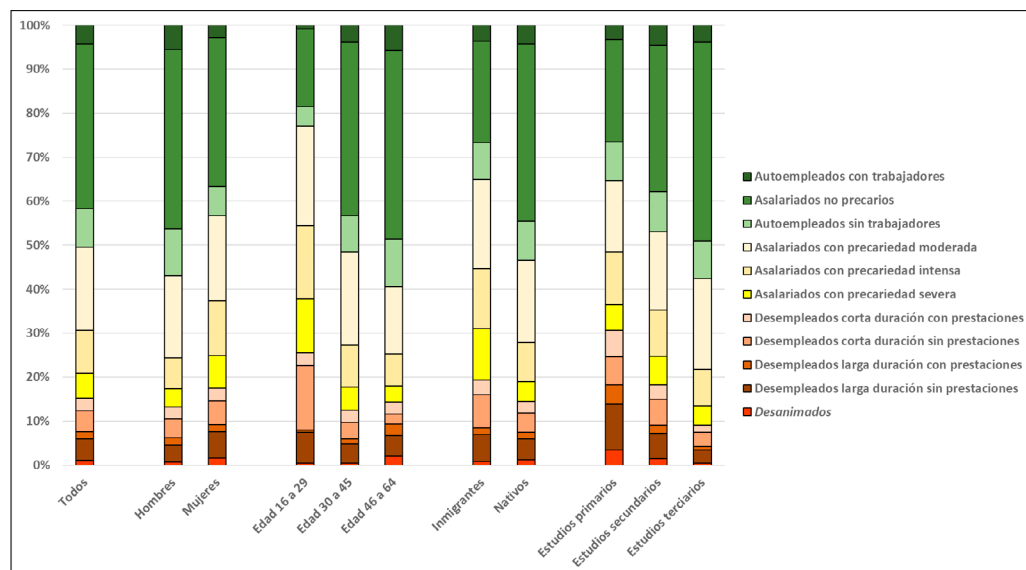
La incidencia de la precariedad global en el mercado de trabajo español es indiscutiblemente muy elevada conforme a esta evidencia. En 2019 el 49,5% de los integrantes de la fuerza laboral *extendida* estaba en alguna de las 3 categorías de precariedad global, divididos entre un 34,3% de asalariados multidimensionalmente precarios, un 14,1% de desempleados y un

1,1% de *desanimados* (Tabla 15 y Gráfico 14). Esos porcentajes son superiores para las mujeres, con un 56,7% de precarias (en comparación con el 43% de los hombres), distribuidas entre un 39,3% de asalariadas multidimensionalmente precarias, un 15,8% de desempleadas y un 1,6% de *desanimadas*.

Tabla 15. Peso relativo en la fuerza laboral extendida.
Encuesta de Población Activa anual. 2019.

	Todos	Hombres	Mujeres	Edad 16 a 29	Edad 30 a 45	Edad 46 a 64	Inmigrante	Nativo	Estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios terciarios
Desanimados	0,011	0,007	0,016	0,005	0,004	0,021	0,008	0,012	0,034	0,014	0,004
Desempleados larga duración sin prestaciones	0,049	0,039	0,060	0,070	0,044	0,046	0,061	0,047	0,105	0,058	0,030
Desempleados larga duración con prestaciones	0,016	0,016	0,016	0,004	0,011	0,026	0,015	0,016	0,043	0,019	0,008
Desempleados corta duración sin prestaciones	0,048	0,043	0,054	0,147	0,038	0,023	0,076	0,043	0,065	0,059	0,032
Desempleados corta duración con prestaciones	0,028	0,027	0,028	0,029	0,028	0,027	0,033	0,027	0,060	0,032	0,017
Asalariados con precariedad extrema	0,057	0,041	0,074	0,123	0,052	0,037	0,117	0,045	0,059	0,066	0,043
Asalariados con precariedad severa	0,097	0,071	0,125	0,166	0,095	0,073	0,137	0,089	0,118	0,105	0,083
Asalariados con precariedad intensa	0,189	0,186	0,193	0,227	0,212	0,152	0,202	0,186	0,163	0,178	0,206
Autoempleados sin trabajadores	0,088	0,107	0,067	0,044	0,083	0,110	0,085	0,089	0,088	0,091	0,085
Asalariados no precarios	0,375	0,408	0,338	0,176	0,394	0,429	0,230	0,403	0,234	0,332	0,452
Autoempleados con trabajadores	0,042	0,055	0,028	0,009	0,039	0,057	0,036	0,043	0,032	0,046	0,038

Gráfico 14. Peso relativo en la fuerza laboral extendida. Desagregación por colectivos. Encuesta de Población Activa anual. 2019.



Según los valores del IPLG ciertos colectivos sufren de forma significativamente más acentuada la precariedad global en términos comparativos. Entre ellos se encuentran las mujeres (con valores del IPLG de 123), los inmigrantes (145) y, muy especialmente, los jóvenes (179) y las personas con estudios primarios (195, un valor que implica que los niveles de precariedad global prácticamente duplican el promedio nacional). En todos los casos se trata de colectivos que presentan a la vez tanto una mayor incidencia de la precariedad global que el conjunto de la población como una mayor severidad de la misma, lo que implica una mayor presencia relativa de asalariados precarios en las peores categorías de precariedad (Tabla 16 y Gráfico 17). Tomando como ejemplo a las personas con estudios primarios, cuyos niveles de precariedad global prácticamente duplican a los del conjunto de la población, este colectivo presenta una incidencia de la precariedad global un 30% superior a la media (el 64,7% de los mismos forma parte de alguna de las categorías precarias, frente al 49,5% de la población general) y una severidad un 50% superior al caso general (la cual se explica por una mayor presencia relativa de precarios en este grupo en las categorías de desempleo y *desánimo*: Tabla 15). También se observan diferencias territoriales muy apreciables, con niveles de precariedad muy altos en el caso de Andalucía, Canarias, Extremadura (con valores del IPLG en torno a 150: Tabla 16 y Gráfico 17) y, especialmente, Ceuta y Melilla (con valores del IPLG de 192).

Gráfico 15. Índice de Precariedad Laboral Global por colectivos. Encuesta de Población Activa anual. 2019. (Todos los trabajadores=100)

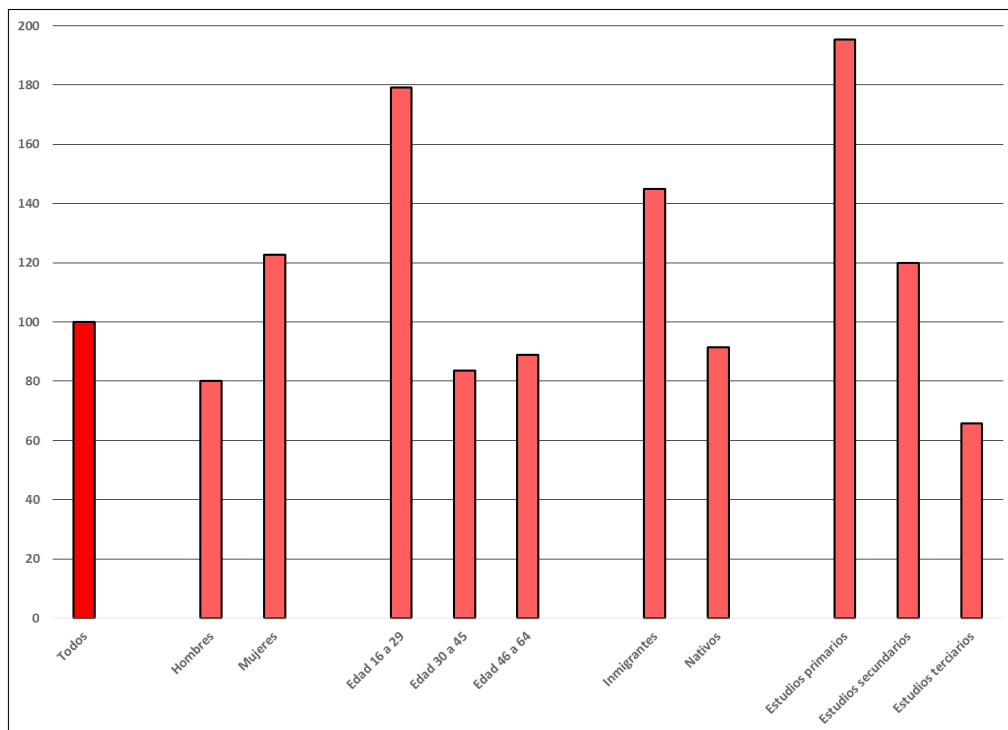


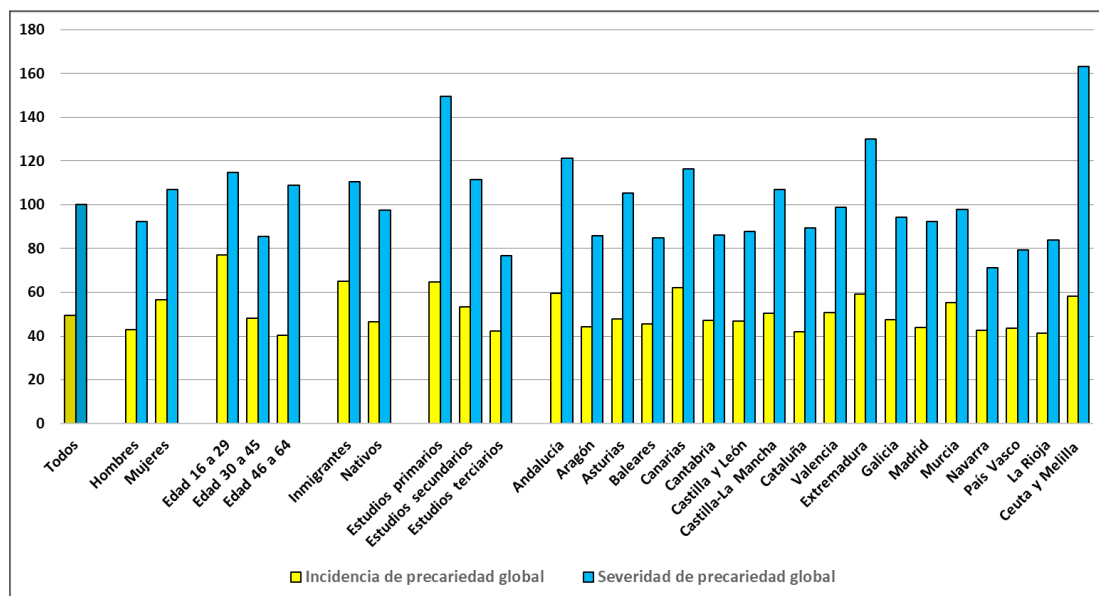
Tabla 16. Índice de Precariedad Laboral Global. Encuesta de Población Activa anual. 2019. (Todos los trabajadores=100).

