

# GRADO: ECONOMÍA

Curso 2022/2023

## MERCADO LABORAL EN EL PAÍS VASCO Y EFECTOS DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES SOBRE EL ACCESO AL EMPLEO Y SU CALIDAD

Autora: Nerea Diego Fernández

Directora: Ana María Martín Arroyuelos

Bilbao, a 15 de junio de 2023





# ÍNDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>5</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>5</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>2. MOTIVACIÓN Y OBJETO DEL TRABAJO.....</b>	<b>6</b>
<b>3. ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA DEL TRABAJO.....</b>	<b>7</b>
<b>4. MERCADO LABORAL: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL.....</b>	<b>7</b>
<b>4.1. Evolución.....</b>	<b>8</b>
<b>4.2. Situación del mercado laboral de España en la actualidad.....</b>	<b>11</b>
<b>4.3. Situación del mercado laboral de Euskadi en la actualidad.....</b>	<b>13</b>
<b>5. FACTORES PERSONALES QUE INFLUYEN EN LA SITUACIÓN LABORAL.....</b>	<b>15</b>
<b>6. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....</b>	<b>17</b>
<b>6. 1. Análisis descriptivo.....</b>	<b>18</b>
<b>6. 1. 1. Análisis descriptivo de las características personales.....</b>	<b>18</b>
<b>6.1.2. Análisis descriptivo de las características laborales.....</b>	<b>22</b>
<b>6.2. Relación entre factores personales y características laborales.....</b>	<b>28</b>
<b>6.2.1. Efectos de los factores personales sobre el tipo de jornada.....</b>	<b>29</b>
<b>6.2.2. Efectos de los factores personales sobre el tipo de contrato.....</b>	<b>33</b>
<b>6.2.3. Efectos de los factores personales sobre la tasa de paro.....</b>	<b>36</b>
<b>7. CONCLUSIONES.....</b>	<b>40</b>
<b>8. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>42</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1: Tasa de ocupación por CCAA.....</b>	<b>14</b>
<b>Tabla 2: Variables personales y laborales.....</b>	<b>19</b>
<b>Tabla 3: Métodos de búsqueda.....</b>	<b>22</b>
<b>Tabla 4: Actividad principal.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 5: Tipo de jornada y edad.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 6: Tipo de jornada y sexo.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 7: Tipo de jornada y nivel de estudios terminados.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 8: Tipo de jornada y nacionalidad.....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 9: Tipo de contrato y edad.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 10: Tipo de contrato y sexo.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 11: Tipo de contrato y nivel de estudios terminados.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 12: Tipo de contrato y nacionalidad.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 13: Situación laboral y edad.....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 14: Situación laboral y sexo.....</b>	<b>37</b>
<b>Tabla 15: Situación laboral y nivel de estudios terminados.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 16: Situación laboral y nacionalidad.....</b>	<b>39</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1: Edad.....</b>	<b>20</b>
<b>Gráfico 2: Nivel de estudios terminados.....</b>	<b>20</b>
<b>Gráfico 3: Sexo.....</b>	<b>21</b>
<b>Gráfico 4: Nacionalidad.....</b>	<b>21</b>
<b>Gráfico 5: Métodos de búsqueda de empleo.....</b>	<b>23</b>
<b>Gráfico 6: Ocupados por tipo de sector (público o privado).....</b>	<b>24</b>
<b>Gráfico 7: Situación laboral respecto de la actividad.....</b>	<b>25</b>
<b>Gráfico 8: Actividad principal.....</b>	<b>26</b>
<b>Gráfico 9: Tipo de contrato.....</b>	<b>27</b>
<b>Gráfico 10: Tipo de jornada.....</b>	<b>28</b>

## **RESUMEN**

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado es describir los principales aspectos del mercado laboral en el País Vasco y determinar en qué forma las características personales afectan tanto al acceso al empleo como a su calidad.

Para ponernos en contexto, antes de realizar el análisis estadístico haremos un recorrido a lo largo de la historia del mercado laboral español y estudiaremos la situación actual del mercado de trabajo tanto de España como de Euskadi. A continuación, efectuaremos un análisis descriptivo de las variables a estudiar y, posteriormente realizaremos contrastes de independencia entre las características personales y laborales de los individuos.

Para realizar el análisis estadístico utilizaremos los datos extraídos de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad realizada por el Instituto Vasco de Estadística (Eustat) en el cuarto trimestre de 2022 y los analizaremos con el programa SPSS. Los resultados obtenidos indican que las variables estudiadas tienen un impacto en las diferentes características laborales del individuo.

## **ABSTRACT**

The aim of this Final Degree Project is to describe the main aspects of the labour market in the Basque Country and to determine how personal characteristics affect both access to employment and its quality.

To put ourselves in context, before carrying out the statistical analysis, we will take a look at the history of the Spanish labour market and study the current situation of the labour market in both Spain and the Basque Country. Then, we will carry out a descriptive analysis of the variables to be studied and we will carry out independence tests between the personal and employment characteristics of the individuals.

To carry out the statistical analysis we will use the data extracted Survey of Population in Relation to Activity carried out by the Basque Statistical Institute (Eustat) in the fourth quarter of 2022 and we will analyse them with the SPSS programme. The

results that we have obtained indicate that the variables studied have an impact on the different employment characteristics of the individual.

## **1. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, el mercado laboral se ha convertido en uno de los temas más relevantes y debatidos en la sociedad. La situación laboral está sujeta a constantes cambios, influenciados por diversos factores económicos, sociales y tecnológicos. Comprender y analizar estas dinámicas se ha vuelto esencial para diseñar políticas efectivas, tomar decisiones y anticiparse a los retos que enfrentan tanto los trabajadores como las empresas.

El mercado de trabajo es un componente central de la vida de las personas. El acceso al empleo y las oportunidades de desarrollo profesional son aspectos fundamentales que influyen en la calidad de vida y el bienestar de la sociedad, con lo cual, el entendimiento de los factores que determinan el funcionamiento del mercado laboral se ha convertido en un tema de gran importancia. En un entorno laboral cada vez más competitivo, comprender cómo estos factores interactúan puede proporcionar información valiosa para los individuos y los responsables de la toma de decisiones en el ámbito laboral.

El presente trabajo de fin de grado se enfoca en realizar un análisis estadístico exhaustivo del mercado laboral, utilizando como fuente de datos la Encuesta de Población en Relación con la Actividad del Instituto Vasco de Estadística (Eustat).

En los siguientes apartados se detallarán los aspectos teóricos, la metodología utilizada, los resultados obtenidos y las conclusiones derivadas de esta investigación.

## **2. MOTIVACIÓN Y OBJETO DEL TRABAJO**

El principal motivo por el que escogí este tema para el Trabajo de Fin de Grado fue que me generaba interés analizar el mercado laboral, ya que aborda una problemática que es relevante en la actualidad. Mediante este estudio se podrá contribuir al conocimiento existente en este campo.

Asimismo, mi objetivo es describir las características del mercado laboral del País Vasco y hacer los contrastes de independencia para poder determinar la relación entre las variables personales y laborales de los individuos.

### **3. ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA DEL TRABAJO**

El estudio que se va a llevar a cabo va a consistir en dos partes. En la primera haremos un repaso de la historia del mercado laboral de España y, a continuación, se introducirá la situación del mercado laboral de España y, el País Vasco en la actualidad. Para realizarlo se consultarán diferentes fuentes de información, así como datos de instituciones en relación al mercado de trabajo.

En la segunda parte se realizará el análisis empírico de la encuesta, comenzaremos con un análisis descriptivo de las variables a estudiar y determinaremos las características del mercado laboral del País Vasco. A continuación, nos centraremos en determinar la relación entre los factores personales y las características laborales, para ello se realizarán contrastes de independencia entre las variables de interés en cada caso. Para finalizar, detallaremos las conclusiones del análisis estadístico.

### **4. MERCADO LABORAL: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL**

El mercado laboral es donde convergen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de personas que están dispuestas a trabajar y la demanda de trabajo está formada por las empresas que están dispuestas a contratar trabajadores.

El mercado de trabajo tiene gran importancia en la sociedad, ya que está directamente relacionado con el crecimiento del país. Un buen funcionamiento del mismo va a afectar de forma positiva a la economía del país e indirectamente a la sociedad creando más puestos de trabajo, y de esta forma aportando un mayor bienestar.

A continuación, haremos un repaso de la evolución del mercado laboral a lo largo de la historia y estudiaremos la situación actual del mercado laboral de España y Euskadi.

#### **4.1. Evolución**

El mercado laboral español ha experimentado importantes y numerosos cambios y transformaciones a lo largo de su historia. Estos cambios han estado influenciados por diversos factores, como la evolución de la economía, la organización social y política, y los avances tecnológicos. En este apartado, vamos a realizar un breve repaso de las principales transformaciones y problemáticas del mercado laboral español en diferentes periodos históricos, así como las políticas y reformas que se han llevado a cabo para afrontarlas. Para ello veremos cómo ha ido evolucionando el mercado laboral desde la Edad Media hasta la actualidad (Prieto, Santos & De Haro, 2005).

Durante la Edad Media, la economía española estaba basada en la agricultura y la ganadería, y el trabajo se organizaba en torno al señor feudal. La mayoría de la población trabajaba en el campo y tenía una condición de siervo o campesino, no recibían un sueldo a cambio, sino que trabajaban a cambio de protección. El trabajo en las ciudades estaba ligado al comercio y la artesanía, y los artesanos y obreros estaban organizados en gremios. Los gremios eran asociaciones que regulaban el trabajo en cada oficio y establecían las reglas para el ejercicio de cada actividad laboral.

En la Edad Moderna, el trabajo en España comenzó a organizarse en torno a la industria y el comercio. Durante el siglo XVIII, se produjo un importante crecimiento demográfico y económico, y se desarrollaron nuevos sectores productivos como la minería y la industria textil. El trabajo en las ciudades se organizó en torno a las manufacturas, y el trabajo en el campo estuvo marcado por la explotación de la tierra.

