

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Facultad de Comercio, Turismo y Ciencias Sociales Jovellanos

GRADO EN TRABAJO SOCIAL

**EL MODELO DE GARANTÍA DE INGRESOS ESPAÑOL FRENTE A
LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD DE INTEGRACIÓN DEL EMPLEO.**

CAMPOS TATO, SARA (UO264288)

Gijón, 24 de junio de 2021

RESUMEN.

La flexibilización de las relaciones laborales emprendida desde la década de los 70 ha traído consigo una degradación de la capacidad de integración del trabajo asalariado. Como consecuencia, un número creciente de trabajadores se encuentra atrapado en la sucesión de empleos precarios, incapaces de formar una carrera profesional o de superar el umbral de la pobreza. El sistema de garantía de ingresos, concebido como la última red de socorro de la población vulnerable, que ya mostró su ineficacia durante la Crisis de 2008 ante la explosión del número de personas desempleadas, se ha vuelto a poner a prueba durante la pandemia de COVID-19 con el reciente refuerzo del Ingreso Mínimo Vital. Este Trabajo de Fin de Grado explora la adecuación de estas prestaciones a la situación del mercado laboral y a las necesidades de la población española. A través de la revisión documental de la legislación laboral y de garantía de ingresos, se revela la poca capacidad de las mismas para prevenir la pobreza y la exclusión social y la necesidad de un nuevo modelo que promueva el bienestar y la autorrealización de toda la población.

Palabras clave: *precariedad laboral, exclusión social, rentas mínimas.*

ABSTRACT

The flexibilization of labor relations started in the seventies has brought along a degradation of wage labor's capability for social inclusion. Consequently, a growing number of workers finds themselves trapped in a series of precarious jobs, unable to start a professional career or keeping themselves over the poverty line. The income security system, conceived as the last security net for vulnerable population, which had already proved its inefficacy during 2008's financial crisis, has been put to test again during the COVID-19 pandemic with the recent addition of Minimal Vital Income. This paper explores the suitability of these benefits to the labor market's situation and the Spanish population's needs. Through the review of income security and labor legislation, their insufficient ability to prevent poverty and social exclusion is demonstrated, along with the need for a new model that promotes the wellbeing and self-realization of all the population.

Key words: employment precariousness, social exclusion, minimum income benefits.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. CONCEPTUALIZANDO LA PRECARIEDAD.....	5
3. LA POLÍTICAS DE EMPLEO ESPAÑOLA Y SUS EFECTOS EN LA SEGURIDAD DEL EMPLEO.....	10
4. LAS CONSECUENCIAS SOCIALES DE LA PRECARIEDAD LABORAL.	20
4.1. ¿QUIÉNES SON LOS TRABAJADORES PRECARIOS?	20
4.2. LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA DIMENSIÓN ECONÓMICA DE LA EXCLUSIÓN.	24
5. LAS POLÍTICAS DE GARANTÍA DE INGRESOS.....	29
5.1. LAS RENTAS MÍNIMAS COMUNITARIAS: EL SALARIO SOCIAL BÁSICO.....	30
5.2. EL INGRESO MÍNIMO VITAL.....	33
6. CONCLUSIONES.....	35
7. BIBLIOGRAFÍA.....	39

1. INTRODUCCIÓN.

El concepto actual de *precariedad laboral*, pese a nacer del debate sociológico en la Francia de los años 70 (Barbier, 2007), lleva ya años en el vocabulario político de la población española. Políticos, sindicatos y medios de comunicación lo usan para describir la situación de un mercado laboral en el que la temporalidad, las medias jornadas y la pobreza laboral son cada vez más frecuentes.

Todos estos elementos se pueden resumir en una característica: la falta de seguridad. El término *seguridad* forma parte de un binomio junto con el de *flexibilidad* que lleva siendo el centro de atención de la política de empleo europea desde hace décadas (Wilthagen y Tros, 2004; Alonso-Domínguez, 2013), acuñando el concepto de *flexiguridad* para describir la búsqueda de equilibrio entre estos dos. Este objetivo lleva presente en la legislación laboral española desde hace 11 años (RDL 10/2010, de 16 de junio), pero la situación de inseguridad parece haber aumentado progresivamente desde la Crisis de 2008.