	Incidencia precariedad (1)	Incidencia relativa precariedad (Todos=1) (2)	Severidad precariedad (Todos=100) (3)	Índice de Precariedad Laboral Global (2)x(3)
Total	0,495	1,000	100,0	100,0
Hombres	0,430	0,869	92,2	80,1
Mujeres	0,567	1,145	107,0	122,6
Edad 16 a 29	0,772	1,559	114,9	179,1
Edad 30 a 45	0,483	0,976	85,6	83,6
Edad 46 a 64	0,404	0,816	109,0	89,0
Inmigrante	0,649	1,311	110,4	144,8
Nativo	0,464	0,937	97,5	91,4
Estudios primarios	0,647	1,306	149,5	195,3
Estudios secundarios	0,532	1,074	111,6	119,9
Estudios terciarios	0,424	0,857	76,6	65,7
Andalucía	0,595	1,203	121,1	145,7
Aragón	0,443	0,895	86,0	77,0
Asturias	0,477	0,964	105,4	101,5
Baleares	0,454	0,917	85,0	77,9
Canarias	0,621	1,255	116,3	146,0
Cantabria	0,471	0,952	86,3	82,1
Castilla y León	0,470	0,950	87,7	83,3
Castilla-La Mancha	0,505	1,021	107,1	109,3
Cataluña	0,421	0,851	89,4	76,1
Valencia	0,509	1,029	98,7	101,5
Extremadura	0,591	1,193	129,9	155,0
Galicia	0,476	0,962	94,3	90,7
Madrid	0,440	0,890	92,4	82,2
Murcia	0,554	1,118	98,0	109,6
Navarra	0,425	0,858	71,3	61,2
País Vasco	0,437	0,883	79,3	70,1
La Rioja	0,414	0,837	83,9	70,2
Ceuta y Melilla	0,581	1,174	163,3	191,7

Gráfico 16. Índice de Precariedad Laboral Global por comunidades autónomas. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa anual. 2019. (España=100)



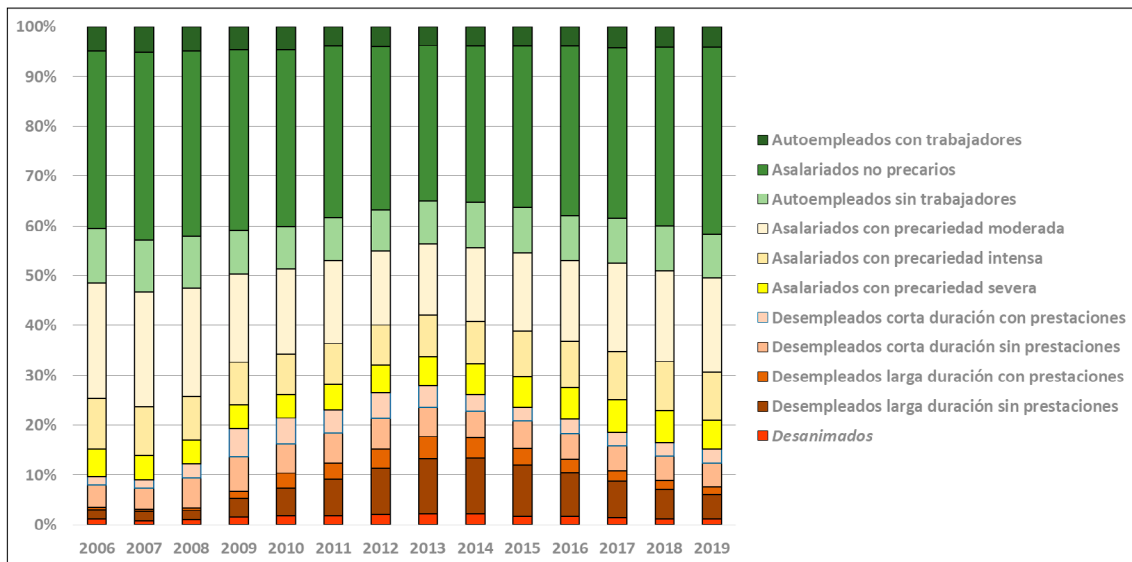
Gráfico 17. Componentes del Índice de Precariedad Laboral Global por colectivos. Incidencia (%) y severidad. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.



4.2. Evolución temporal de la precariedad global (EPA anual 2006-2019 y EPA trimestral 2006-2021)

El gráfico 18 y la tabla 17 recogen la distribución de los asalariados en el mercado de trabajo español entre las categorías laborales que conforman la fuerza laboral extendida, ordenadas en función de su deseabilidad, para el periodo 2006-2019 según la información de la EPA anual. La Tabla 18 y el Gráfico 19 presentan, a su vez, los valores de *Índice de Precariedad Laboral Global* y de sus 2 componentes (incidencia y severidad).

Gráfico 18. Peso relativo en la fuerza laboral extendida. Todos los trabajadores. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.



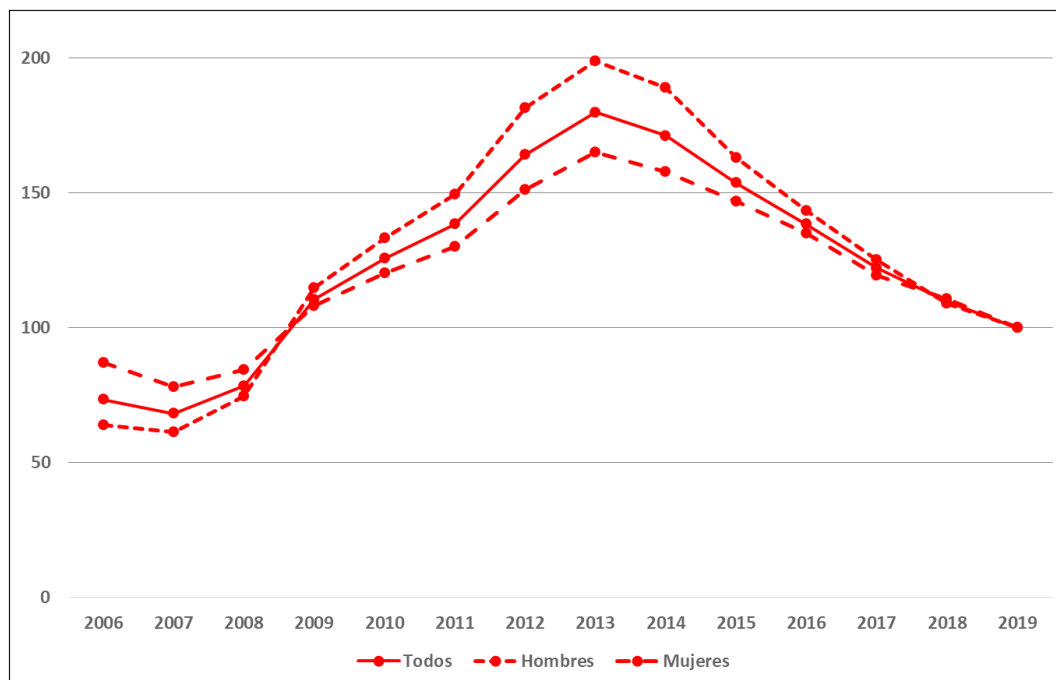
**Tabla 17. Peso relativo en la fuerza laboral extendida.
Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Todos														
Desanimados	0,011	0,008	0,010	0,015	0,018	0,018	0,020	0,022	0,021	0,016	0,016	0,014	0,012	0,011
Desempleados larga duración sin prestaciones	0,019	0,018	0,019	0,038	0,056	0,073	0,093	0,111	0,113	0,104	0,089	0,073	0,060	0,049
Desempleados larga duración con prestaciones	0,005	0,005	0,005	0,014	0,029	0,033	0,039	0,044	0,041	0,034	0,026	0,022	0,017	0,016
Desempleados corta duración sin prestaciones	0,045	0,043	0,059	0,069	0,059	0,061	0,061	0,059	0,053	0,054	0,053	0,050	0,049	0,048
Desempleados corta duración con prestaciones	0,016	0,016	0,029	0,057	0,052	0,046	0,052	0,044	0,034	0,028	0,028	0,027	0,027	0,028
Asalariados con precariedad extrema	0,056	0,049	0,047	0,048	0,047	0,051	0,055	0,058	0,061	0,062	0,064	0,064	0,064	0,057
Asalariados con precariedad severa	0,102	0,098	0,089	0,085	0,081	0,082	0,081	0,083	0,085	0,090	0,093	0,097	0,099	0,097
Asalariados con precariedad intensa	0,231	0,229	0,216	0,177	0,171	0,167	0,148	0,143	0,149	0,157	0,162	0,178	0,182	0,189
Autoempleados sin trabajadores	0,109	0,105	0,104	0,088	0,085	0,086	0,083	0,086	0,091	0,092	0,090	0,090	0,091	0,088
Asalariados no precarios	0,356	0,376	0,371	0,363	0,355	0,345	0,327	0,313	0,313	0,324	0,341	0,342	0,359	0,375
Autoempleados con trabajadores	0,049	0,052	0,049	0,046	0,046	0,039	0,040	0,038	0,039	0,039	0,039	0,043	0,041	0,042
Hombres														
Desanimados	0,004	0,003	0,005	0,008	0,010	0,010	0,011	0,012	0,012	0,009	0,009	0,008	0,007	0,007
Desempleados larga duración sin prestaciones	0,012	0,012	0,014	0,032	0,049	0,065	0,086	0,104	0,105	0,092	0,077	0,062	0,050	0,039
Desempleados larga duración con prestaciones	0,004	0,005	0,005	0,015	0,035	0,039	0,046	0,054	0,047	0,037	0,028	0,023	0,017	0,016
Desempleados corta duración sin prestaciones	0,034	0,032	0,050	0,061	0,054	0,055	0,058	0,054	0,048	0,051	0,049	0,046	0,045	0,043
Desempleados corta duración con prestaciones	0,014	0,015	0,033	0,070	0,058	0,052	0,056	0,045	0,035	0,029	0,028	0,026	0,027	0,027
Asalariados con precariedad extrema	0,032	0,029	0,028	0,029	0,030	0,034	0,036	0,040	0,046	0,046	0,046	0,047	0,044	0,041
Asalariados con precariedad severa	0,072	0,066	0,058	0,054	0,052	0,053	0,054	0,057	0,059	0,064	0,072	0,071	0,069	0,071
Asalariados con precariedad intensa	0,237	0,230	0,213	0,169	0,167	0,160	0,139	0,139	0,141	0,154	0,164	0,173	0,180	0,186
Autoempleados sin trabajadores	0,126	0,121	0,123	0,102	0,098	0,103	0,099	0,108	0,112	0,112	0,109	0,109	0,113	0,107
Asalariados no precarios	0,400	0,419	0,406	0,399	0,386	0,377	0,362	0,338	0,343	0,355	0,369	0,377	0,396	0,408
Autoempleados con trabajadores	0,064	0,067	0,065	0,060	0,060	0,052	0,053	0,050	0,051	0,051	0,051	0,057	0,053	0,055
Mujeres														
Desanimados	0,021	0,014	0,017	0,023	0,028	0,027	0,031	0,033	0,032	0,025	0,024	0,021	0,018	0,016
Desempleados larga duración sin prestaciones	0,028	0,026	0,027	0,046	0,065	0,082	0,102	0,120	0,122	0,117	0,102	0,085	0,070	0,060
Desempleados larga duración con prestaciones	0,005	0,005	0,006	0,013	0,023	0,025	0,031	0,033	0,033	0,030	0,023	0,020	0,017	0,016
Desempleados corta duración sin prestaciones	0,060	0,057	0,070	0,078	0,065	0,067	0,064	0,064	0,059	0,057	0,057	0,056	0,053	0,054
Desempleados corta duración con prestaciones	0,018	0,018	0,024	0,041	0,044	0,039	0,047	0,042	0,034	0,027	0,027	0,027	0,028	0,028
Asalariados con precariedad extrema	0,089	0,075	0,073	0,071	0,067	0,072	0,077	0,078	0,077	0,081	0,084	0,083	0,087	0,074
Asalariados con precariedad severa	0,141	0,142	0,129	0,124	0,117	0,117	0,113	0,113	0,114	0,119	0,117	0,126	0,133	0,125
Asalariados con precariedad intensa	0,223	0,227	0,220	0,186	0,175	0,175	0,159	0,148	0,158	0,160	0,160	0,184	0,184	0,193
Autoempleados sin trabajadores	0,087	0,085	0,080	0,070	0,070	0,065	0,065	0,061	0,068	0,069	0,070	0,068	0,066	0,067
Asalariados no precarios	0,297	0,319	0,326	0,318	0,317	0,306	0,285	0,284	0,279	0,288	0,309	0,303	0,317	0,338
Autoempleados con trabajadores	0,029	0,032	0,029	0,029	0,028	0,024	0,026	0,023	0,025	0,026	0,026	0,028	0,027	0,028