Asimismo, la economía española se abrió al comercio con América y Europa, lo que favoreció el surgimiento de una burguesía comercial e industrial. El trabajo en las fábricas y talleres se organizaba en torno a los maestros y aprendices, y las mujeres y los niños también trabajaban en el sector textil y agrícola. Por otro lado, se produjo una maduración del sistema bancario. Así, en el siglo XVIII se crearon los bancos públicos, que eran instituciones que podían transferir ya dinero entre cuenta y cuenta.

Seguidamente, en el siglo XIX, el mercado laboral español estuvo marcado por la Revolución Industrial y el desarrollo del capitalismo, lo cual supuso una profunda transformación del mercado laboral. El trabajo en las fábricas se convirtió en la



principal fuente de empleo, y se produjo una importante migración del campo a las ciudades, esto dio lugar a una nueva clase obrera que luchó por sus derechos laborales y se crearon los primeros sindicatos. El trabajo en el campo seguía siendo precario, y la mayoría de los trabajadores agrícolas eran jornaleros sin tierra ni derechos laborales, hasta que el sector agrícola experimentó un gran cambio con la mecanización y la aparición de nuevas formas de propiedad, como las cooperativas.

En este mismo siglo se establecieron las bases de la Hacienda liberal, se creó la peseta y se creó la Ley de Educación organizando la educación en tres etapas, impulsando la enseñanza primaria obligatoria entre los seis y nueve años con el fin de reducir la tasa de analfabetismo.

Asimismo, se creó la Ley Bancaria en 1856 estableciendo la liberalización del mercado bancario, se estructuró el sistema bancario nacional, se dieron incentivos para la inversión extranjera y el Banco de San Fernando pasó a denominarse Banco de España. Por otro lado, la expansión del ferrocarril favoreció el comercio, facilitando el intercambio y el transporte de mercancías por el país.

En 1890 España aplicó políticas proteccionistas para proteger la industria vasca y catalana. Para ello, se llevaron a cabo subsidios, exenciones fiscales y restricciones para la contratación pública.

En el siglo XX, el mercado laboral español experimentó importantes transformaciones debido a los cambios económicos y sociales. Durante la primera mitad del siglo, el trabajo en la agricultura y la industria seguían siendo las principales fuentes de empleo, pero la aparición de nuevas tecnologías y el desarrollo del turismo cambiaron el panorama laboral. Durante los años 60 y 70, se produjo una importante migración del campo a las ciudades, y el sector servicios se convirtió en el principal generador de empleo.

La economía española experimentó una gran transformación, con la aparición de nuevos sectores productivos, como el turismo, la construcción y la informática. El Estado empezó a intervenir en el mercado laboral, regulando las relaciones laborales y creando el sistema de seguridad social. Sin embargo, el mercado laboral español

también estuvo marcado por la precariedad y el desempleo, especialmente en las décadas de los 80 y 90.

En la actualidad, el mercado laboral se ha vuelto más flexible, pero también más precario, con la aparición de nuevas formas de empleo, como el trabajo por cuenta propia.

Asimismo, el mercado laboral español sigue presentando importantes desafíos. La crisis económica de 2008 y la crisis del COVID-19 tuvieron un impacto significativo en el mercado laboral, y la tasa de desempleo sigue siendo elevada.

Otra de las consecuencias de la crisis del COVID-19 fue la llegada del teletrabajo a las empresas, el cual supuso un cambio en la forma de trabajo que actualmente siguen manteniendo muchas empresas, aunque para mejorar esta nueva forma de trabajo aún hace falta más inversión de equipamiento tecnológico tanto en las empresas como en los hogares de los trabajadores. Antes de la pandemia solamente el 7,5% de los ocupados teletrabajaban, sin embargo, durante el confinamiento llegaron a teletrabajar el 30,6% de los ocupados (de Cos, 2020).

Por otro lado, los sectores más afectados por esta misma crisis fueron la restauración, la hostelería y el mercado minorista. Además, otra de las consecuencias de la crisis sanitaria fue la destrucción de empresas y la lenta creación de empresas nuevas. Con el objeto de paliar este efecto el gobierno diseñó ayudas para reflotar estos sectores y para intentar frenar la desaparición de empresas.

Por otra parte, cabe destacar que en las últimas décadas los inmigrantes han jugado un papel importante en la economía española debido a su alta presencia en el mercado laboral. A mitad de la primera década del siglo XXI, España se convirtió, por primera vez, aunque solo durante unos años, en el principal destino de la inmigración en la Unión Europea. Según la Encuesta Nacional de Inmigrantes de 2007 (INE), de los inmigrantes ocupados, el 22,8% tiene como máximo estudios primarios, el 54,7% estudios secundarios y el 22,5% estudios superiores. Sí es cierto que los inmigrantes ganan un 66,6% del sueldo que reciben los españoles, aún así, como veremos más

adelante, los inmigrantes tienen una tasa de paro mayor que la de los españoles. (Godenau, 2012).

Igualmente, el papel de la mujer en el mercado laboral es un factor importante a comentar, puesto que, en los últimos años, el número de mujeres que se han incorporado al mercado laboral ha aumentado considerablemente, conllevando que su tasa de actividad se haya incrementado también. Respecto a la tasa de paro, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el tercer trimestre de 2022 la de las mujeres se aproximaba a la de los hombres, siendo la tasa de las mujeres de un 14,84% y la de los hombres de un 10,74%. Además, en los 12 últimos meses previos al primer trimestre de 2023 el empleo ha aumentado en 368.000 personas, siendo 133.600 hombres y 234.400 mujeres. A pesar de que el papel de la mujer haya mejorado en el mercado de trabajo, no se llegan a alcanzar las mismas cifras de ocupación de los hombres, por lo que todavía queda un largo camino por recorrer para mejorar esta situación (Instituto Nacional de Estadística, 2023a).

Por último, el gran reto al que se enfrenta hoy en día la economía es la necesidad de crear una economía sostenible con el medioambiente con la que sea posible alcanzar beneficios económicos sin dañar el medioambiente. Para ello, es importante favorecer la implementación de un uso eficiente de los recursos naturales, aumentar la eficiencia energética y diseñar métodos de producción más sostenibles, entre otras medidas.

En definitiva, la historia del mercado laboral en España se ha caracterizado por altibajos, pero también por medidas orientadas a impulsar su modernización y a reducir la tasa de desempleo. Aunque aún existen retos por superar como son la transformación digital y la necesidad de adaptarse a una economía más sostenible, la situación ha mejorado en gran medida en las últimas décadas.

#### **4.2. Situación del mercado laboral de España en la actualidad**

El mercado laboral de España presenta una de las peores situaciones a nivel europeo, siendo la tasa de paro nacional de un 12,87% en el cuarto trimestre de 2022 según el INE. Además, el número de ocupados se redujo un 0,4% en este mismo periodo respecto al trimestre anterior. Sin embargo, el empleo total aumentó un 1,4% en

2022 comparándolo con la cifra del año anterior. Analizando concretamente el nivel de empleo entre las mujeres, este aumentó un 0,6% en 2022 respecto al año anterior (Gobierno de España, 2023).

En cuanto a la edad, a partir del tramo de edad de 25 a 29 años la proporción de personas ocupadas aumentó solamente en un 0,01% desde el tercer trimestre de 2022 hasta el cuarto trimestre del mismo año. Hay que tener en cuenta que el desempleo juvenil estaba descendiendo en los últimos años a mayor ritmo (12%) que los grupos de más edad (10%), y aunque la tasa de desempleo de los jóvenes sea mayor que la del resto de edades, es más baja en el cuarto trimestre de 2022 que la que había en el mismo trimestre del año anterior. Aún así, los jóvenes de 25 a 29 años siguen siendo los más afectados por la tasa de paro debido a las escasas oportunidades laborales y los bajos salarios que perciben.

Por lo que se refiere al nivel de estudios, a medida que el nivel adquirido es mayor aumenta la tasa de ocupación, siendo la tasa de empleo en personas con un nivel de estudios superiores del 72,5%, en el medio el 54,2% y en el bajo el 33,7% en el cuarto trimestre del 2022 (Gobierno de España, 2023).

Referente a la nacionalidad, las personas de nacionalidad extranjera son quienes han visto más incremento en el empleo en el cuarto trimestre de 2022 respecto al trimestre anterior, con un aumento del 2,1%, en comparación con la población de nacionalidad española que vio reducido el empleo un 0,8% en ese mismo periodo. En términos anuales, durante 2022 en comparación con los datos del año anterior, el empleo aumentó entre los extranjeros un 9,8% frente a un 0,2% de incremento entre la población española.

Otro dato destacable, es el de los salarios, en el cuarto trimestre de 2022 el salario medio se situó en 20.920 euros, siendo el salario de las mujeres un 18,7% más bajo que el de los hombres.

En cuanto a los tipos de contrato, el contrato a jornada completa disminuye en el cuarto trimestre de 2022 respecto al trimestre anterior en 241.500 personas, mientras que el empleo a tiempo parcial aumenta en 159.700 (Gobierno de España, 2023).

La situación del mercado laboral de España aún tiene mucho que mejorar; para ello sería conveniente aplicar diferentes medidas para fomentar la contratación indefinida, dar un mayor número de oportunidades laborales a la población joven y garantizar unas buenas condiciones laborales, así como mayores salarios.

#### **4.3. Situación del mercado laboral de Euskadi en la actualidad**

Actualmente, en Euskadi la situación laboral es algo diferente a la del resto de España. La tasa de paro es inferior a la del resto del Estado, esto es a causa de que el mercado laboral vasco presenta menores alteraciones y mejores ajustes entre la oferta y la demanda que el resto del país, aunque sigue siendo superior a la tasa del resto de países europeos (De la Rica, de Lafuente & Campero, 2021a).

Respecto a la tasa de ocupados, como podemos observar en la siguiente tabla, el País Vasco es la octava comunidad con mayor porcentaje de personas ocupadas en el cuarto trimestre de 2022.