Tras una década de crecimiento económico continuado y una situación social relativamente estable, la Gran Recesión de 2008 marcó el principio de un agravamiento de la desigualdad y la pobreza en España. Frente a un rápido crecimiento del desempleo, las políticas de protección social desplegadas por los gobiernos del momento se mostraron ineficaces y permitieron que la población en riesgo de pobreza alcanzara el 29,2% en 2014 (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2019). Ya en 2019 los indicadores macroeconómicos reflejaban una superación casi total de la crisis pero, aunque mejorando los máximos alcanzados a mediados de década, los medidores de desigualdad reflejan que la población española salió de la recesión en una situación más desigual y más vulnerable. Es en este contexto, con unos nueve millones de personas bajo el umbral de la pobreza (RDL 20/2020, de 29 de mayo), como se enfrenta España a la pandemia de COVID-19 en marzo de 2020. La parada de la actividad económica causó una reducción del número de ocupados de más de un millón de personas entre el primer y el segundo trimestre de 2020 (INE, 2021), dejando imágenes de colas kilométricas en bancos de alimentos y mostrando la incapacidad del sistema de rentas mínimas para afrontar esta situación. Para intentar controlar el rápido aumento de la pobreza, el gobierno del PSOE y Unidas Podemos creó en el mes de junio el Ingreso Mínimo Vital, cuyos resultados todavía están siendo evaluados.

La red de garantía de ingresos española es extensa y diversa en diseño, financiación y población objetivo y, sin embargo, parece que su efectividad en la protección contra la pobreza es limitada: la reducción del riesgo de pobreza tras las transferencias sociales

en España es tan solo del 6,8%, dos puntos menos que la media europea (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2019). Otra cuestión a considerar es si esta red tiene o debe tener como objetivo la protección de mínimos para los sectores más vulnerables de la sociedad o si debe aspirar a una protección universal que promueva el bienestar y el desarrollo personal de toda la población. Teniendo en cuenta su limitada eficacia hasta el momento y futuros retos para el sistema productivo como la robotización y digitalización de puestos de trabajo o el agotamiento de las energías fósiles, es necesario detenerse y considerar si el sistema de garantía de ingresos actual puede ser efectivo, si es necesario reformarlo o si se trata de un modelo agotado. Es por eso por lo que la pregunta que se plantea en este TFG es *¿son las políticas de garantía de ingresos actuales adecuadas para garantizar el bienestar de la población ante un mercado laboral cada vez más precarizado?*

Con el objetivo de responder a esta pregunta, el TFG empleará como metodología la revisión documental de legislación española sobre política laboral y rentas de garantía de ingresos, documentación teórica y descriptiva sobre pobreza, exclusión social y el mercado laboral español; y de bases de datos estadísticos europeas y españolas.

La estructura que seguirá el trabajo será la siguiente: en primer lugar se realiza una conceptualización del término *precariedad* junto con una descripción de su desarrollo histórico y su relevancia actual; a continuación el apartado tercero está dedicado a la evolución de los indicadores de precariedad de forma paralela a la política de empleo española entre 1984 y la actualidad; a continuación se lleva a cabo una exposición de las consecuencias de la precariedad laboral como elemento de la exclusión social, y, por último, se analiza el sistema de rentas mínimas y su adecuación para la protección de la ciudadanía. Para finalizar, se presentan las conclusiones en las que se responderá a la pregunta de investigación planteada y se intentará aportar una propuesta para la garantía del bienestar de la población y de la protección frente la exclusión económica.

2. CONCEPTUALIZANDO LA PRECARIEDAD.

Definir el concepto de *precariedad* no es una tarea sencilla, por la variedad de concepciones que encontramos entre países y autores. No obstante, haciendo una revisión de la literatura sobre la cuestión, encontramos un elemento común: la falta de seguridad (Standing, 2011; Jonna y Foster, 2016; Barbier, 2004). Parece tratarse de un concepto que se construye en la carencia, en la otredad, en la oposición. Entendida así, la precariedad laboral nace de forma negativa respecto a una noción ideal de empleo. Esta es una construcción histórica propia de las sociedades industriales que

consiste en el *trabajo asalariado normado*, siendo una de las condiciones para considerarse como tal el gozar de una cierta seguridad y estabilidad (Prieto, 2007). Desde esta perspectiva, la precariedad laborar no sería más que la situación distinta a la norma, que en nuestras sociedades postindustriales se caracteriza por la ya mencionada falta de seguridad.

El estudio de la precariedad como fenómeno moderno no tiene más que unas décadas de antigüedad. En los años 70 del siglo pasado comienza a ser un término empleado por varios autores, siendo Pitrou (1978, citada en Barbier, 2004) una de las primeras en sus trabajos sobre familias precarias. La que aporta es una visión multidimensional de la precariedad, más cercana al concepto de exclusión social que a la noción, vinculada exclusivamente a las relaciones laborales. Otros aspectos que Pitrou entendía como indicadores de esta precariedad multidimensional eran la falta de cualificaciones laborales, la inseguridad o malas condiciones de la vivienda, los problemas de salud o la carencia de una red de apoyo social.