Tabla 18. Índice de Precariedad Laboral Global. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019. (2019=100).

	Incidencia precariedad (1)	Incidencia relativa precariedad (2019=1) (2)	Severidad precarie- dad (2019=100) (3)	Índice de Precariedad Laboral Global (2)x(3)
Todos				
2006	0,484	0,979	75,1	73,5
2007	0,466	0,942	72,5	68,2
2008	0,475	0,960	81,8	78,5
2009	0,502	1,015	108,9	110,5
2010	0,514	1,038	121,1	125,7
2011	0,530	1,072	129,2	138,4
2012	0,550	1,111	147,7	164,1
2013	0,563	1,138	158,0	179,8
2014	0,557	1,125	152,2	171,2
2015	0,545	1,101	139,6	153,7
2016	0,530	1,070	129,4	138,4
2017	0,525	1,060	115,2	122,0
2018	0,509	1,028	106,7	109,6
2019	0,495	1,000	100,0	100,0
Hombres				
2006	0,409	0,951	67,3	64,0
2007	0,393	0,913	67,1	61,3
2008	0,405	0,943	79,2	74,7
2009	0,438	1,018	112,8	114,8
2010	0,456	1,059	125,9	133,4
2011	0,468	1,088	137,3	149,4
2012	0,486	1,131	160,5	181,5
2013	0,504	1,172	169,8	198,9
2014	0,494	1,149	164,6	189,2
2015	0,481	1,120	145,7	163,2
2016	0,471	1,096	130,8	143,4
2017	0,457	1,063	117,8	125,2
2018	0,437	1,017	107,2	109,0
2019	0,430	1,000	100,0	100,0
Mujeres				
2006	0,586	1,033	84,2	87,0
2007	0,563	0,994	78,7	78,2
2008	0,565	0,997	84,8	84,5
2009	0,583	1,028	105,2	108,2
2010	0,584	1,031	116,7	120,3
2011	0,605	1,067	122,1	130,3
2012	0,624	1,100	137,5	151,3
2013	0,631	1,113	148,3	165,0
2014	0,628	1,107	142,6	157,9
2015	0,617	1,088	134,9	146,8
2016	0,595	1,050	128,7	135,1
2017	0,601	1,060	112,7	119,5
2018	0,589	1,040	106,6	110,8
2019	0,567	1,000	100,0	100,0

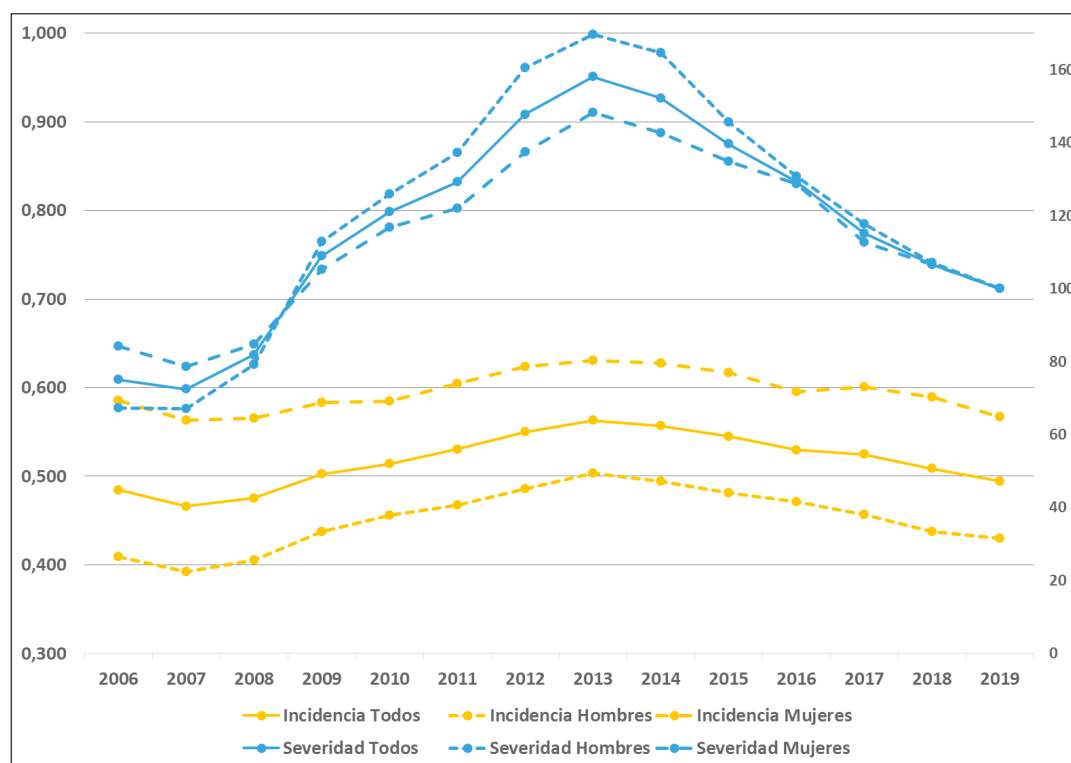
Gráfico 19. Índice de Precariedad Laboral Global. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019. (2019=100).



La evolución temporal del *Índice de Precariedad Laboral Global* muestra la presencia de 2 etapas claramente diferenciadas en los últimos años. Entre 2007 y 2013 los niveles de precariedad global aumentaron muy significativamente, particularmente en el caso de los hombres. En sentido contrario, entre 2014 y 2019 se produjo una reducción significativa de la precariedad global, de nuevo más acusada para los hombres. A pesar de estos avances, sin embargo, los niveles de precariedad global en 2019 eran todavía notablemente superiores a los de 2007 tanto para hombres como para mujeres.

El Gráfico 20 muestra cómo los niveles de incidencia de la precariedad global son comparativamente más estables en el tiempo (moviéndose entre mínimos del 46,6% en 2007 y máximos del 56,3% en 2013) y que, en consecuencia, las importantes oscilaciones temporales de la precariedad global se explican en buena medida por las modificaciones en la severidad de la precariedad derivadas de los cambios en la distribución relativa de los trabajadores entre las categorías precarias. Así, el aumento de la precariedad global entre 2007 y 2013 se debió en parte a un aumento de la incidencia (como se indicaba, del 46,6% al 56,3%), pero se explica sobre todo por el aumento de la severidad (que se duplicó con creces debido al aumento del peso relativo dentro de los precarios de los *desanimados* y los desempleados: Tabla 17 y Gráfico 18). En el mismo sentido, la caída de la precariedad global entre 2014 y 2019 se explica parcialmente por una caída de la incidencia del fenómeno (del 55,7% al 49,5%), pero de nuevo sobre todo por la reducción de la severidad (la cual se redujo en una tercera parte, debido a la caída del peso relativo dentro de los precarios de los *desanimados* y los desempleados y al correspondiente aumento relativo de los asalariados multidimensionalmente precarios: Gráfico 18).

Gráfico 20. Componentes del Índice de Precariedad Laboral Global. Incidencia (escala izquierda; proporción) y severidad (escala derecha; 2019=100). Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019.



Finalmente, la Tabla 19 y el Gráfico 21 presentan los valores del *Índice de Precariedad Laboral Global* calculados con la EPA trimestral para el periodo 2006-2021 (usando para ello los segundos trimestres de cada año), mientras que el Gráfico 22 ofrece la comparación con los resultados obtenidos para el periodo 2006-2019 con la EPA anual.

Según esta evidencia, si bien las oscilaciones temporales son algo mayores en el caso del indicador calculado con la EPA anual, el perfil temporal del IPLG es muy similar en ambos casos (Gráfico 22), lo cual es una indicación de la validez que proporciona el mismo calculado con la EPA trimestral. La evolución en este último caso del indicador durante 2020 y 2021 sugiere, por su parte, que la crisis sanitaria y económica ha inducido un cambio en la tendencia a la reducción de la precariedad de los años previos, provocando un ligero aumento de la precariedad global (Gráfico 21). Al igual que en periodos previos, este aumento de la precariedad global está determinado en mayor medida por un aumento de la severidad de la precariedad que por su incidencia relativa, muy similar entre 2019 y 2021 (Tabla 19).

Tabla 19. Índice de Precariedad Laboral Global. Encuesta de Población Activa trimestral. 2006-2021 (segundos trimestres) (2021=100).