Otros datos relevantes acerca del mercado de trabajo de Euskadi es que la proporción de personas desempleadas disminuye con la edad y, a su vez, disminuye también cuanto mayor sea el nivel de estudios. En el cuarto trimestre de 2022 la tasa de paro de los jóvenes de 16 a 24 años era un 17,6%, sin embargo, la tasa de las personas de 25 a 44 años era 9,6%, y los individuos mayores de 45 años tenían una tasa de paro menor, la cual estaba establecida en un 7,9% (Eustat, 2023b).

Por otro lado, centrándonos en la población joven, Euskadi tiene una alta tasa de desempleo juvenil, algunos de los motivos podrían ser la crisis del Covid-19, ya que ha tenido un impacto negativo en el acceso al empleo, siendo más afectadas las mujeres jóvenes. Haciendo una comparación con Europa con datos del 2019, el País Vasco tenía una tasa de desempleo juvenil alta, siendo la tasa de desempleo juvenil de Euskadi de un 17,8% y la de Europa un 11,9% (De la Rica, de Lafuente & Campero, 2021b).

**Tabla 1: Tasa de ocupación por CCAA**

Total Nacional	50,99 %
Andalucía	45,68 %
Aragón	52,91 %
Principado de Asturias	43,19 %
Islas Baleares	54,39 %
Canarias	50,48 %
Cantabria	48,65%
Castilla y León	49,90 %
Castilla- La Mancha	50,90 %
Cataluña	54,68 %
Comunidad Valenciana	51,35 %
Extremadura	45,67 %
Galicia	47,09 %
Comunidad de Madrid	55,93 %
Región de Murcia	51,96 %
Comunidad Foral de Navarra	53,35 %
País Vasco	51,58 %
La Rioja	54,58 %
Ceuta	44,43 %
Melilla	46,17 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2023b)

En lo que se refiere al nivel de estudios, en Euskadi ocurre lo mismo que ya hemos visto en el subapartado anterior para España: a mayor nivel de estudios, menor es la tasa de paro (Eustat, 2023a).

En cuanto al salario, la Comunidad Autónoma del País Vasco está en cabeza de los sueldos más altos del país. El salario medio en Euskadi en 2013 era un 19% más alto

que el salario medio en España y se acercaba más a los niveles del resto de países de la Unión Europea. Relacionando el salario con los datos anteriores, los jóvenes reciben un salario inferior al de otras personas con el mismo puesto de trabajo (De la Rica, de Lafuente & Campero, 2021a).

Otro elemento importante a comentar es el de los tipos de contratos: en 2019 el porcentaje de personas con contratos temporales en Euskadi era un 22%, algo inferior al de España (24%), pero alto en comparación con el resto de países europeos (De la Rica, de Lafuente & Campero, 2021a).

Por último, cabe destacar que según el análisis macroeconómico realizado por la Dirección de Economía y Planificación del Gobierno Vasco se prevé que, por un lado, los puestos de trabajo a jornada completa crezcan un 0,9% tanto en 2023 como 2024, y por otro lado, que la tasa de paro disminuya hasta el 8,2% en 2023, para reducirse hasta el 8,0% en 2024 (Departamento de Economía y Hacienda, 2023).

En general, la situación económica de la Comunidad Autónoma de Euskadi es buena respecto al resto del territorio nacional, a pesar de que se podrían aplicar políticas que conlleven nuevas medidas de mejora para impulsar la economía y, de esta forma, mejorar el acceso al mercado de trabajo y conceder mayores salarios y estabilidad laboral.

## **5. FACTORES PERSONALES QUE INFLUYEN EN LA SITUACIÓN LABORAL**

La accesibilidad al mercado laboral, así como la calidad del empleo que se consigue, están influidas por diferentes factores; entre los más relevantes se encuentran la edad, el sexo, el nivel de estudios terminados y la nacionalidad.

La edad es uno de los factores determinantes que influyen en el acceso al mercado de trabajo, esto se debe a que las empresas prefieren contratar a gente con más experiencia, por lo que la tasa de paro de las personas jóvenes, especialmente la de aquellas con edades comprendidas en un rango de 16 a 24 años, es mayor que la de edades superiores a 24 años. Además, la edad también influye en el salario, ya que los

salarios de las personas jóvenes son más bajos, lo que provoca que los empleos de los jóvenes resulten aún más precarios. Por último, ya sea por una formación insuficiente que impide el acceso al trabajo, o por la prolongación de los años académicos, este colectivo ingresa cada vez más tarde en el mercado laboral. Al menos, así lo refleja el Banco de España determinando que la tasa de actividad en España entre aquellos con una edad inferior a los 30 años se ha reducido de manera considerable tras la crisis, pasando del 70% en 2007 al 53% hacia mediados de 2019 (López, 2020).

El sexo es también un elemento que determina la situación laboral; la tasa de ocupación de las mujeres es menor que la de los hombres, y aun teniendo el mismo nivel de estudios o el mismo cargo profesional, los hombres tienden a percibir un salario mayor, por lo que se puede hablar de la existencia de la brecha de género. Aunque la brecha salarial se ha reducido un 33% desde 2002, España está todavía lejos del equilibrio salarial entre ambos géneros y son necesarias políticas destinadas a acabar con esta situación (Anghel, Conde-Ruiz & Marra de Artíñano, 2018).

Además, es importante comentar que anteriormente había más hombres que mujeres en el mercado laboral y los empresarios contrataban a más hombres que a mujeres debido a estereotipos de género. Aunque actualmente esa situación ha cambiado, las mujeres tienden a cobrar menos que los hombres. Esto se debe a diferentes causas como que las mujeres y los hombres suelen trabajar en diferentes sectores y las mujeres frecuentan aquellos sectores con salarios menores. Igualmente, el número de mujeres en puestos de liderazgo es menor que el de hombres y las tradiciones y los roles de género juegan un papel importante e influyen tanto en las mujeres a la hora de la elección de estudios como en los empresarios a la hora de elegir personal. Cabe destacar que hay estudios que demuestran que las mujeres que ocupan puestos de alto nivel en sectores con predominio femenino reciben salarios considerablemente más bajos que las mujeres situadas en puestos altos de sectores mayoritariamente masculinos (Unión Europea, 2014).

El nivel de estudios de una persona se considera uno de los factores más influyentes en las oportunidades laborales que puede obtener. Sí es cierto que en la actualidad es bajo el número de personas con un nivel de estudios primarios o inferiores ya que, según estudios realizados, y como veremos en el análisis empírico, cuanto



mayor sea el nivel de estudios mayor es la tasa de ocupación. Con lo cual, un mayor nivel educativo proporciona mayores oportunidades de empleo, mejor estabilidad laboral y un mayor nivel de ingresos. Por lo tanto, fomentar la importancia de la educación puede ser fundamental para mejorar las perspectivas laborales.

Por último, la nacionalidad es también un factor condicionante a la hora de encontrar empleo; ejemplo de ello son los datos de 2020, año en el que la disminución del empleo acumulada entre enero y junio fue del 6,1% para los españoles, mientras que para los extranjeros alcanzó el 11,4%. Aunque la discriminación basada en la nacionalidad es inaceptable y en muchos países está prohibida, aún existen desafíos y barreras para las personas de determinadas nacionalidades en algunos entornos laborales. Es por ello por lo que es importante trabajar para promover la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación en el ámbito laboral, garantizando que las personas sean tratadas en función de sus capacidades independientemente de su nacionalidad (Mahía, 2021).

## **6. ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Esta investigación la realizaremos con datos obtenidos de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad realizada por el Instituto Vasco de Estadística (Eustat) para el cuarto trimestre del año 2022 (Eustat, 2023c).

La finalidad de la encuesta es recopilar información sobre las características de la población residente en viviendas familiares, como pueden ser las variables personales y las condiciones laborales entre otras, así como los cambios en su situación laboral. En este caso, la encuesta se ha realizado a un total de 12.607 individuos. A partir de esta encuesta se generan indicadores que reflejan las variaciones trimestrales en la población activa a lo largo del tiempo. También permite evaluar la participación de la población en actividades no económicas. Este estudio aporta datos a nivel de territorios históricos y de capitales.

Con la composición total de la muestra nos fijaremos en determinadas variables que nos van a permitir describir cómo es el mercado laboral en el País Vasco.

Primero realizaré un análisis descriptivo sobre las características de los individuos que componen la encuesta, comenzando por características personales, en concreto, el sexo, la edad, la nacionalidad y el nivel de estudios. El motivo de considerar estas variables como objeto de estudio es que pueden ser factores relevantes tanto sobre el acceso al mercado laboral como sobre la calidad del empleo que se consigue. Posteriormente, realizaremos el análisis descriptivo de algunas de las características del mercado laboral sobre las que se ofrece información en la encuesta.

Finalmente, llevaré a cabo contrastes de independencia para determinar la influencia de los factores personales sobre las características de tipo laboral referentes al acceso y a la calidad del empleo. Tanto para realizar el análisis descriptivo como para realizar los contrastes de independencia voy a utilizar el programa SPSS.

## **6. 1. Análisis descriptivo**

Para comenzar realizaremos una descripción de las características de los individuos que componen la encuesta, comenzando por las características personales, en concreto, sexo, edad, nacionalidad y nivel de estudios, para continuar en el siguiente subapartado con las características laborales de dichos individuos; nos centraremos en los métodos de búsqueda de empleo, el sector institucional principal, la situación respecto de la actividad, la actividad principal, el tipo de jornada y el tipo de contrato.

### 6. 1. 1. Análisis descriptivo de las características personales

En la tabla que aparece a continuación (tabla 2), se recoge la composición de la muestra en función de las diferentes características personales.