Sin embargo, la precariedad ya existía y era estudiada con mucha anterioridad. Con una idea de la misma más cercana a la multidimensional de Pitrou que a la actual, Marx y Engels ya escribían sobre la precariedad en el siglo XIX como elemento que caracterizaba la vida de la clase obrera (Jonna y Foster, 2016). Las nuevas fábricas creadas durante la Revolución Industrial requerían de mano de obra cercana, propiciando la creación de ciudades en las que las condiciones de vida de la clase obrera eran infrahumanas. Estas ciudades estaban pobladas por obreros provenientes de las aldeas, desarraigados y con dificultades para adaptarse al nuevo modo de vida que requería el trabajo industrial. Habitaban viviendas pequeñas en las que el hacinamiento era la norma, sin medidas de saneamiento ni ventilación y en barrios en los que no había alcantarillado. Las dos grandes amenazas para estos obreros industriales eran la enfermedad y el desempleo, para los cuales no existían seguros sociales, con lo que dejar de trabajar era caer en una pobreza absoluta más grave que en la que ya se encontraban. Una vez desvinculados del mercado laboral, pasaban a formar parte de una infraclase que subsistía a través de la beneficencia, la mendicidad, la prostitución o las actividades delictivas (Engels, 1845).

Lejos de esta visión multidimensional, el concepto de precariedad en la actualidad se refiere estrictamente a relaciones de trabajo que se encuentran fuera de la norma social de empleo. Standing (2011) define la precariedad laboral como una carencia de estabilidad o seguridad que se materializa en siete esferas relativas al empleo (ver tabla 2.1).

En el mercado laboral	Oportunidades para acceder a un empleo con ingresos estables y suficientes, pleno empleo.
En el empleo	Protección ante despidos y regulación de los contratos.
En el puesto de trabajo	Oportunidades de movilidad ascendente, estabilidad en el puesto de trabajo.
En el trabajo	Protección ante accidentes y enfermedades, límites a la jornada laboral, compensaciones por jornadas inusuales.
En la reproducción de habilidades	Oportunidades de formación y uso de las competencias adquiridas por el trabajador.
En los ingresos	Seguridad de un ingreso estable adecuado, SMI, Seguridad Social, impuestos progresivos.
En la representación	Representación colectiva, derecho a organizarse en sindicatos y a huelga.

Tabla 2.1. Tipos de seguridad laboral. Fuente: elaboración propia a partir de Standing (2011).

Tanto precariedad como empleo normal son constructos sociales universales y persistentes en la historia cuya forma varía en función del contexto histórico y social del momento. En todas las sociedades ha existido un número de personas que mantienen relaciones de trabajo que quedan fuera del empleo normativo, pero es el número creciente de personas en dicha situación desde el último cuarto del siglo XX lo que ha motivado el reciente interés en el estudio de la precariedad (Standing, 2011; González y Requena, 2005). Y pese a que se ha manifestado en formas similares en la mayoría de sociedades occidentales, no todos los países tienen la misma norma social de empleo y, por tanto, no comparten una concepción única de precariedad. Francia fue el primer país en el que este concepto entró en el debate sociológico académico, y tanto allí como en países como España e Italia se ha ido integrando en el debate político hasta formar parte del vocabulario de la población general. En todos ellos existe un concepto de empleo normativo como trabajo indefinido y sus respectivas legislaciones laborales hacen esfuerzos explícitos por proteger esta relación, entendiendo cualquier otra como más expuesta a la precariedad (Barbier, 2004). Por el contrario, en otros países europeos como Alemania o Reino Unido el concepto de precariedad lleva poco tiempo en el debate académico y, en algunos, apenas se emplea en el ámbito político (ibidem). Esto se explica por la diferente concepción tanto del mercado laboral como de la protección social de cada uno de estos países. De forma similar a los tres primeros países nombrados, en Alemania también se considera el empleo indefinido como norma social, pero la diferencia radica en que este tipo de relación laboral se ha mantenido mucho más estable que en el resto, de modo que los empleos que podemos considerar precarios ocupan a un nivel mucho menor de la población activa. Por su parte, el Reino Unido tiene un mercado

laboral mucho más flexible que el resto de países que comparamos y no existe una concepción de relaciones laborales atípicas, pese a que estas sean frecuentes en la sociedad británica. En el caso de Dinamarca, también contribuye el hecho de que el alto nivel de protección social hace que la pérdida del empleo no suponga un problema grave para la subsistencia del desempleado, ya que dispone un mercado laboral más dinámico, que facilita las transiciones desde el desempleo al empleo y otorga generosas prestaciones económicas a las personas trabajadoras mientras se mantiene su situación de desempleo (Alonso-Domínguez, 2015).