	Incidencia precariedad (1)	Incidencia relativa precariedad (2021=1) (2)	Severidad precariedad (2021=100) (3)	Índice de Precariedad Laboral Global (2)x(3)
Todos				
2006	0,365	1,021	65,3	66,6
2007	0,342	0,955	62,5	59,7
2008	0,343	0,957	70,5	67,5
2009	0,374	1,045	99,5	104,0
2010	0,393	1,098	115,9	127,2
2011	0,404	1,128	121,8	137,3
2012	0,423	1,181	143,4	169,4
2013	0,436	1,217	159,2	193,7
2014	0,432	1,207	152,1	183,6
2015	0,420	1,174	140,5	165,0
2016	0,406	1,133	126,2	143,0
2017	0,389	1,087	111,1	120,8
2018	0,374	1,016	97,0	98,6
2019	0,361	1,009	94,1	94,9
2020	0,342	0,954	100,1	95,5
2021	0,358	1,000	100,0	100,0
Hombres				
2006	0,319	1,032	56,8	58,6
2007	0,308	0,996	54,8	54,5
2008	0,308	0,996	65,0	64,8
2009	0,346	1,120	97,6	109,4
2010	0,366	1,185	115,9	137,3
2011	0,375	1,214	124,7	151,4
2012	0,396	1,281	148,9	190,7
2013	0,404	1,307	164,9	215,6
2014	0,400	1,295	155,2	201,1
2015	0,387	1,252	139,5	174,6
2016	0,370	1,196	124,3	148,7
2017	0,349	1,129	108,4	122,3
2018	0,336	1,122	106,2	119,2
2019	0,323	1,043	91,4	95,4
2020	0,303	0,980	100,9	98,8
2021	0,309	1,000	100,0	100,0

	Incidencia precariedad (1)	Incidencia relativa precariedad (2021=1) (2)	Severidad precariedad (2021=100) (3)	Índice de Precariedad Laboral Global (2)x(3)
Mujeres				
2006	0,428	1,038	74,7	77,5
2007	0,388	0,941	71,4	67,2
2008	0,388	0,941	76,9	72,4
2009	0,409	0,993	101,5	100,7
2010	0,426	1,034	116,4	120,4
2011	0,438	1,062	119,5	127,0
2012	0,454	1,103	138,3	152,5
2013	0,472	1,145	154,4	176,8
2014	0,468	1,136	149,6	170,0
2015	0,458	1,112	141,6	157,5
2016	0,446	1,084	128,1	138,8
2017	0,435	1,055	113,5	119,7
2018	0,418	1,050	111,8	117,4
2019	0,405	0,983	96,4	94,7
2020	0,386	0,936	99,4	93,0
2021	0,412	1,000	100,0	100,0

Gráfico 21. Índice de Precariedad Laboral Global.
Encuesta de Población Activa trimestral. 2006-2021 (segundos trimestres).
(2021=100)

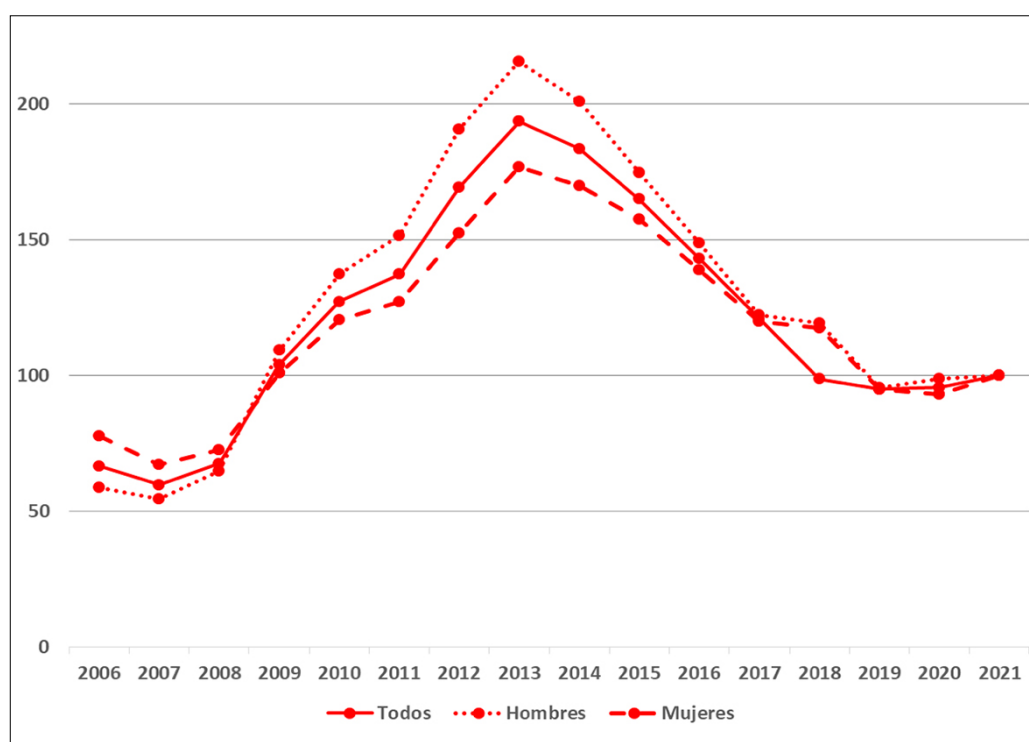
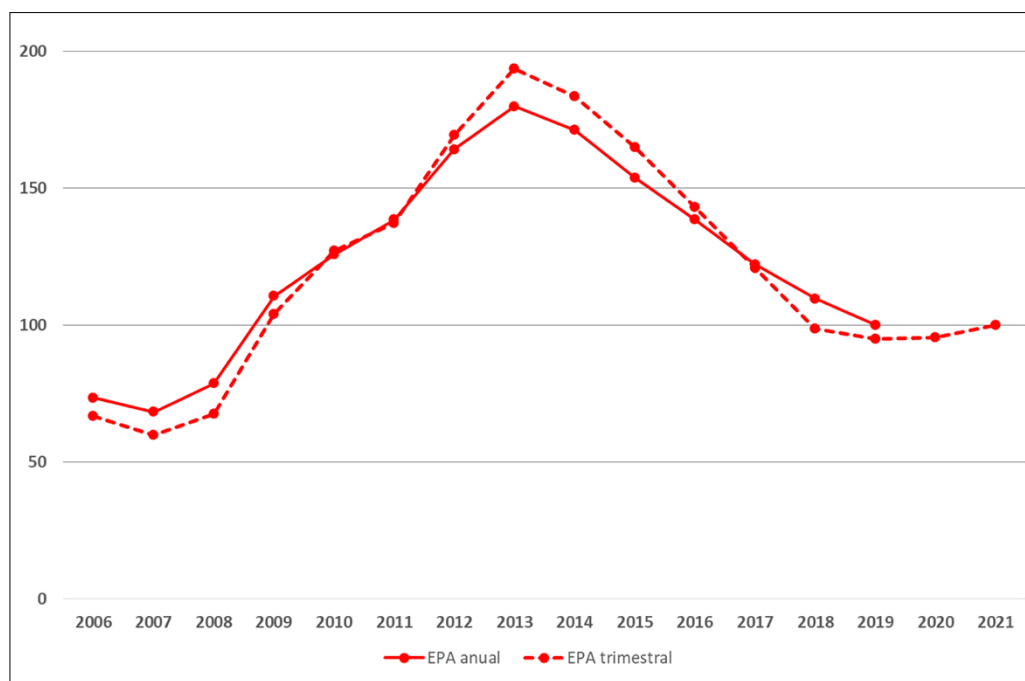


Gráfico 22. Índice de Precariedad Laboral Global. Todos los trabajadores/as. Encuesta de Población Activa anual (2006-2019) y trimestral (2006-2021; segundos trimestres).



5. Conclusiones

La finalidad de este informe es examinar la precariedad laboral en España desde una perspectiva doble, atendiendo a la precariedad que sufren específicamente los asalariados, en primer lugar, y a la que afecta al conjunto de la fuerza de trabajo, en segundo. Se busca con ello lograr una cuantificación novedosa de un fenómeno que, aunque por sobrados motivos suscita una enorme y justificada preocupación en nuestro país, resulta en general muy esquivo a la hora de ser cuantificado y, en consecuencia, examinado en profundidad.

El análisis empírico se basa en los microdatos de la *Encuesta de Población Activa*. El grueso del estudio de la precariedad se desarrolla a partir de los microdatos del fichero anual de la encuesta para el periodo 2006-2019, debido a que incluye información sobre salarios y permite también considerar ampliamente los aspectos monetarios de los empleos. No obstante, con el fin de poder disponer también de indicadores adelantados para 2020 y 2021 e información más actual se emplean también los microdatos del fichero trimestral de la EPA hasta el segundo trimestre de 2021. Los mismos tienen, en cualquier caso, un carácter limitado, ya que permiten considerar únicamente los aspectos no monetarios del empleo asalariado y de forma más limitada que con la EPA anual.

El análisis se desarrolla a partir de la construcción de 2 indicadores para la medición de las diferentes situaciones de precariedad que se pueden encontrar del mercado de trabajo. En primer lugar, en el caso de la precariedad de los asalariados, el fenómeno se analiza desde una perspectiva multidimensional a partir de la construcción del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional sobre la base de la metodología de Alkire y Foster (2011). Para ello se usan 7 indicadores individuales de los empleos asociados a características objetivas de los empleos que pueden reflejar carencias laborales agrupados en 3 dimensiones (*empleo de bajos salarios, inestabilidad y otras carencias del empleo*) y se identifican los empleos precarios como aquellos de mala calidad caracterizados por sufrir un número mínimo de carencias laborales (20% de carencias laborales ponderadas).

La evidencia obtenida muestra que la precariedad asalariada multidimensional es a todas luces muy elevada en España, con niveles de incidencia del 48% (42% en el caso de los hombres y 54% en el de las mujeres), niveles de intensidad del 37% (lo que implica que el asalariado precario típico está en la práctica en una situación equivalente a, por ejemplo, tener simultáneamente un contrato temporal y un salario mensual reducido) y valores del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional que reflejan un alcance *severo* de la precariedad para el conjunto de los asalariados. Atendiendo al peso relativo de las dimensiones e indicadores que conforman este último indicador, se constata que en torno

a la mitad del alcance de la precariedad asalariada que refleja el mismo se explica por la dimensión del *empleo de bajos salarios* y, cuando se examina en relación con la influencia de los indicadores individuales, por los asociados a los salarios mensuales reducidos y los contratos temporales, respectivamente.

La intensidad de la precariedad multidimensional es muy heterogénea entre asalariados, de modo que la mitad de los asalariados precarios llegan incluso a sufrir una precariedad individual *severa* o *extrema*. Esta última afecta a aproximadamente 1 de cada 12 asalariados y corresponde, por ejemplo, a una situación donde se sufre simultáneamente un contrato temporal, un salario mensual reducido, sobrecualificación y una jornada laboral habitualmente prolongada. En sentido contrario, resulta muy llamativo que únicamente el 28,3% de los asalariados en España está exento de algún tipo de carencia laboral (31,8% para los hombres y 24,6% para las mujeres).