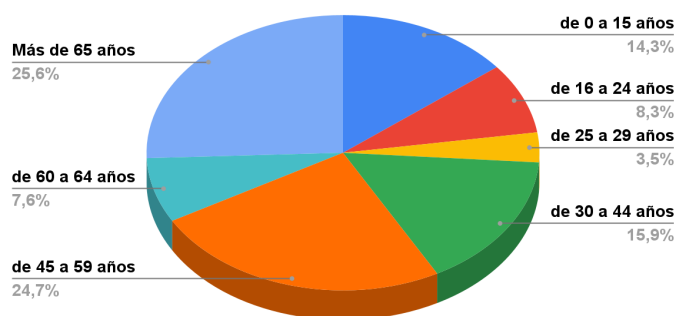
**Tabla 2: Variables personales y laborales**

Variable	Categorías	Porcentajes
Edad	de 0 a 15	14,3%
	de 16 a 24	8,3%
	de 25 a 29	3,5%
	de 30 a 44	15,9%
	de 45 a 59	24,7%
	de 60 a 64	7,6%
	Más de 65	25,6%
Sexo	Hombres	48,4%
	Mujeres	51,6%
Nivel de estudios terminados	Estudios primarios o inferiores	36%
	Estudios secundarios	36,2%
	Estudios superiores	27,9%
Nacionalidad	Española	93,8%
	Extranjera	6,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eustat (2023c)

En primer lugar, analizaremos la composición de la muestra por edad. Las agrupaciones de edad elegidas son aquellas en las que las características de las personas de ese rango de edad son parecidas, es decir, en el caso de las personas de 16-24 años ocurre que tienen una experiencia laboral escasa, por lo que es buena idea agruparlas juntas de cara al análisis estadístico. En el caso de las personas de 30 a 44 años la característica que tienen en común es que se les considera personas jóvenes y ya tienen experiencia laboral, por lo que su acceso al mercado de trabajo es más fácil.

### Gráfico 1: Edad

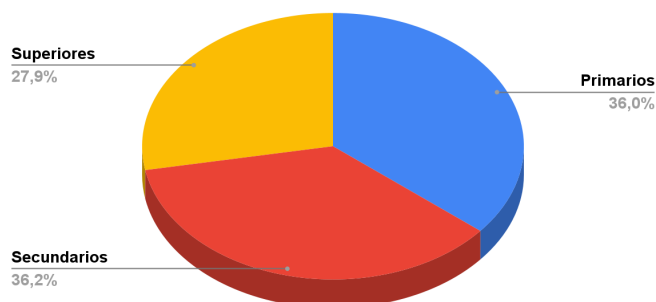


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eustat (2023c)

A continuación, analizaremos la composición de la muestra según el nivel de estudios terminados. Con los datos que poseemos podemos ver cómo, hoy en día, se le da cada vez más importancia a la formación, de tal modo que, tal como se refleja en el gráfico 2, el número de personas con estudios superiores es mayor que el de personas con niveles de formación inferior.

Cabe recalcar que en este caso se han tenido en cuenta las personas de todas las edades desde los 16 años, con lo cual, se está incluyendo individuos que por edad no pueden haber finalizado niveles altos de estudios. Este es uno de los motivos por los que el nivel de estudios primarios o inferiores tenga un porcentaje tan alto.

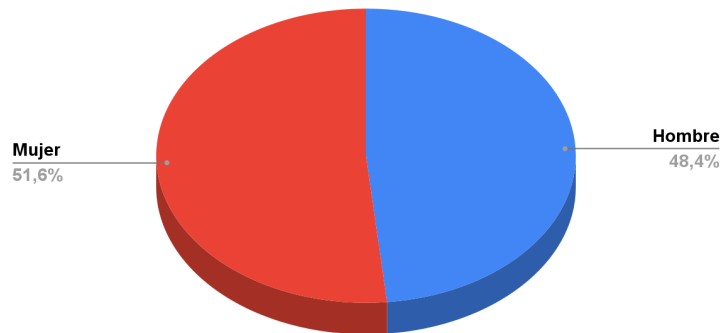
### Gráfico 2: Nivel de estudios terminados



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eustat (2023c)

Otra de las características personales que también juega un papel importante en las características laborales es el sexo. Pese a que, tal como se refleja en el gráfico 3, los porcentajes son muy similares para ambos sexos, como veremos más adelante, las mujeres están menos presentes en la fuerza de trabajo que los hombres (Elder y Johnson, 1999).

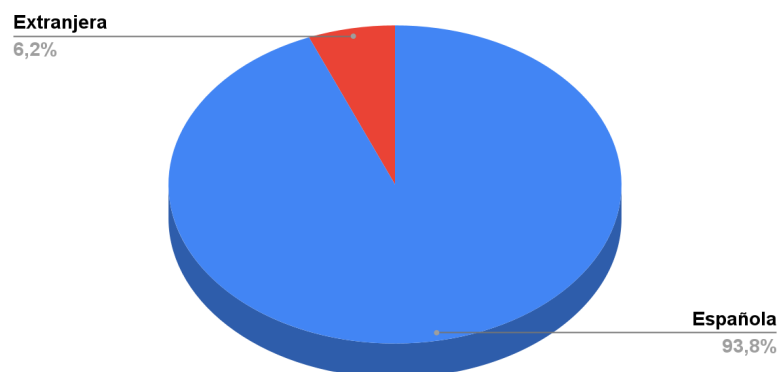
**Gráfico 3: Sexo**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eustat (2023c)

Para finalizar el análisis descriptivo es importante estudiar la composición de la población según la nacionalidad de la población. Como podemos observar en el gráfico 4, la población extranjera es considerablemente menor que la española, tal como era de esperar.

**Gráfico 4: Nacionalidad**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eustat (2023c)

### 6.1.2. Análisis descriptivo de las características laborales

Como se ha mencionado anteriormente, además de las características sociodemográficas estudiadas, también vamos a describir determinadas características laborales de dichos individuos.

- Método de búsqueda de empleo

Una característica que puede afectar a la situación laboral es la búsqueda de empleo. Hoy en día se utilizan diferentes métodos para buscar empleo. De acuerdo con la encuesta, hay un total de 658 encuestados que afirman que están actualmente buscando empleo e informan acerca de su principal forma de búsqueda. En la tabla 3 aparecen recogidos los diferentes métodos utilizados por dichos encuestados.

**Tabla 3: Métodos de búsqueda**

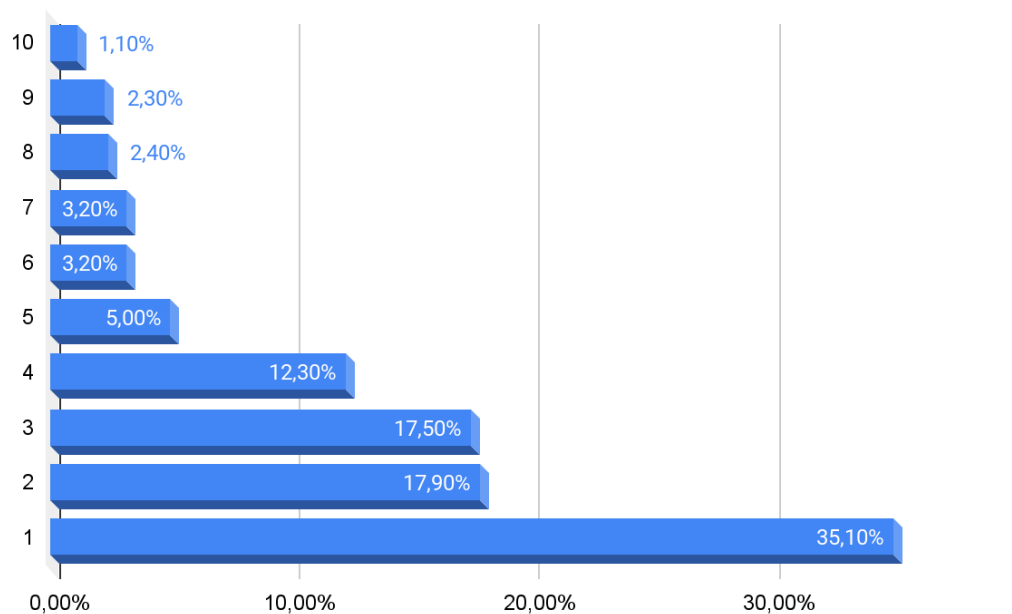
1	Consultar/escuchar ofertas de empleo de prensa, radio, TV o Internet
2	Consultar a familiares, amigos, sindicatos, col. profesionales, etc.
3	Poner/contestar un anuncio en prensa, radio, TV o Internet
4	Realizar diversas gestiones en LANBIDE
5	Ponerse en contacto con empresarios
6	Esperar la llamada de una oficina de empleo o de la admon. o privada
7	Realizar un examen o entrevista para ser contratado
8	Inscribirse o ponerse en contacto con una ETT
9	Se ha registrado en una bolsa de trabajo de una org. pública o privada
10	Otras formas de búsqueda

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eustat (2023c)

El gráfico 5 nos informa de los porcentajes que utilizaron, de forma preferente, cada uno de dichos métodos. Se puede comprobar cómo la forma más común para

encontrar trabajo es: consultar ofertas de empleo de prensa, radio, televisión o Internet (el 35,11% buscan trabajo mediante este método), seguido de los contactos entre familiares y amigos (17,93%), y de contestar o poner un anuncio en prensa, radio, televisión o Internet (17,48%). Ya en cuarta posición aparece la realización de diversas gestiones en Lanbide (12,31%). El resto de los métodos lo utilizan menos del 20% de los individuos encuestados que actualmente están buscando empleo. Cabe recalcar la importancia que tienen los portales de Internet que han demostrado ser la herramienta más útil.