La precariedad asalariada multidimensional afecta en mucha mayor medida a ciertos colectivos de asalariados y a ciertas comunidades autónomas que presentan niveles mayores tanto de incidencia de la precariedad asalariada como de su alcance global, medido a partir del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional. Resulta particularmente preocupante, en este sentido, el caso de grupos que sufren una precariedad agregada *extrema*, como los jóvenes (un 75% de los cuales experimenta precariedad asalariada multidimensional), los inmigrantes (con una incidencia del 67%) o quienes trabajan a jornada parcial (92%), en ocupaciones elementales (82%) o en el sector primario (77%). También resulta preocupante la extensión del fenómeno en ciertas Comunidades Autónomas como Andalucía, Canarias o Extremadura, cuyos niveles de incidencia de la precariedad asalariada multidimensional rondan el 60% y superan con creces los que se dan en otras zonas de España.

La precariedad asalariada multidimensional se ha venido manteniendo persistentemente en cotas muy elevadas en los últimos años, por lo que es claramente un fenómeno con un fuerte carácter estructural. No obstante, en el pasado reciente se observan etapas temporales claramente diferenciadas. Así, se produjo un aumento sostenido de la precariedad asalariada en el periodo que incluye la crisis económica anterior (con la excepción de la reducción de la precariedad durante la primera parte de la crisis debido a la fuerte destrucción de empleo temporal) y los años posteriores a la aprobación de la reforma laboral de 2012, hasta alcanzar niveles máximos de precariedad al final de la crisis, cuando se estabilizaron para mantenerse elevados durante la expansión posterior. A partir de 2019 se inició, en contraste, una caída significativa de la precariedad debido a la reducción del empleo de bajos salarios y con jornada laboral extensa. Los indicadores adelantados elaborados con la *Encuesta de Población Activa* trimestral, si bien de carácter limitado, sugieren que los niveles de precariedad en 2021 serían muy similares a los de 2019, por lo que la misma no habría experimentado efectos de calado derivados de la crisis sanitaria.

En segundo lugar, la precariedad laboral en el conjunto del mercado de trabajo se examina a partir del Índice de Precariedad Laboral Global. Se trata de un indicador basado en la técnica del *valor equivalente* de Herrero y Villar (2018), una metodología de análisis que permite desarrollar análisis comparativos entre estructuras laborales que determinan qué estructura laboral es comparativamente mejor en función de la distribución relativa que presentan las diferentes categorías laborales y en qué medida lo es.

El Índice de Precariedad Laboral Global cuantifica en concreto la precariedad global asociada al conjunto de categorías laborales que se pueden considerar precarias (precariedad asalariada multidimensional, desempleo y *desánimo*). Los valores de este indicador dependen a su vez de 2 componentes, la incidencia de la precariedad global (medida a partir del peso de las 3 categorías precarias sobre el total de la fuerza laboral *extendida*, la cual incluye a ocupados, desempleados y *desanimados*) y su severidad (determinada por la distribución relativa de los trabajadores entre las distintas categorías precarias, donde dentro de la precariedad asalariada multidimensional y el desempleados se distinguen a su vez varias subcategorías para poder diferenciar adecuadamente en función de la intensidad de los problemas con la calidad del empleo y las circunstancias asociadas al desempleo, respectivamente). Valores comparativamente mayores del indicador reflejan, en consecuencia, una mayor precariedad laboral global debida, o bien a un mayor peso de las 3 categorías precarias sobre el total de la fuerza de trabajo o bien a que dentro de esas 3 categorías tienen un mayor peso relativo las categorías o subcategorías laborales comparativamente menos deseables.

La precariedad laboral global tiene una gran incidencia en España, pues en torno al 50% de los integrantes de la fuerza laboral *extendida* (43% para los hombres y 57% de las mujeres) son o bien asalariados precarios multidimensionales (34,3%), o bien desempleados (14,1%) o bien *desanimados* (1,1%). Se dan, no obstante, diferencias muy relevantes entre colectivos en la incidencia de la precariedad laboral global, pues según los valores del Índice de Precariedad Laboral Global sufren este tipo de fenómeno en mayor medida las mujeres, los inmigrantes, los jóvenes, los individuos con estudios primarios y los residentes en territorios como Andalucía, Canarias, Extremadura, Ceuta y Melilla. En todos estos casos se da comparativamente tanto una mayor incidencia de la precariedad global (un mayor peso de las categorías precarias sobre el total) como una mayor severidad de la misma (un mayor peso relativo de las peores categorías laborales dentro de las categorías precarias).

La evolución temporal del Índice de Precariedad Laboral Global muestra que entre 2007 y 2013 los niveles de precariedad global aumentaron y que, aunque entre 2014 y 2019 se redujeron, la precariedad global en 2019 era muy superior a la previa a la crisis económica. Los indicadores adelantados con la *Encuesta de Población Activa* trimestral sugieren, por su parte, que durante 2020 y 2021 se podría haber producido un aumento de la precariedad global como consecuencia de la crisis sanitaria y económica y el consiguiente aumento del desempleo, provocando un cambio en la tendencia a la reducción del fenómeno de años previos. Cabe destacar que, en términos generales, todas estas oscilaciones tem-

porales de la precariedad se explican en mucha mayor medida por las modificaciones en la severidad de la precariedad (derivadas de los cambios en la distribución relativa de los trabajadores entre las categorías precarias), que por los niveles de incidencia de la precariedad global, los cuales tienden a mantenerse persistentemente en niveles elevados. Esta circunstancia sugiere que buena parte de las transiciones entre categorías laborales que ocurren durante las expansiones y crisis se producen entre categorías precarias.

Aunque el estudio desarrollado en el informe es de naturaleza descriptiva y no incluye ningún tipo de análisis de causalidad, la evidencia obtenida sugiere que la evolución en los últimos años de la precariedad laboral en nuestro país es compatible con un impacto significativo de distintos cambios de relevancia que se han producido en la regulación del mercado de trabajo. Así, a diferencia de la etapa expansiva previa a la Gran Recesión, la mejora de la actividad económica en la expansión anterior a la crisis económica asociada a la COVID-19 no se vio, en general, acompañada por una reducción de la precariedad asalariada multidimensional, lo que es consecuente con los potenciales efectos en ese contexto de la facilitación del uso de la jornada parcial y, muy especialmente, del impacto de la reforma laboral de 2012. En el mismo sentido, la caída de la precariedad asalariada multidimensional en dicha etapa expansiva no se inició hasta 2019 y la misma se derivó de la reducción de la incidencia de las jornadas laborales extensas y del empleo de bajos salarios, lo que es compatible con el impacto reductor de la precariedad asalariada de la aprobación en ese año del registro horario obligatorio y de un fuerte incremento del Salario Mínimo Interprofesional. Finalmente, el deterioro laboral en el contexto de la fuerte crisis económica asociada a la epidemia de la COVID-19 ha sido mucho más reducido de lo habitual en escenarios de crisis. Esto se explica en buena medida porque el uso generalizado de los expedientes de regulación temporal del empleo ha evitado el aumento masivo del desempleo que tradicionalmente se ha producido en nuestro país durante las crisis económicas y, con ello, aumentos más significativos de la precariedad global.

Anexo A. La medición de la precariedad asalariada multidimensional

Conforme a la metodología de Alkire y Foster (2011), la construcción de un indicador que permita identificar para cada empleo asalariado si está en una situación de precariedad laboral multidimensional requiere seleccionar, en primer lugar, los indicadores laborales potencialmente asociados a la precariedad, así como las variables que permiten medirlos. También se debe establecer un umbral específico para cada indicador, por debajo del cual se considera que un empleo presenta carencias en el mismo. Así, si X_{ij} es la observación del empleo i en el indicador j (con $i = 1, \dots, N$ y $j = 1, \dots, D$) y Z_j es el umbral establecido para el indicador, entonces el empleo i presenta una carencia en el indicador j si $X_{ij} < Z_j$. Para el caso concreto de variables cualitativas de carácter dicotómico, como las que se emplean para la elaboración del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional, un empleo presenta carencias en el indicador si cumple una determinada condición (como, por ejemplo, tener un contrato temporal en el caso del tipo de contrato).

El siguiente paso consiste en asignar las ponderaciones correspondientes a cada uno de los indicadores de los empleos y definir el indicador P (*adjusted weighted precarity count*) que sintetiza la proporción total de carencias (ponderadas) del empleo i como:

$$P_i = \sum_{j=1}^D w_j I_{ij} / D \quad \text{para } i = 1 \dots N \quad (1)$$

Donde $I_{ij} = I_{\{X_{ij} < Z_j\}}$ es una función indicador que toma el valor 1 si la condición que está entre llaves es cierta y 0 en el resto de los casos; w_j es el peso asignado a cada indicador y N es el número total de empleos. Los pesos w_j se estandarizan para que su suma sea igual al número total de indicadores D y el indicador P_i está normalizado, por lo que toma valores comprendidos entre 0 y 1 (siendo el valor 0 el asociado a un empleo que no presenta ninguna carencia y 1 el valor asociado a un empleo que presenta carencias en todos los indicadores posibles). En el análisis desarrollado en este informe los pesos toman un valor de 0,2 para los 3 indicadores asociados a las 2 primeras dimensiones de precariedad asalariada (salario mensual reducido, salario por hora reducido y contrato temporal) y 0,1 para los 4 indicadores de la tercera dimensión (jornada parcial involuntaria, sobrecualificación, jornada laboral extensa y jornada laboral atípica).

La identificación de los empleos precarios desde el punto de vista multidimensional exige también el establecimiento de un umbral, k , de modo que un empleo i es considerado en conjunto precario si $P_i \geq k$. En la práctica se pueden usar diferentes umbrales multidimensionales establecidos entre

los criterios extremos de considerar, por una parte, que un empleo es precario si presenta una carencia en un único indicador (ponderado) ($k \geq \min \{w_1, \dots, w_D\}/D$; enfoque de la unión) o, en sentido contrario, exigir que tenga carencias en todos ellos ($k=1$; enfoque de la intersección). En el análisis desarrollado en este informe el umbral utilizado es $k=0,2$.

Desde una perspectiva agregada, la incidencia de la precariedad en el conjunto de los asalariados se puede medir a partir de la tasa de precariedad multidimensional, H :

$$H = \frac{\sum_{i=1}^N I_i}{N} \quad (2)$$

Donde $I_i = I_{\{P_i \geq k\}}$ es una función indicador que toma valor 1 si el empleo individual i es considerado precario con carácter multidimensional (es decir, si se cumple que $P_i \geq k$). En consecuencia, H mide qué proporción del total de empleos asalariados son precarios desde una perspectiva multidimensional.