**Gráfico 5: Métodos de búsqueda de empleo**



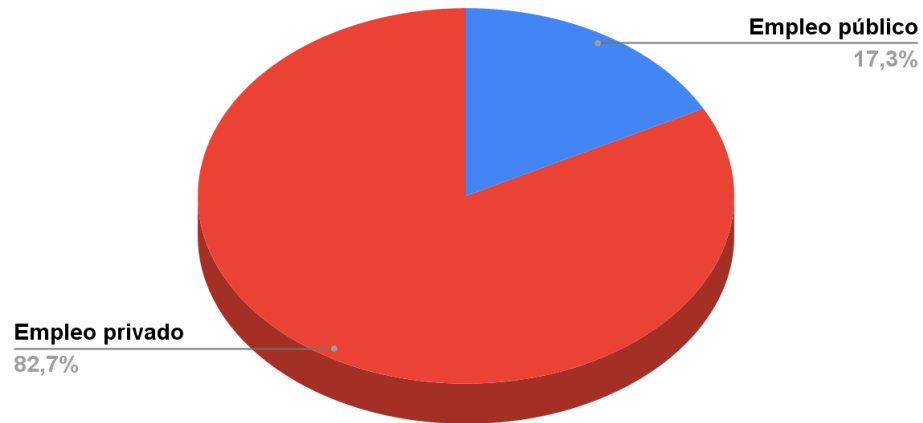
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eustat (2023c)

- Sector institucional principal

Además del método de búsqueda, resulta interesante estudiar en qué sector tienden a trabajar más los individuos, si en el sector privado o en el público. En el gráfico 6 podemos comprobar que predomina el empleo privado, esto es debido a que el sector privado es el que más puestos de trabajo oferta independientemente de la calidad de estos. A pesar de ello, hoy en día muchas personas preferirían trabajar en el sector público debido a la estabilidad que garantiza tener un empleo en este sector, así como la

facilidad para conciliar la vida laboral y familiar y, además, los sueldos por lo general son mayores que en el sector privado.

**Gráfico 6: Ocupados por tipo de sector (público o privado)**



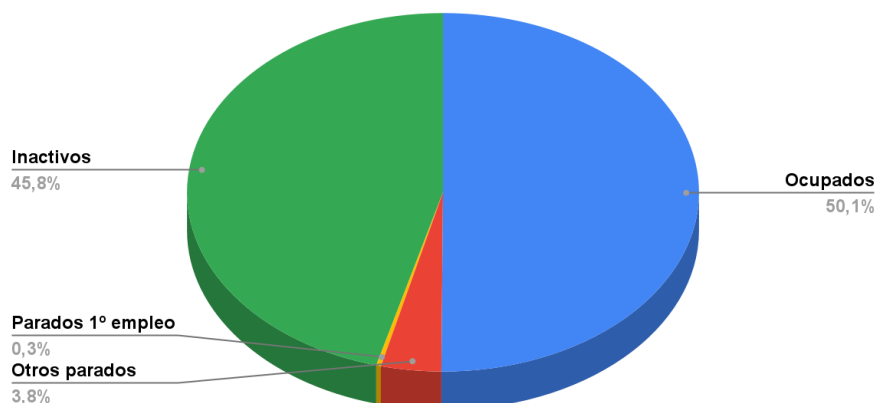
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eustat (2023c)

- Situación respecto de la actividad

Como hemos mencionado anteriormente, otra característica laboral relevante a estudiar es la situación laboral del individuo respecto de la actividad. En el gráfico 7 se obtiene que mitad de la población encuestada está ocupada, los parados que están buscando su primer empleo representan solamente el 0,3% de la población encuestada, los parados que alguna vez han trabajado son el 3,8%, y por último, las personas inactivas son el 45,8%. Este último grupo de individuos son aquellos que cumplen con las condiciones para trabajar pero que no se incorporan al mercado laboral, como son los estudiantes, jubilados, prejubilados, incapacitados y personas que se dedican a las labores del hogar.



## Gráfico 7: Situación laboral respecto de la actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eustat (2023c)

### - Actividad principal

A continuación, estudiaremos otra característica laboral importante de la población, en este caso es la actividad principal. Para ello hemos clasificado la población en seis categorías, cuyas composiciones aparecen en la tabla 4.

En el gráfico 8 se presenta el porcentaje de la población ocupada en las diferentes categorías. Como podemos observar, un porcentaje alto de la población se dedica a actividades del sector secundario. Por el contrario, el sector primario es el que menos porcentaje de actividad tiene, esto puede ser debido a las condiciones laborales y salarios bajos.

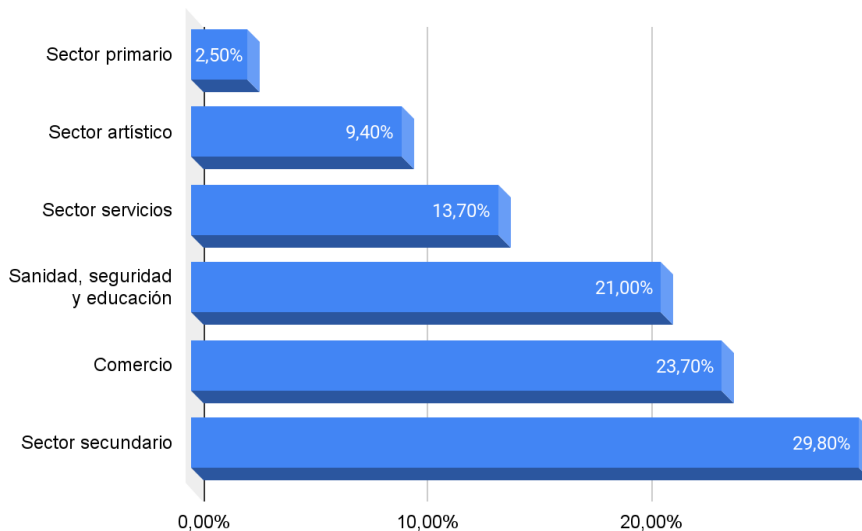
El comercio, con un porcentaje del 23,65%, es uno de los sectores que más empleo genera. El sector de la sanidad, seguridad y educación también cuenta con un alto porcentaje de trabajadores. Uno de los principales motivos es que ese tipo de servicios son esenciales y prioritarios en la sociedad, por ello el gobierno les asigna una parte significativa del presupuesto público para garantizar su adecuado funcionamiento y calidad, y garantizan una estabilidad laboral que en otros sectores no es posible, ya que suelen tener contratos estables y sueldos elevados.

**Tabla 4: Actividad principal**

Sector primario	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
Sector secundario	Industrias extractivas; industria manufacturera; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua; actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; construcción
Comercio	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería
Sector servicios	Información y comunicaciones; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares
Sanidad, seguridad y educación	Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales
Sector artístico	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eustat (2023c)

**Gráfico 8: Actividad principal**

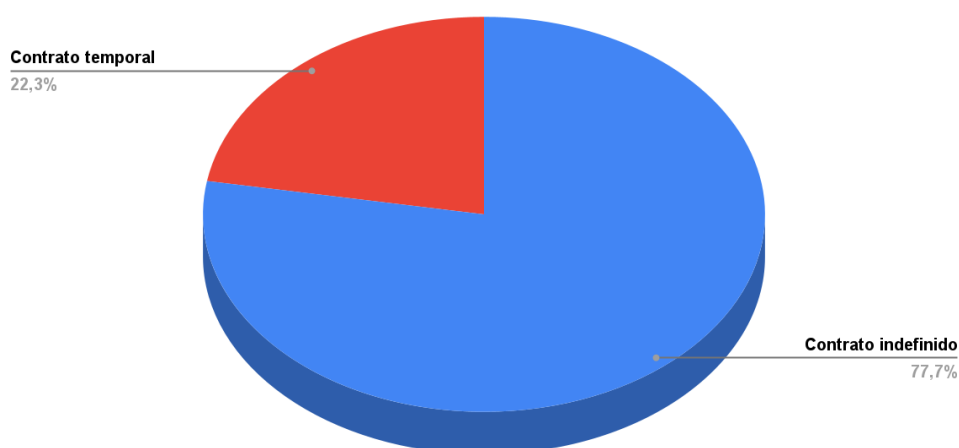


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eustat (2023c)

- Tipo de contrato

Por otro lado, el tipo de contrato es también una variable importante a estudiar. Con los datos del cuarto trimestre de 2022 tenemos que, de las personas encuestadas, el 77,7% tienen contratos indefinidos y el 22,3% tienen contratos temporales.

**Gráfico 9: Tipo de contrato**

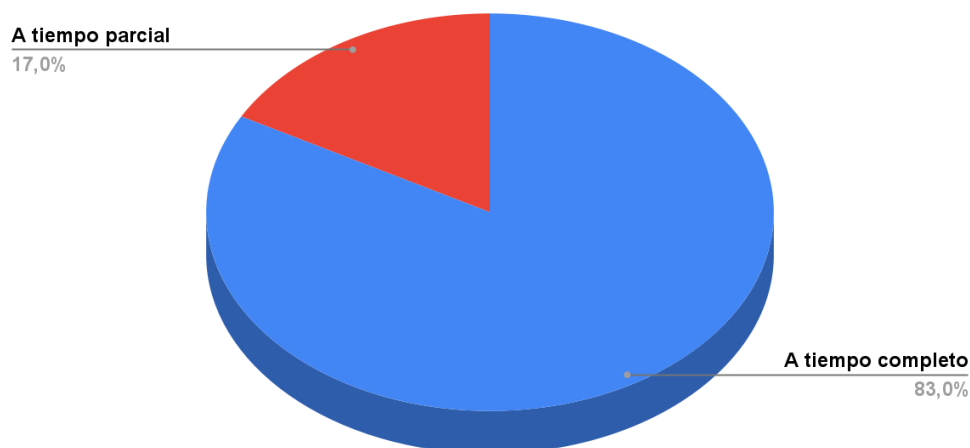


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eustat (2023c)

- Tipo de jornada

Por último, respecto al tipo de jornada existen la jornada a tiempo completo y a tiempo parcial. En este caso, con los datos del periodo analizado, cuarto trimestre de 2022, el 83% de la población tiene contrato a jornada completa y el 17% a jornada parcial. Cabe remarcar que la duración máxima de la jornada laboral a tiempo completo en el País Vasco es de 40 horas semanales, aunque puede haber acuerdos que establezcan una duración menor. Sin embargo, la duración de la jornada laboral a tiempo parcial suele ser en torno a 30 horas semanales, aunque puede ser variable y se acuerda entre el empleado y el empleador.