La intensidad de la precariedad se mide, por su parte, mediante la proporción del número promedio de carencias que presentan los empleos multidimensionalmente precarios con respecto al número máximo de carencias que puede presentar cualquier empleo, A :

$$A = \frac{\sum_{i=1}^N I_i P_i}{\sum_{i=1}^N I_i} \quad (3)$$

El *Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional* (IPAM) se calcula combinando tanto la incidencia como la intensidad de la precariedad, resultando el producto de ambas. Este indicador es equivalente a la tasa multidimensional ajustada (M_o) en la metodología de Alkire y Foster (2011) y se define como la suma total de la proporción de carencias de los empleos multidimensionalmente precarios dividida por el número total de empleos, N (lo que resulta ser en la práctica el producto de H por A):

$$IPAM = \frac{\sum_{i=1}^N I_i P_i}{N} = HA \quad (4)$$

Por la forma en la que está formulado, el IPAM proporciona la relación entre el número total de carencias que tienen los trabajos que se consideran multidimensionalmente precarios con respecto al número máximo de carencias se darían hipotéticamente si todos los empleos asalariados de la economía presentaran simultáneamente todas las carencias laborales posibles. El IPAM toma valores en la práctica entre 0 y 1, siendo igual a 0 cuando no existe ningún empleo multidimensionalmente precario e igual a 1 en el caso extremo de que todos los empleos de la economía sean precarios y presenten todas las carencias posibles.

Una característica destacable del IPAM es que es descomponible por subgrupos de población e indicadores (Alkire y Foster, 2011). Esto es así en tanto en que en el primer caso el IPAM es el promedio (ponderado por su participación relativa) de los IPAM de los subgrupos que conforman la población, mientras que en el caso de los indicadores se trata del

promedio ponderado de la proporción de asalariados que son precarios y presentan una carencia en cada indicador. Esta circunstancia permite obtener evidencia desagregada a partir de las aportaciones al IPAM de diferentes subgrupos de población o dimensiones.

Anexo B. La medición de la precariedad laboral global

La medición de la precariedad global se realiza mediante un índice sintético propuesto por Villar y García-Pérez (2020) para la medición de *no empleo* y que en el caso específico del análisis desarrollado en este informe se utiliza para medir la precariedad global existente en el mercado de trabajo. La construcción de dicho indicador se basa, a su vez, en la técnica del *valor equivalente* de Herrero y Villar (2018).

El índice sintético que proponen Villar y García-Pérez (2020) para la medición de un fenómeno para un determinado grupo social g viene dado por el producto de la incidencia del fenómeno $i(g)$ y su severidad $s(g)$.

En el caso del análisis en este informe, para cada grupo social g el Índice de Precariedad Laboral Global computa la proporción de personas afectadas por el fenómeno en relación con el conjunto de la fuerza laboral (*extendida* en este caso, ya que incluye a los *desanimados*), $i(g)$, multiplicado por la severidad del fenómeno para ese grupo, $s(g)$.

Siendo $n_{pg}(g)$ al número de individuos que son precarios (asalariados precarios multidimensionales, desempleados o *desanimados*) en el grupo g en relación con el total de individuos en la fuerza laboral *extendida*, $n(g)$, y siendo $n_{pg}(T)$ y $n(T)$ los mismos conceptos para el grupo de referencia T (el conjunto de la población en los análisis transversales desagregados por colectivos o un año concreto en los análisis temporales para el conjunto de los trabajadores), la incidencia de la precariedad global de un grupo g , $i(g)$, se define como la participación relativa de los precarios con respecto al grupo de referencia:

$$i(g) = \frac{n_{pg}(g)/n(g)}{n_{pg}(T)/n(T)} \quad (5)$$

Este coeficiente toma valores superiores (inferiores) a 1 cuando la precariedad global en el grupo g es mayor (menor) que la del grupo de referencia.

La severidad de la precariedad global se calcula, por su parte, como un índice que resume la distribución de los precarios entre las 8 subcategorías laborales que conforman las 3 categorías de precariedad, las cuales se ordenan de peor a mejor (*desánimo*, desempleo y, finalmente, precariedad asalariada multidimensional: Gráfico 8).

La severidad de la precariedad global se evalúa mediante el método del *valor equivalente* del Herrero y Villar (2018), el cual proporciona una evaluación cardinal del estado de cada grupo social. Esto se realiza sobre la base de la comparación de la probabilidad de que un individuo extraído aleatoriamente del grupo esté en una peor situación laboral que un individuo del grupo de referencia realizando un número elevado de comparaciones, de modo que cuanto mayor sea esa probabilidad, más severa será la situación del grupo, lo que se da al presentar una distribución de los individuos más sesgada hacia las peores categorías laborales.

En términos formales, se trata de comparar la severidad de la precariedad global de un conjunto de grupos sociales ($g=1, 2, \dots, G$) en términos de la distribución de los miembros de esos grupos que son precarios entre el conjunto de categorías laborales precarias ordenadas de peor a mejor ($c=1, 2, \dots, C$, donde en este caso $C=8$ al haber 3 grandes categorías de precariedad, precariedad asalariada multidimensional, desempleo y *desánimo*, pero estar los desempleados desagregados en 4 subcategorías y los asalariados precarios multidimensionales en 3 subcategorías). El estado de un grupo social viene dado por el vector $a(g)=(a_{g1}, a_{g2}, \dots, a_{g8})$, donde a_{gc} es la fracción de precarios del grupo g en la categoría laboral c . En este caso $a_{gc} = n_{gc}/n_{PG}(g)$, donde n_{gc} es el número de individuos del grupo g que pertenecen a la categoría precaria c , y $n_{PG}(g)$ es el total de precarios en el grupo g . Por construcción, para cualquier grupo g se cumple que $a_{gc} \geq 0$ y que $\sum_{c=1}^C a_{gc} = 1$.

La severidad relativa de la precariedad global de los distintos grupos sociales se evalúa a partir de la comparación de la probabilidad de pertenecer a una peor categoría para el miembro representativo de cada grupo en relación con el grupo de referencia T , para lo que se desarrolla un número elevado de comparaciones. En este contexto, $p(g)$ denota la probabilidad de que un precario del grupo g pertenezca a una peor categoría que un precario del grupo de referencia T y, en la medida en que esas categorías están ordenadas de peor a mejor, se computa de la siguiente forma tomando $C=8$:

$$p(g) = a_{g1}(a_{T2} + \dots + a_{T0}) + a_{g2}(a_{T3} + \dots + a_{TC}) + \dots + a_{g(C-1)}a_{TC} \quad (6)$$

Estableciendo $e(g)$ como la probabilidad de que se produzca un empate, lo que implica que en la comparación los 2 individuos en liza de los 2 grupos en comparación pertenecen a la misma categoría laboral, se define la variable $q(g)$ como $q(g)=p(g)+(e(g))/2$, la cual mide la probabilidad de que un individuo del grupo g esté peor o igual que uno del grupo de referencia T distribuyendo los empates de forma equilibrada por mitades entre los 2 grupos en comparación.

La medida de severidad de la precariedad laboral global en un grupo g viene dada por:

$$s(g) = \frac{q(g)}{1 - q(g)} \quad (7)$$

Donde $s(g)$ indica cómo es de probable en términos generales que un asalariado precario del grupo g esté en una peor situación que uno del grupo T , en términos relativos al caso complementario. Esta medida corresponde al *valor equivalente* de la estructura laboral calculada exclusivamente para los asalariados precarios del grupo g estimada con la técnica de Herrero y Villar (2018) ordenando las categorías precarias de mejor a peor en función de su deseabilidad, de modo que un mismo valor para 2 grupos sociales indicaría un *valor equivalente* de las estructuras laborales en comparación y, en consecuencia, distribuciones equiparables de los asalariados precarios del grupo entre las categorías que conforman las estructuras laborales precarias. Por construcción $s(T)=1$. Cuando $s(g)$ es mayor (menor) que 1 la precariedad global del grupo g es más (menos) severa que la del grupo de referencia T , lo que indica un mayor peso relativo en el conjunto de la precariedad de las categorías laborales precarias comparativamente peores. A su vez, en tanto que es una medida cardinal, $s(g)$ proporciona una cuantificación de en qué medida la severidad de la precariedad es mayor (menor) para el grupo g . Se trata en la práctica de una función creciente y convexa que toma un valor 1 cuando $q(g)=1/2$.

El *Índice de Precariedad Laboral Global* se define como:

$$IPLG(g) = i(g) \times s(g) \times 100 = \frac{n_{PG}(g)/n(g)}{n_{PG}(T)/n(T)} \times \frac{q(g)}{1 - q(g)} \times 100 \quad (8)$$

Esto implica que por definición $IPLG(T)=100$ y que valores mayores (menores) que 100 indiquen peores (mejores) situaciones en términos de precariedad global del grupo g con respecto al grupo de referencia. A través del IPLG se dispone de información agregada en términos generales sobre cómo es la precariedad global relativa de un grupo en relación con otro elemento de comparación, así como de información desagregada sobre la contribución de los 2 componentes, incidencia y severidad de la precariedad, al IPLG.

Anexo C. Resultados adicionales

Tabla C.1. Precariedad laboral multidimensional en función del valor del umbral de precariedad k. Encuesta de Población Activa anual. 2019.

Umbral de precariedad (k)	Incidencia	Intensidad	IPAM	Precariedad asalariada agregada
10%	0,717	0,283	0,203	Severa
20%	0,480	0,374	0,179	Severa
30%	0,330	0,453	0,149	Severa
40%	0,221	0,528	0,117	Severa
50%	0,144	0,596	0,086	Intensa
60%	0,084	0,664	0,056	Intensa
70%	0,038	0,742	0,029	Intensa
80%	0,014	0,816	0,011	Intensa
90%	0,002	0,908	0,020	Intensa
100%	0,000	1,000	0,000	Intensa

Anexo D. El Índice de Vulnerabilidad Laboral

El *Índice de Vulnerabilidad Laboral* (IVL) es un indicador que toma valores que se relacionan inversamente con la calidad del conjunto de un mercado de trabajo y que ofrece una cuantificación de la vulnerabilidad laboral de una estructura laboral con respecto a una estructura laboral de referencia. El mismo refleja el *valor equivalente* relativo de una estructura laboral con respecto a una estructura laboral de referencia, calculado mediante la técnica del *valor equivalente* (*balanced worth*) de Herrero y Villar (2018). En tanto en que es una medida cardinal, el mismo proporciona una cuantificación de en qué medida la vulnerabilidad del mercado de trabajo es mayor para cada grupo involucrado en la comparación. En el análisis que se desarrolla a continuación el valor de del IVL depende de la distribución que presenta el conjunto de los trabajadores de una estructura laboral entre las distintas categorías laborales de la fuerza laboral *extendida* (población activa más *desanimados*), ordenadas de las categorías menos deseables a las más deseables. Entre dichas categorías se encuentran las de los asalariados multidimensionales identificados con la técnica de Alkire y Foster (2011) mediante el uso de 7 indicadores laborales individuales asociados a la precariedad asalariada, desagregados en 3 categorías en función de la intensidad de la precariedad individual. También se encuentran los autoempleados sin asalariados, los asalariados no precarios multidimensionales y los autoempleados con asalariados, los únicos segmentos del mercado de trabajo que en el análisis se considera que no forman parte de la precariedad. La ordenación de estas últimas 3 categorías se basa en un análisis de su satisfacción laboral según la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* para el periodo 2006-2010, la cual muestra que cuando se comparan individuos observacionalmente similares los autoempleados con trabajadores presentan los niveles más elevados de satisfacción laboral, seguidos por los asalariados no precarios multidimensionales y los autoempleados sin trabajadores.