### Gráfico 10: Tipo de jornada



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eustat (2023c)

#### 6.2. Relación entre factores personales y características laborales

A continuación, se van a realizar los contrastes de independencia entre las características personales consideradas anteriormente (edad, sexo, nivel de estudios y nacionalidad) y las variables tipo de jornada, duración del contrato y tasa de paro. En todos estos contrastes se va a considerar un nivel de significación del 5%.

La razón de escoger estas características laborales en concreto es que, una de ellas nos informa acerca de la accesibilidad de los diferentes individuos al mercado de trabajo (tasa de paro), y las otras nos informan acerca de diferentes aspectos de la calidad del empleo, tales como la estabilidad (duración del contrato) y el tipo de jornada (completa o parcial).

Por un lado, los contratos temporales suelen ofrecer menos estabilidad laboral, lo cual puede generar preocupación e inseguridad en los trabajadores, ya que no tienen garantizada la continuidad del empleo a largo plazo. Por otro lado, las jornadas de trabajo parciales implican una menor cantidad de horas de trabajo en comparación con las jornadas a tiempo completo, esto afecta a la estabilidad financiera de los trabajadores, puesto que reciben ingresos inferiores.

Además, en ciertos empleos con jornadas parciales, los trabajadores pueden tener menos acceso a beneficios y derechos laborales, como seguro médico, vacaciones remuneradas, prestaciones sociales y protección contra el despido injustificado. Esto puede influir negativamente en la calidad del empleo.

Para realizar el análisis estadístico, se han omitido en el análisis las personas de 0 a 15 años puesto que 16 años es la edad mínima para trabajar.

### 6.2.1. Efectos de los factores personales sobre el tipo de jornada

- Edad

**Tabla 5: Tipo de jornada y edad**

		Tipo de jornada		
		A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Edad	de 16 a 24	127 (49%)	132 (51%)	259 (100%)
	de 25 a 29	261 (80,1%)	65 (19,9%)	326 (100%)
	de 30 a 44	1452 (85,5%)	246 (14,5%)	1698 (100%)
	de 45 a 59	2210 (87%)	330 (13%)	2540 (100%)
	de 60 a 64	376 (77,5%)	109 (22,5%)	485 (100%)
	Más de 65	51 (61,4%)	32 (38,6%)	83 (100%)
Total		4477 (83%)	914 (17%)	5391 (100%)

Valor estadístico: 255,19; gl: 4; p-valor <0,001

De esta forma, podemos determinar si el tipo de jornada varía para los diferentes tramos de edad. Como podemos observar el estadístico de contraste, z, da lugar a un p-valor <0,001, con lo cual, nuestra conclusión es que la edad y el tipo de jornada no son independientes, es decir, que están relacionadas.

Según observamos en la tabla 5, un 51% de las personas de 16 a 24 años tienen contrato a jornada parcial, es el tramo de edad con mayor porcentaje de contratos a

jornada parcial. Algunos de los motivos pueden ser que las personas jóvenes, en general, suelen tener menos experiencia laboral y un nivel de estudios menor en comparación con las personas de mayor edad. Esto puede limitar sus oportunidades de empleo y llevar a la aceptación de trabajos a tiempo parcial o con contratos menos estables. A medida que adquieren más experiencia es probable que tengan acceso a empleos a tiempo completo. También puede suceder que en algunos casos los individuos prefieran un oficio a tiempo parcial para continuar con sus estudios o para dedicar tiempo al cuidado de familiares de avanzada edad.

Respecto a los resultados obtenidos con la edad superior a 65 años, la edad de jubilación en España está fijada alrededor de los 65 años, es por ello, por lo que el número de personas contratadas es tan bajo. Es lo mismo que va a ocurrir en los subapartados referentes al tipo de contrato y a la tasa de paro.

- Sexo

**Tabla 6: Tipo de jornada y sexo**

<b>Tipo de jornada</b>				
		<b>A tiempo completo</b>	<b>A tiempo parcial</b>	<b>Total</b>
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	2566 (92,2%)	216 (7,8%)	2782 (100%)
	<b>Mujer</b>	1911 (73,2%)	698 (26,8%)	2609 (100%)
<b>Total</b>		4477 (83%)	914 (17%)	5391 (100%)

Valor estadístico: 344,81; gl: 1; p-valor <0,001

Al igual que en el caso anterior, podemos concluir que el género influye significativamente en el tipo de jornada de cada persona. Observando el estadístico de contraste, z, da lugar a un p-valor <0,001, y por lo tanto, consideramos que el sexo y el tipo de jornada no son independientes.

En este caso, el principal motivo para que los hombres sean los que consiguen un mayor número de contratos a jornada completa es que las mujeres no encuentran trabajos a jornada completa o que por voluntad propia prefieren un contrato a jornada parcial para dedicar tiempo al cuidado de niños o familiares mayores.

- Nivel de estudios terminados

**Tabla 7: Tipo de jornada y nivel de estudios terminados**

		<b>Tipo de jornada</b>		
		<b>A tiempo completo</b>	<b>A tiempo parcial</b>	<b>Total</b>
<b>Nivel de estudios terminados</b>	<b>Estudios primarios o inferiores</b>	891 (79,8%)	226 (20,2%)	1117 (100%)
	<b>Estudios secundarios</b>	1622 (80,4%)	396 (19,6%)	2018 (100%)
	<b>Estudios superiores</b>	1964 (87,1%)	292 (12,9%)	2256 (100%)
<b>Total</b>		4477 (83%)	914 (17%)	5391 (100%)

Valor estadístico: 44,516; gl: 2; p-valor <0,001

En este caso, podemos concluir que el nivel de estudios sí influye significativamente en el tipo de jornada de cada persona, ya que el estadístico de contraste, z, da lugar a un p-valor <0,001.

Como podemos observar es mayor la proporción de personas que tienen jornada a tiempo completo cuanto mayor sea el nivel de estudios terminado. Esto puede ser debido a que los niveles más altos de educación suelen estar asociados con una mayor cualificación y capacitación. Esto puede hacer que las personas con niveles de estudios superiores sean más atractivas para los empleadores y tengan acceso a trabajos que requieren una dedicación a tiempo completo.

- Nacionalidad

**Tabla 8: Tipo de jornada y nacionalidad**

Tipo de jornada				
		A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Nacionalidad	Española	4217 (83,7%)	820 (16,3%)	5037 (100%)
	Extranjera	260 (73,4%)	94 (26,6%)	354 (100%)
Total		4477 (83%)	914 (17%)	5391(100%)

Valor estadístico: 24,79; gl: 1; p-valor <0,001

Observando el estadístico de contraste, z, da lugar a un p-valor <0,001, y por lo tanto, concluimos que la nacionalidad y el tipo de jornada no son independientes.

Se observa claramente cómo es mayor la proporción de jornada a tiempo completo de trabajadores españoles que de extranjeros. Un motivo podría ser que muchos extranjeros llegan al País Vasco en busca de empleo y, en ocasiones, pueden tener dificultades para encontrar trabajos a tiempo completo debido a barreras lingüísticas, falta de reconocimiento de cualificaciones extranjeras o falta de experiencia laboral local. Esto puede limitar las oportunidades de empleo a tiempo completo para los trabajadores extranjeros.

Además, los trabajadores de nacionalidad extranjera suelen estar más concentrados en sectores como la agricultura, la construcción o el servicio doméstico, donde a menudo hay una mayor frecuencia de trabajos temporales o a tiempo parcial. Estos sectores pueden tener una mayor demanda estacional en la actividad económica, lo que dificulta la disponibilidad de empleos a tiempo completo de manera constante.



## 6.2.2. Efectos de los factores personales sobre el tipo de contrato

- Edad

**Tabla 9: Tipo de contrato y edad**

<b>Tipo de contrato</b>				
		<b>Contrato indefinido</b>	<b>Contrato temporal</b>	<b>Total</b>
<b>Edad</b>	<b>de 16 a 24</b>	96 (38,1%)	156 (61,9%)	252 (100%)
	<b>de 25 a 29</b>	177 (59,8%)	119 (40,2%)	296 (100%)
	<b>de 30 a 44</b>	1138 (79,2%)	299 (20,8%)	1437 (100%)
	<b>de 45 a 59</b>	1719 (84,2%)	323 (15,8%)	2042 (100%)
	<b>de 60 a 64</b>	281 (76,6%)	86 (23,4%)	367 (100%)
	<b>Más de 65</b>	33 (86,8%)	5 (13,2%)	38 (100%)
<b>Total</b>		3444 (76,6%)	988 (23,4%)	4432 (100%)

Valor estadístico:305,54; gl: 4; p-valor <0,001

A continuación, vamos a analizar si la edad influye significativamente en el tipo de contrato de cada persona. Observando el estadístico de contraste, z, da lugar a un p-valor <0,001, y por lo tanto, llegamos a la conclusión de que la edad y el tipo de contrato no son independientes.

Cabe recalcar que lo más destacable es que a medida que la edad aumenta es mayor la proporción de personas con un contrato indefinido. Uno de los motivos es que a las personas jóvenes tienden a hacerles contratos temporales debido a la falta de estudios superiores o por falta de experiencia laboral.

- Sexo

**Tabla 10: Tipo de contrato y sexo**

Tipo de contrato				
		Contrato indefinido	Contrato temporal	Total
Sexo	Hombre	1793 (82%)	393 (18%)	2186 (100%)
	Mujer	1651 (73,5%)	596 (26,5%)	2247 (100%)
Total		3444 (77,7%)	989 (22,3%)	4433 (100%)

Valor estadístico: 46,692; gl: 1; p-valor <0,001

En este caso, podemos concluir que el sexo sí influye significativamente en el tipo de contrato de cada persona dado que el valor del estadístico de contraste, z, da lugar a un p-valor <0,001. Asimismo, como se puede observar en la tabla 10 el porcentaje de mujeres con contrato temporal es mayor que el de los hombres, esto puede ser debido a estereotipos de género, ya que antiguamente había preferencia por los hombres para trabajar, con lo cual, los contratos temporales recaían en la mujer.

- Nivel de estudios terminados

**Tabla 11: Tipo de contrato y nivel de estudios terminados**

Tipo de contrato				
		Contrato indefinido	Contrato temporal	Total
Nivel de estudios terminados	Estudios primarios o inferiores	732 (84,2%)	137 (15,8%)	869 (100%)
	Estudios secundarios	1268 (77,4%)	371 (22,6%)	1639 (100%)
	Estudios superiores	1444 (75%)	481 (25%)	1925 (100%)
Total		3444 (77,7%)	989 (22,3%)	4433 (100%)

Valor estadístico: 29,535; gl: 2; p-valor <0,001

Observando el estadístico de contraste,  $z$ , da lugar a un  $p$ -valor  $<0,001$ , y por lo tanto, concluimos que el nivel de estudios y el tipo de contrato no son independientes.

En este caso, no ocurre lo esperado, lo cual sería que a mayor nivel de estudios mayor es el porcentaje de individuos con contrato indefinido. Este resultado puede ser debido a que las personas con un mayor nivel de estudios tienden a especializarse en áreas específicas y adquirir habilidades altamente demandadas. Esto puede hacer que sean más atractivas para la realización de proyectos o trabajos temporales que requieran experiencia y conocimientos especializados. En algunos casos se contratan a profesionales con un alto nivel de estudios de forma temporal para cubrir necesidades específicas en lugar de contratarlos a largo plazo. De este modo, evitan los costes asociados con los contratos indefinidos, ya que los contratos temporales suelen ofrecer mayor flexibilidad a los empleadores y les permiten adaptar su plantilla de trabajo laboral según las necesidades de la empresa sin incurrir en compromisos a largo plazo.

- Nacionalidad

**Tabla 12: Tipo de contrato y nacionalidad**

Tipo de contrato				
		Contrato indefinido	Contrato temporal	Total
Nacionalidad	Española	3241 (78,2%)	904 (21,8%)	4145 (100%)
	Extranjera	203 (70,5%)	85 (29,5%)	288 (100%)
Total		3444 (77,7%)	989 (22,3%)	4433(100%)

Valor estadístico: 9,222; gl: 1;  $p$ -valor =0,002

A continuación, vamos a determinar si la nacionalidad influye significativamente en el tipo de contrato de cada persona. Observando el estadístico de contraste,  $z$ , da lugar a un  $p$ -valor de 0,002, y por lo tanto, la nacionalidad y el tipo de contrato no son independientes.

La temporalidad es una característica de la población extranjera, esto puede ser debido a que los extranjeros tienden a ocupar puestos de trabajo más precarios en los

que la temporalidad es alta, sin embargo, la población española tiende a ocupar puestos de trabajo en los que hay una tendencia a hacer contratos indefinidos.

### 6.2.3. Efectos de los factores personales sobre la tasa de paro

La tasa de paro es la proporción de personas que se encuentran en paro sobre el total de personas activas, se calcula mediante la siguiente fórmula (Eustat, n.d.).

$$Tasa\ de\ paro = \frac{Población\ parada}{Población\ activa} \times 100$$

En nuestro caso, para calcularla, se considera la información de la variable ‘situación laboral respecto de la actividad’, sin tener en cuenta la población inactiva. De este modo, tenemos información del número de parados y de ocupados que tomados conjuntamente, dan lugar a la población activa.

**Tabla 13: Situación laboral y edad**

<b>Situación laboral</b>				
		<b>No parados</b>	<b>Parados</b>	<b>Total</b>
<b>Edad</b>	<b>de 16 a 24</b>	270 (83,6%)	53 (16,4%)	323 (100%)
	<b>de 25 a 29</b>	328 (88,2%)	44 (11,8%)	372 (100%)
	<b>de 30 a 44</b>	1703 (92,2%)	131 (7,1%)	1834 (100%)
	<b>de 45 a 59</b>	2540 (93,6%)	174 (6,4%)	2714 (100%)
	<b>de 60 a 64</b>	485 (93,1%)	36 (6,9%)	521 (100%)
	<b>Más de 65</b>	83 (97,6%)	2 (2,4%)	85 (100%)
<b>Total</b>		5409 (92,5%)	440 (7,5%)	5849 (100%)

Valor estadístico: 50,31; gl: 4; p-valor <0,001

Observando el estadístico de contraste, z, da lugar a un p-valor <0,001, y por lo tanto, consideramos que la edad y la tasa de paro no son independientes.

Como se puede observar, a más edad menor es la tasa de paro. El dato más característico de la tabla anterior es que los jóvenes de 16 a 24 años tienen una escasa

tasa de empleabilidad, es decir, tienen una mayor tasa de paro que el resto de edades. Esto es debido a la falta de estudios y experiencia laboral, ya que, a pesar de que la edad legalmente establecida para comenzar a trabajar son los 16 años, muchos jóvenes deciden dedicarse únicamente a estudiar, y el resto de jóvenes, que optan por trabajar, tienen problemas para encontrar empleo, puesto que las empresas prefieren contratar a personas con experiencia laboral.

Por otro lado, el grupo de personas con una edad comprendida entre los 45 y 59 años son los que menor tasa de paro tienen; el principal motivo es que debido a la alta experiencia laboral las empresas prefieren mantenerlos en sus puestos de trabajo en vez de contratar a gente joven sin experiencia.

En cuanto a las personas mayores de 65 años, la mayoría de ellas están jubiladas, con lo cual pertenecen al grupo de inactivos, es por ello, por lo que hay pocas personas de esta edad tanto trabajando como en paro.

- Sexo

**Tabla 14: Situación laboral y sexo**

		<b>Situación laboral</b>		
		<b>No parados</b>	<b>Parados</b>	<b>Total</b>
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	2790 (93,1%)	206 (6,9%)	2996 (100%)
	<b>Mujer</b>	2619 (91,8%)	234 (8,2%)	2853 (100%)
<b>Total</b>		5409 (92,5%)	440 (7,5%)	5849 (100%)

Valor estadístico: 3,69; gl: 1; p-valor =0,055

Con este contraste podemos saber si la tasa de paro varía según el sexo. Como podemos observar el estadístico de contraste, z, da lugar a un p-valor =0,055, con lo cual, al nivel de significación del 5%, no se rechaza la hipótesis nula de que la tasa de ocupación y el nivel de estudios terminados sean independientes.

En este caso, es preciso comentar que la tasa de paro que se obtiene para las mujeres es algo superior a la de los hombres, pero dado el p-valor obtenido en el

contraste, no podemos concluir que tales diferencias sean significativas y concluimos que el sexo no tiene incidencia sobre la tasa de paro.

- Nivel de estudios terminados

**Tabla 15: Situación laboral y nivel de estudios terminados**

<b>Situación laboral</b>				
		<b>No parados</b>	<b>Parados</b>	<b>Total</b>
<b>Nivel de estudios terminados</b>	<b>Estudios primarios o inferiores</b>	1121 (89,5%)	132 (10,5%)	1253(100%)
	<b>Estudios secundarios</b>	2029 (91,3%)	193 (8,7%)	2222 (100%)
	<b>Estudios superiores</b>	2259 (95,2%)	115 (4,8%)	2374 (100%)
<b>Total</b>		5409 (92,5%)	440 (7,5%)	5849 (100%)

Valor estadístico: 45,14; gl: 2; p-valor <0,001

Con este contraste podemos analizar si la tasa de paro varía para los diferentes niveles de estudios terminados. Como podemos observar, el estadístico de contraste,  $\chi^2$ , da lugar a un p-valor <0,001, con lo cual, concluimos que la tasa de paro y el nivel de estudios terminados no son independientes.

En este caso, el grupo más susceptible de tener una alta tasa de paro es aquel con un nivel de estudios primarios o inferiores; además, hay una notable diferencia con el grupo de estudios superiores. Con esto se corrobora la idea de que el nivel de formación incide en las oportunidades laborales, puesto que algunos sectores requieren una mayor cualificación, lo que excluye a aquellos con niveles educativos más bajos. Además, durante los periodos de crisis económicas, la tasa de desempleo tiende a aumentar en general. Sin embargo, los individuos con niveles educativos más bajos pueden verse más afectados, ya que pueden ocupar empleos más precarios o estar en sectores más vulnerables a las fluctuaciones económicas.

- Nacionalidad

**Tabla 16: Situación laboral y nacionalidad**

<b>Situación laboral</b>				
		<b>No parados</b>	<b>Parados</b>	<b>Total</b>
<b>Nacionalidad</b>	<b>Española</b>	5048 (93,6%)	348 (6,4%)	5396 (100%)
	<b>Extranjera</b>	361 (79,7%)	92 (20,3%)	453 (100%)
<b>Total</b>		5409 (92,5%)	440 (7,5%)	5849 (100%)

Valor estadístico: 115,39; gl: 1; p-valor <0,001

A continuación, vamos a determinar si la nacionalidad influye en la tasa de paro. Observando el estadístico de contraste, z, da lugar a un p-valor <0,001, y por lo tanto, se concluye que la nacionalidad y la tasa de paro no son independientes.

Como se observa en la tabla anterior, la población extranjera tiene una mayor tasa de paro que la población española. La tasa de paro en la población extranjera puede estar influenciada por varias causas, entre las cuales se incluyen la barrera lingüística, ya que si no hablan español con fluidez, pueden tener dificultades para encontrar empleo; otro motivo es la discriminación y los prejuicios hacia los inmigrantes, que pueden afectar negativamente a sus oportunidades de empleo y, por último, en épocas de crisis económicas la tasa de desempleo tiende a aumentar para toda la población, y esto puede afectar a la población extranjera, ya que tienden a trabajar en empleos precarios o temporales.

Como conclusión de este análisis estadístico podemos afirmar que las variables personales influyen y tienen un gran impacto en las características laborales

Es por ello, por lo que se puede concluir que hay colectivos más vulnerables a la hora de acceder al mercado laboral, así como a conseguir contratos de mayor calidad en lo que se refiere a la estabilidad en el empleo y al tipo de jornada laboral, como es el caso de las personas de 16 a 24 años, individuos con estudios primarios o inferiores, mujeres y población con nacionalidad extranjera.