Valores comparativamente mayores (menores) del IVL reflejan en definitiva una mayor (menor) vulnerabilidad del conjunto de una estructura laboral, lo que se corresponde en última instancia con una situación donde el peso relativo de las peores (mejores) categorías laborales en la distribución es mayor. Por su parte, valores similares del IVL indican un mismo *valor equivalente* de los mercados laborales en comparación, lo que se corresponde con distribuciones equiparables de los individuos entre las categorías laborales que conforman la fuerza laboral *extendida*. Esto permite examinar en la práctica tanto qué colectivos se enfrentan en términos relativos a peores condiciones laborales como si se han producido en los últimos años aumentos o reducciones de la vulnerabilidad del mercado de trabajo español.

Más concretamente, los valores del Índice de Vulnerabilidad Global vienen determinados por una expresión equivalente a la de la ecuación (7) (multiplicada por 100) del Anexo B, considerando en su cálculo el conjunto de las categorías laborales que integran la fuerza laboral *extendida* y no únicamente las categorías precarias como en el caso del IPLG (esto implica que $C=11$, al considerar las 8 categorías precarias desagregadas más las 3 categorías no precarias, los autoempleados sin asalariados, los asalariados no precarios multidimensionales y los autoempleados con asalariados):

$$IVG(g) = \frac{q(g)}{1 - q(g)} \times 100 \quad (9)$$

Cuando el $IVG(g)$ es mayor (menor) que 100 el grupo g presenta una distribución de los individuos entre las diferentes categorías más (menos) sesgado hacia las peores categorías laborales que el grupo de referencia T , lo que indica un mercado de trabajo peor (mejor) y, en consecuencia, más (menos) vulnerable. El $IVG(g)$ es una medida cardinal, por lo que proporciona una cuantificación de en qué medida la vulnerabilidad del mercado de trabajo es mayor (menor) para el grupo g . Esta medida corresponde concretamente al *valor equivalente* del conjunto del mercado de trabajo (correspondiente en este caso a la fuerza laboral *extendida*) del grupo g con la técnica de Herrero y Villar (2018) con las categorías laborales ordenadas de mejor a peor. En consecuencia, un mismo valor para dos grupos en comparación indica un *valor equivalente* de sus mercados laborales, lo que se corresponde con distribuciones equiparables de los individuos entre las categorías que conforman la fuerza laboral *extendida*.

La Tabla D.1 y el Gráfico D.1 contienen los valores del Índice de Vulnerabilidad Laboral calculados con la *Encuesta de Población Activa* anual para distintos colectivos tomando el conjunto de los trabajadores como referencia (con un valor del IVL igual a 100). Conforme a esta evidencia, ciertos colectivos presentan estructuras laborales notablemente más vulnerables que el promedio de la población, reflejando distribuciones relativas en el mercado de trabajo que están sesgadas hacia categorías laborales comparativamente peores y, en consecuencia, que presenta un mayor peso relativo de las categorías laborales menos deseables para los individuos de esos grupos. Entre ellos destacan los jóvenes, cuyo IVL prácticamente duplica al del conjunto de los trabajadores (su IVL es de 189), y los cuales constituyen de hecho el colectivo que afronta un peor mercado laboral en términos comparativos. También presentan una significativa mayor vulnerabilidad laboral las mujeres (con un IVL de 117), los inmigrantes (143), los individuos con estudios primarios (con valores del IVL de 159, en torno al doble del de los individuos con estudios terciarios, 81) y los residentes en territorios como Andalucía, Canarias, Extremadura, Ceuta o Melilla (con valores del IVL entre 131 y 140). En sentido contrario, los hombres (86), los mayores de 45 años (85), los nativos (93), los individuos con estudios terciarios (81) y los residentes en comunidades autónomas como Navarra, La Rioja, País Vasco o Cataluña (con valores del IVL entre 81 y 83) presentan comparativamente mercados laborales significativamente mejores y menos vulnerables.

La evolución temporal del Índice de Vulnerabilidad Laboral entre 2006 y 2019 revela que en el pasado reciente se han producido cambios significativos en la calidad del conjunto mercado de trabajo español, con 2 etapas claramente diferenciadas (Tabla D.2 y Gráfico D.2). Así, entre 2006 y 2013 se produjo un aumento significativo de la vulnerabilidad del mercado de trabajo español, debido al fuerte aumento del número de *desanimados* y, especialmente, desempleados y a la reducción del peso de los autoempleados y los asalariados no precarios multidimensionales (Tabla 17 y Gráfico 18 del texto principal del informe). Entre 2013 y 2019, por el contrario, se redujo la vulnerabilidad de la fuerza laboral *extendida*, debido a un desplazamiento en la distribución de los trabajadores desde peores categorías laborales (como *desanimados* y desempleados) a mejores categorías (autoempleados y asalariados no precarios). En cualquier caso, resulta muy destacable que no se llegaron a recuperar los niveles de calidad laboral previos a la crisis anterior, pues el mercado de trabajo en 2019 todavía presentaba mayores niveles de vulnerabilidad que los registrados en 2007 de forma previa a la Gran Recesión.

La Tabla D.3 y el Gráfico D.3 presentan los valores del Índice de Vulnerabilidad Laboral calculados con la EPA trimestral para el periodo 2006-2021, usando para ello los segundos trimestres de cada año. La principal diferencia metodológica en relación con el IVL calculado con la EPA anual es que la identificación de las categorías de asalariados multidimensionales con la técnica de Alkire y Foster (2011) se ha realizado mediante el uso de los 4 indicadores laborales individuales asociados únicamente a la precariedad de carácter no monetario. El Índice de Vulnerabilidad Laboral presenta ahora un perfil temporal en términos generales muy similar al observado con la EPA anual (Gráfico D.4). En el caso del pasado inmediatamente más reciente, su evolución sugiere que durante 2020 y 2021 se frenó el intenso proceso de mejora de la calidad y consiguiente reducción de la vulnerabilidad del mercado de trabajo que se inició tras la crisis anterior y que durante ese periodo aumentó la vulnerabilidad del mercado de trabajo debido a la subida del desempleo.

Tabla D.1. Índice de Vulnerabilidad Laboral. Encuesta de Población Activa anual. 2019 (Todos los trabajadores=100).

Total	100,0
Hombres	86,2
Mujeres	117,7
Edad 16 a 29	189,6
Edad 30 a 45	93,9
Edad 46 a 64	84,8
Inmigrante	143,6
Nativo	93,4
Estudios primarios	159,8
Estudios secundarios	111,3
Estudios terciarios	81,0
Andalucía	131,0
Aragón	86,5
Asturias	101,6
Baleares	88,4
Canarias	135,9
Cantabria	91,8
Castilla y León	94,0
Castilla-La Mancha	103,8
Cataluña	83,4
Valencia	101,4
Extremadura	136,7
Galicia	96,2
Madrid	87,0
Murcia	112,4
Navarra	80,7
País Vasco	83,5
La Rioja	82,3
Ceuta y Melilla	140,1

Gráfico D.1. Índice de Vulnerabilidad Laboral. Encuesta de Población Activa anual. 2019. (Todos los trabajadores=100)

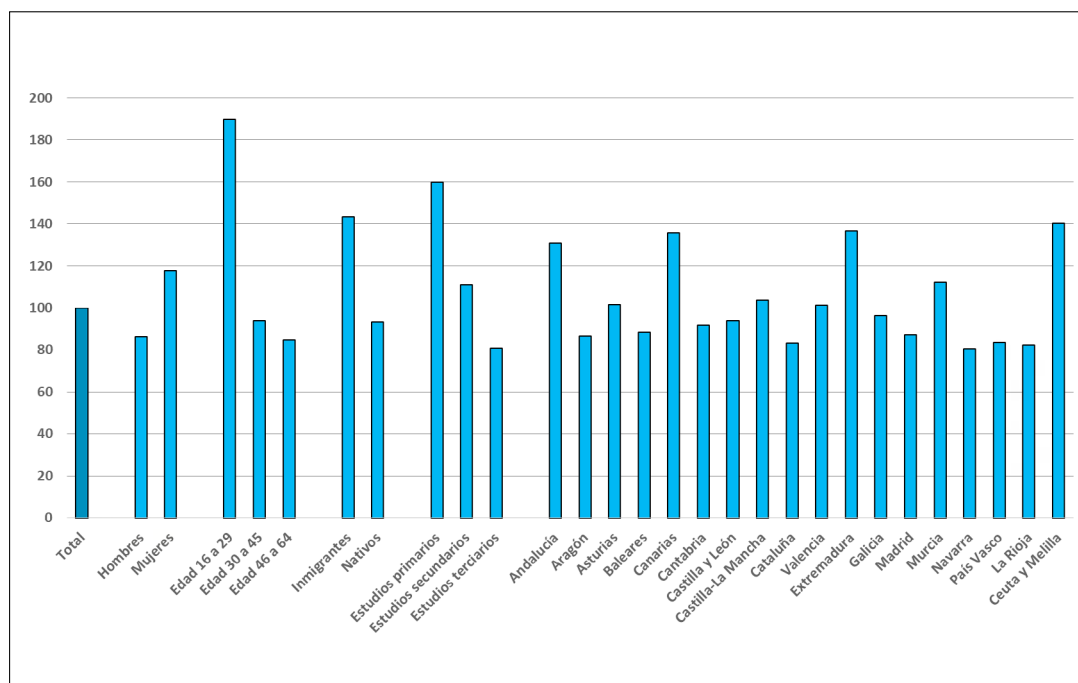


Tabla D.2. Índice de Vulnerabilidad Laboral. Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019. (2019=100).

	Todos	Hombres	Mujeres
2006	92,8	90,4	99,6
2007	88,2	86,8	93,1
2008	92,3	92,1	95,4
2009	103,7	103,3	105,4
2010	108,5	109,0	109,7
2011	115,4	115,3	116,1
2012	124,4	123,5	126,3
2013	131,4	131,9	131,9
2014	128,5	128,0	129,7
2015	122,3	121,7	123,9
2016	115,8	115,9	116,1
2017	110,6	109,2	112,3
2018	105,2	104,0	107,1
2019	100,0	100,0	100,0

Gráfico D.2. Índice de Vulnerabilidad Laboral.
Encuesta de Población Activa anual. 2006-2019. (2019=100)

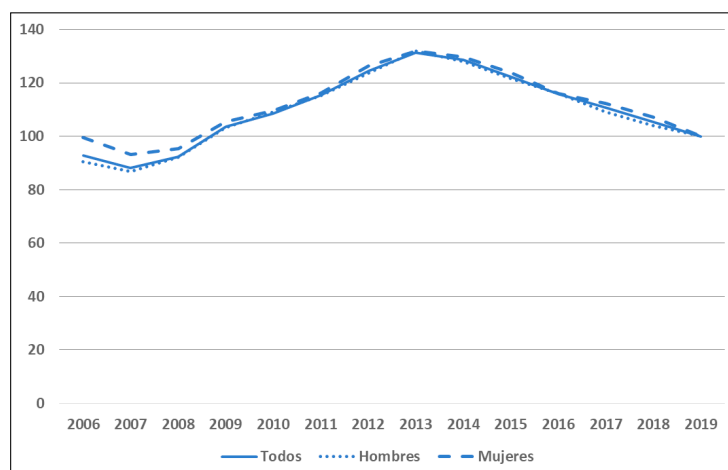


Tabla D.3. Índice de Vulnerabilidad Laboral. Encuesta de Población Activa trimestral. 2006-2021 (segundos trimestres). (Segundo trimestre de 2021=100).

	Todos	Hombres	Mujeres
2006	96,6	96,2	100,1
2007	91,6	93,6	91,4
2008	92,3	94,2	91,8
2009	102,2	105,6	99,5
2010	108,4	112,4	105,1
2011	112,2	116,0	108,6
2012	120,2	125,5	115,5
2013	126,9	131,2	123,4
2014	125,1	128,8	121,5
2015	120,1	123,3	117,6
2016	114,3	116,6	112,6
2017	107,7	109,1	106,9
2018	100,9	108,3	106,0
2019	99,3	101,5	97,8
2020	97,0	99,5	94,8
2021	100,0	100,0	100,0

Gráfico D.3. Índice de Vulnerabilidad Laboral. Encuesta de Población Activa trimestral (2006-2021; segundos trimestres).

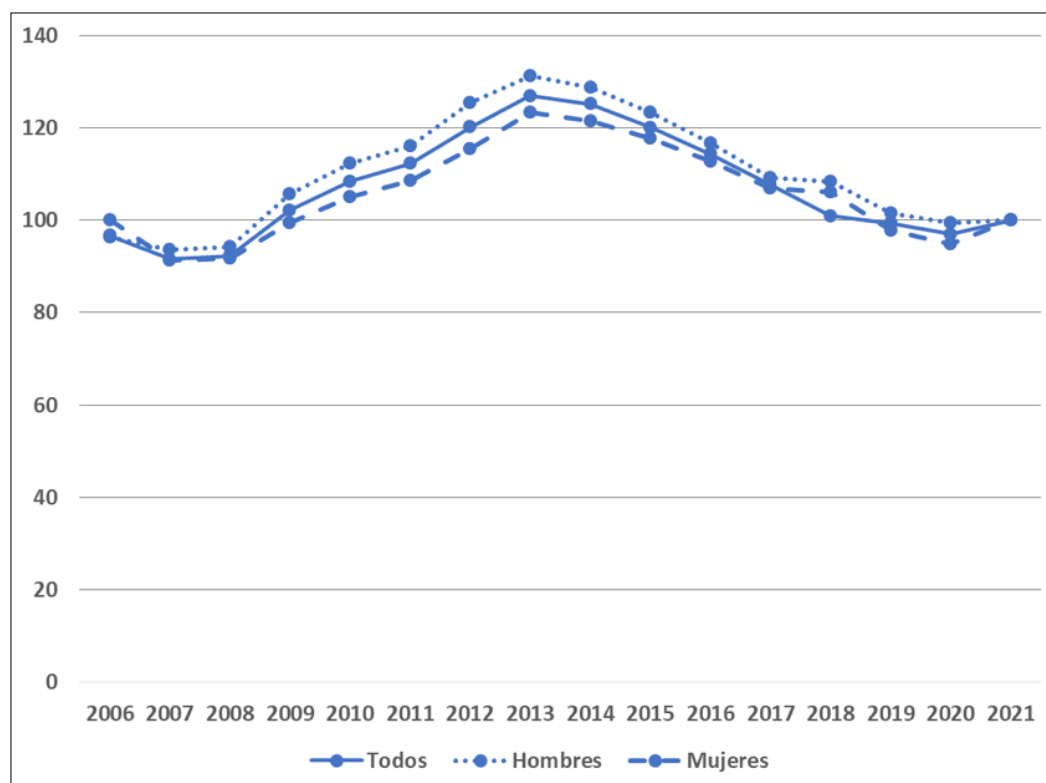
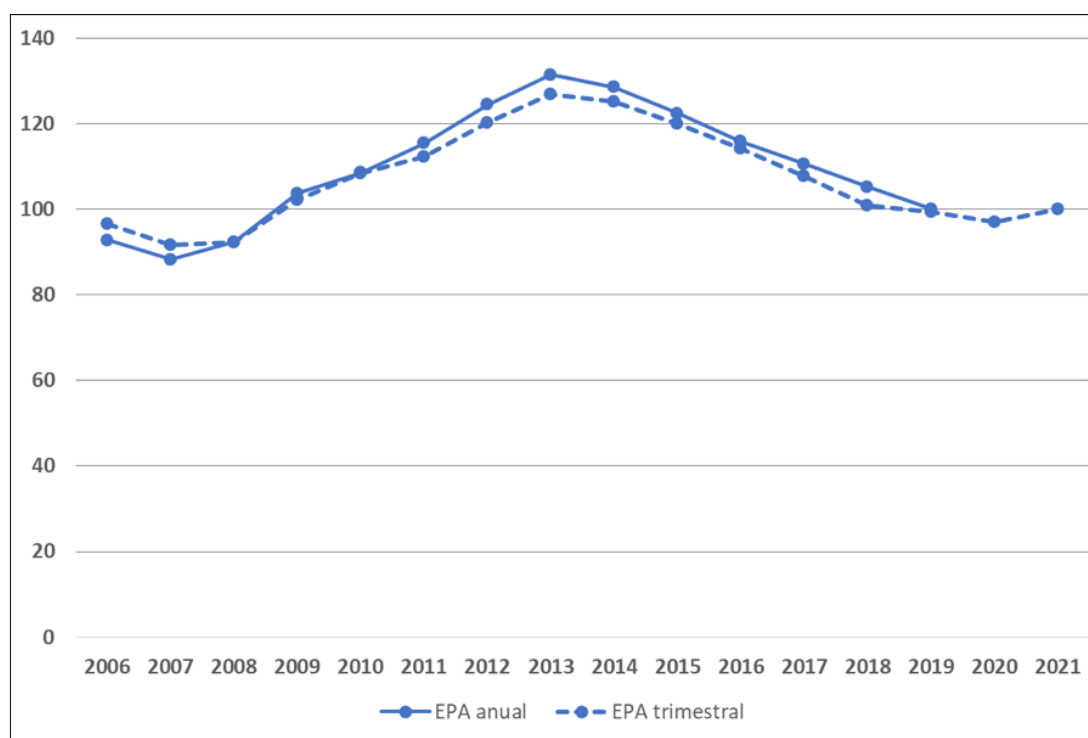


Gráfico D.4. Índice de Vulnerabilidad Laboral. Encuesta de Población Activa anual (2006-2019) y trimestral (2006-2021; segundos trimestres).



Bibliografía

- Alkire, S., & Foster, J. (2011). Counting and Multidimensional Poverty Measurement. *Journal of Public Economics*, 95(7-8), 476-487.
- Aristondo, O., & Onaindia, E. (2018). Counting energy poverty in Spain between 2004 and 2015. *Energy Policy*, 113, 420-429.
- Bandura, R. (2008). *A survey of composite indices measuring country performance: 2008 update*. Technical report, Office of Development Studies, PNUD.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual review of public health*, 35, 229-253.
- Bhalla, A., & McCormick, P. (2009). *Poverty among immigrant children in Europe*. Springer.
- Fondo Monetario Internacional (2018). *Spain 2018 Article IV Consultation*.
- Fudge, J., & Owens, R. (2006). *Precarious work, women, and the new economy: The challenge to legal norms*. Bloomsbury Publishing.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simón, H. (2017). A New Multidimensional Approach to Measuring Precarious Employment, *Social Indicators Research*, 134(2), 437-454.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simón, H. (2020). Multidimensional measurement of precarious employment using hedonic weights: Evidence from Spain. *Journal of Business Research*, 113, 348-359.
- Greco, S., Ishizaka, A., Tasiou, M., & Torrìsi, G. (2019). On the methodological framework of composite indices: A review of the issues of weighting, aggregation, and robustness. *Social Indicators Research*, 141(1), 61-94.
- Herrero, C., & Villar, A. (2018). The Balanced Worth: A procedure to evaluate performance in terms of ordered attributes. *Social Indicators Research*, 140(3), 1279-1300.
- Kuc-Czarnecka, M., Piano, S. L., & Saltelli, A. (2020). Quantitative storytelling in the making of a composite indicator. *Social Indicators Research*, 1-28.
- Lewchuk, W., Tambureno, A., Laflèche, M., & Viducis, P. (2016). The Precarity Penalty: How Insecure Employment Disadvantages Workers and Their Families. *Alternate Routes: a Journal of Critical Social Research*, 27.

Malo, M. A. (2015). *Labour Market Measures in Spain 2008-13: The Crisis and Beyond*. Ed. Organización Internacional del Trabajo.

OCDE (2008). *Handbook on constructing composite indicators: Methodology and user guide*. Paris: OECD Publishing.

OCDE (2015). Non-standard work, job polarisation and inequality, in OECD. *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. OECD Publishing, Paris.

OCDE (2018a). *Good Jobs for All in a Changing World of Work. The OECD Jobs Strategy*. OECD Publishing, Paris.

OCDE (2018b). *OECD Economic Survey Spain 2018*. Ed. OCDE.

Orfao, G., del Rey, A. & Malo, M. Á. (2021). A Multidimensional Approach to Precarious Employment Among Young Workers in EU-28 Countries. *Social Indicators Research* (aceptado para publicación).

Organización Internacional del Trabajo (2011). *Policies and regulations to combat precarious employment*. ILO, Geneva.

PNUD (2020). *Human Development Report 2020*.

Porthé, V., Ahonen, E., Vázquez, M. L., Pope, C., Agudelo, A. A., García, A. M., ... & Benach, J. (2010). Extending a model of precarious employment: A qualitative study of immigrant workers in Spain. *American journal of industrial medicine*, 53(4), 417-424.

Romaguera, M. (2020). Measuring Economic Insecurity Using a Counting Approach. An Application to Three EU Countries. *Review of Income and Wealth*, 66(3), 558-583.

Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., & Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries – Multidimensional perspective. *World Development*, 127, 104738.

Ulman, P., & Cwiek, M. (2020). Measuring housing poverty in Poland: a multidimensional analysis. *Housing Studies*, 1-19.

UNECE (2014). Statistical Framework for Measuring Quality of Employment, prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. United Nations Economic Commission for Europe.

Villar, A., García-Pérez, J. I. (2020). *Non-working workers. The unequal impact of Covid-19 on the Spanish labour market*. ECINEQ, Society of the Study of Economic Inequality, WP 2020 564.

**La precariedad
laboral en España**
Una doble perspectiva