## 7. CONCLUSIONES

El objetivo de este TFG era describir las principales características del mercado laboral en el País Vasco y estudiar la relación entre las variables personales y las características laborales referentes a la accesibilidad a un empleo y a la calidad del mismo. Tras realizar el estudio se han podido extraer algunas conclusiones de gran interés que enuncio a continuación.

En primer lugar, cabe señalar que la evolución histórica ayuda a comprender la situación actual del mercado laboral. Hemos visto cómo a lo largo de los años se han vivido distintas crisis, transformaciones y evoluciones tanto sociales como económicas y políticas que han influido en la situación económica, y por ende en el mercado de trabajo.

Las variables personales estudiadas afectan a las características laborales. Hemos podido comprobar cómo la edad es un factor importante, determinando que las personas más jóvenes, de 16 a 24 años, son las que tienen más contratos a tiempo parcial y temporales y tienen una mayor tasa de paro. Una de las principales causas es la falta de experiencia, ya que las empresas prefieren contratar a gente con experiencia, puesto que tienen una mayor capacidad de adaptación a la empresa debido al aprendizaje en otros lugares de trabajo, también tienen una mayor costumbre de trabajar en equipo y más capacidad de desempeñar las responsabilidades del puesto. Además, los profesionales con experiencia suelen requerir menos tiempo y recursos para adaptarse al puesto de trabajo.

Respecto al sexo, las mujeres son las más afectadas por contratos a tiempo parcial, temporales y una tasa de desempleo más alta. En este caso, se ve cómo hoy en día se siguen manteniendo los estereotipos de género que a lo largo de la historia han afectado al acceso al mundo laboral de las mujeres, así como la igualdad de oportunidades respecto de los hombres a la hora de conseguir contratos a tiempo completo, indefinidos y empleo.

En el caso del nivel de estudios, a medida que dicho nivel aumenta, mayor es la opción de adquirir contratos a jornada completa y menor es la tasa de desempleo. A medida que el nivel de estudios aumenta, las personas suelen adquirir conocimientos y



habilidades especializadas que las hacen más competitivas en el mercado laboral, lo que implica que, en ocasiones, sean muy demandados para proyectos de corta duración que requieran experiencia laboral.

Además, la experiencia y el conocimiento supone una ventaja para obtener empleos que requieren un mayor nivel educativo y, por lo tanto, reducir su tasa de desempleo. En el caso de las personas con un nivel de estudios primarios o inferiores, a menudo, los empleadores pueden asociar un nivel educativo más bajo con una menor capacidad para asumir responsabilidades o cumplir con ciertos requisitos laborales. Esto puede resultar en una menor demanda de empleo para las personas con menor nivel educativo y, por lo tanto, una mayor tasa de desempleo.

Por último, según el último factor personal analizado podemos concluir que la nacionalidad, al igual que los factores personales anteriormente mencionados, influye considerablemente en las características laborales. En este caso, la población de nacionalidad extranjera es la más afectada por los contratos de jornada a tiempo parcial y temporales, y son también los que tienen más tasa de paro. Algunos de los motivos pueden ser que la discriminación y el estigma hacia la población extranjera aún pueden existir en algunos ámbitos laborales. Los prejuicios y estereotipos negativos pueden afectar a las oportunidades de empleo y llevar a una mayor tasa de desempleo entre las personas extranjeras. Asimismo, en algunos casos, la población extranjera puede tener niveles de cualificación o experiencia laboral que no se ajusten a las demandas del mercado laboral en Euskadi. Esto puede dificultar su inserción en empleos cualificados y llevar a una mayor tasa de desempleo. En algunos casos, los títulos y cualificaciones obtenidos en otros países pueden no ser reconocidos o valorados de la misma manera, tanto en España como en Euskadi.

Por consiguiente, con los datos analizados se puede determinar que en Euskadi el perfil de los individuos con mayores tasas de paro y empleos con peor calidad, dada la falta de estabilidad y el tipo de jornada laboral, son las personas jóvenes de 16 a 24 años, las mujeres, los individuos con estudios primarios o inferiores y las personas con nacionalidad extranjera.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & De Artiñano, I. M. (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española*, (229), 87-119.
- de Cos, P. H. (2020). El impacto del covid-19 en la economía española. *Banco de España [Internet]*, 1.  
<https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/21640/1/hdc010720.pdf>
- De la Rica, S., de Lafuente, D. M., & Campero, A. (2021a). Diagnóstico del mercado laboral en Euskadi (I): El acceso al Mercado Laboral y la Calidad del Empleo. Informe Divulgativo, Fundación Iseak.  
<https://iseak.eu/wp-content/uploads/2021/11/diagnostico-del-mercado-laboral-en-euskadi-i-el-acceso-al-mercado-laboral-y-la-calidad-del-empleo-2022-10-17-diagnostico-del-mercado-laboral-en-euskadi-i-el-acceso-al-mercado-laboral-y-la-calidad-del-.pdf>
- De la Rica, S., de Lafuente, D. M., & Campero, A. (2021b). Diagnóstico del mercado laboral en Euskadi (II): Las brechas generacionales y de género en el empleo vasco. Informe Divulgativo, Fundación Iseak.  
<https://iseak.eu/wp-content/uploads/2021/11/diagnostico-del-mercado-laboral-en-euskadi-ii-las-brechas-generacionales-y-de-genero-en-el-empleo-vasco-2022-10-14-diagnostico-del-mercado-laboral-en-euskadi-ii-las-brechas-generacionales-y-de-genero-.pdf>
- Departamento de Economía y Hacienda. (2023). *Crecimiento de la Economía Vasca*.  
[https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/clic/es\\_clic/adjuntos/c010423.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/clic/es_clic/adjuntos/c010423.pdf)
- Elder, S., & Johnson, L. J. (1999). Los indicadores laborales por sexo revelan la situación de la mujer. *Revista Internacional del Trabajo*, 118(4), 501-519.
- Eustat. (2023a). *Las personas ocupadas descienden un 0,5% y la tasa de paro sube al 8,4% en el cuarto trimestre de 2022 en la C.A. de Euskadi*.  
[https://www.eustat.eus/elementos/las-personas-ocupadas-descienden-un-05-y-la-tasa-de-paro-sube-al-84-en-el-cuarto-trimestre-de-2022-en-la-ca-de-euskadi/not020586\\_c.html](https://www.eustat.eus/elementos/las-personas-ocupadas-descienden-un-05-y-la-tasa-de-paro-sube-al-84-en-el-cuarto-trimestre-de-2022-en-la-ca-de-euskadi/not020586_c.html)

- Eustat. (2023b). *Tasa de paro de la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi, por trimestre, según sexo y edad (%) (1)*.  
[https://www.eustat.eus/elementos/ele0011500/tasa-de-paro-de-la-poblacion-de-16-y-mas-anos-de-la-ca-de-euskadi-por-trimestre-segun-sexo-y-edad--1/tbl0011526\\_c.html](https://www.eustat.eus/elementos/ele0011500/tasa-de-paro-de-la-poblacion-de-16-y-mas-anos-de-la-ca-de-euskadi-por-trimestre-segun-sexo-y-edad--1/tbl0011526_c.html)
- Eustat. (2023c). *Encuesta de Población en Relación con la Actividad* [base de datos].  
[https://es.eustat.eus/estadisticas/tema\\_57/opt\\_1/tipo\\_11/ti\\_encuesta-de-poblacion-en-relacion-con-la-actividad/temas.html#el](https://es.eustat.eus/estadisticas/tema_57/opt_1/tipo_11/ti_encuesta-de-poblacion-en-relacion-con-la-actividad/temas.html#el)
- Eustat. (n.d.). *Tasa de paro*.  
[https://www.eustat.eus/documentos/opt\\_1/tema\\_276/elem\\_11408/definicion.html](https://www.eustat.eus/documentos/opt_1/tema_276/elem_11408/definicion.html)
- Gobierno de España. (2023). *Informe trimestral del mercado del trabajo*.  
[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/numeros/144/144.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/numeros/144/144.pdf)
- Godenau, D. (2012). El papel de la inmigración en la economía española. *Documento de Trabajo ODF*, 7.  
[https://www.iefweb.org/wp-content/uploads/2019/01/inmigracion\\_economia\\_espanola.pdf](https://www.iefweb.org/wp-content/uploads/2019/01/inmigracion_economia_espanola.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022). *Encuesta de Población Activa (EPA). Tercer trimestre de 2022*.  
<https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0322.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023a). *Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA). Primer trimestre de 2023*.  
<https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0123.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023b). *Ocupados por tipo de sector (público o privado), sexo y CCAA*.  
<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4262>
- López, J.F. (2020). *Jóvenes españoles, una generación en crisis*. Artículo de Investigación, Fundación Civismo.  
<https://civismo.org/wp-content/uploads/2020/12/2020.12.21.-AI.-Jos%C3%A9-Francisco-L%C3%B3pez.-J%C3%B3venes-espa%C3%B1oles-generaci%C3%B3n-en-crisis.pdf>

- Mahía, R. (2021). «*Los efectos del COVID-19 sobre la inmigración en España: economía, trabajo y condiciones de vida*». Anuario CIDOB de la Inmigración 2020, p. 68-81.  
[https://www.cidob.org/es/articulos/anuario\\_cidob\\_de\\_la\\_inmigracion/2020/los\\_efectos\\_del\\_covid\\_19\\_sobre\\_la\\_inmigracion\\_en\\_espana\\_economia\\_trabajo\\_y\\_condiciones\\_de\\_vida](https://www.cidob.org/es/articulos/anuario_cidob_de_la_inmigracion/2020/los_efectos_del_covid_19_sobre_la_inmigracion_en_espana_economia_trabajo_y_condiciones_de_vida)
- Prieto, E., Santos, M., De Haro, D. (2005). *Historia económica: lecturas y materiales*. Dykinson.
- Unión Europea. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*.  
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>