El hecho histórico que trae consigo la relevancia actual de la idea de precariedad es la crisis que vive la norma social de empleo desde los años 70 del siglo pasado, siendo esta norma el trabajo asalariado indefinido, con un mismo empleador durante la mayoría de la vida laboral y sujeto a cierta protección social (Alonso, 2004). Sin embargo, los años setenta dan comienzo a una nueva revolución en todos los ámbitos de la vida humana con la aceleración del proceso de globalización y el neoliberalismo como agente político que la hace posible, llevando a las agendas de los países occidentales las medidas necesarias para su crecimiento (Standing, 2011; Escalante, 2016; González y Requena, 2005).

Podemos señalar una amplia variedad de factores que explican el éxito de esta corriente política. La más evidente es la situación de recesión económica causada por la Crisis del Petróleo de 1973, que rompe la tendencia de crecimiento propia de la postguerra. Dentro de ese contexto, las tasas de desempleo y la inflación se disparan mientras que los salarios alcanzan mínimos históricos (Escalante, 2016). Estas circunstancias económicas son el escenario perfecto para una amplia crítica a los sistemas de bienestar establecidos tras la IIGM, que requerían un alto nivel de gasto público para su mantenimiento, y una fuerte puja por la contracción del Estado. Esta estrategia se refleja en el gran cambio ideológico que se da en torno al desempleo: durante las décadas anteriores había sido entendido como un problema social y que, por tanto, era necesario emprender políticas de protección que redistribuyeran los riesgos sociales. Es bajo la influencia del neoliberalismo cuando la visión del desempleo y la pobreza retroceden hasta una posición culpabilizadora y centrada en las actitudes y capacidades personales, situando la responsabilidad de mejora de su condición en el propio individuo (González y Requena, 2005).

La adopción de las tesis neoliberales por parte de los partidos conservadores europeos supuso la ruptura del pacto social keynesiano que había aguantado durante treinta años, tiempo en que varios estados adoptaron un Estado de Bienestar liberal (Esping-Andersen, 1999) llegando a un consenso sobre la responsabilidad de proteger, aunque de forma limitada y muy condicional, a la población con ingresos más

reducidos. Ante el debilitamiento del Estado de Bienestar, la izquierda europea se enfrentó a una crisis de identidad que la hizo incapaz de proponer una alternativa política. Con los años, acabarían abandonando su discurso clásico en torno a la desigualdad y la redistribución, en favor de las problemáticas individuales en las que se centraba el neoliberalismo (Escalante, 2016). El triunfo del proyecto político neoliberal en Europa y Estados Unidos trajo consigo una serie de medidas clave: reducción de impuestos directos, desmantelamiento y privatización de bienes y servicios públicos, reducción del gasto público y de la inversión en políticas sociales, liberalización del mercado laboral y financiero y ataques a la organización colectiva de los trabajadores. Supuso un cambio histórico en la concepción de las políticas sociales que, en muchos aspectos, se mantiene hasta el presente.

El proceso de globalización y las políticas neoliberales hicieron posible también la disolución y práctica desaparición de las fronteras entre estados en el plano económico. El vínculo de explotación económica entre países del Norte y del Sur global, presentes desde la época colonialista, toma una nueva forma. Las nuevas políticas de liberalización de la economía a nivel mundial permiten que las grandes empresas vean en los países periféricos un abanico de posibilidades para incrementar sus beneficios. En estos, la legislación laboral es mucho menos protectora que en occidente, lo que significa un importante recorte en los costes de producción en salarios, infraestructuras y, más recientemente, en medidas de contención de la contaminación industrial. Ante esta perspectiva, comienza en el último cuarto del siglo pasado un proceso de deslocalización de la industria europea y americana hacia países en vías de desarrollo.

Como efecto de un nivel de competitividad en costes inasumible, comienza una desindustrialización paralela en los países occidentales. En el caso español, aproximadamente un millón de empleos industriales cualificados fueron destruidos entre 1977 y 1985 (González y Requena, 2005). Estos puestos de trabajo fueron sustituidos por nuevos empleos en el sector servicios, muchos de ellos de baja cualificación y con altas tasas de temporalidad, parcialidad y salarios bajos. Este sector ha pasado de abarcar al 41,8% de los ocupados en 1977 al 75,2% en 2019 (INE, 2021).

Pese a que los niveles actuales de precariedad puedan ser explicados con procesos iniciados a mediados del siglo pasado, las raíces de la misma son más profundas si la entendemos desde una perspectiva marxista. La teoría marxista explica la precariedad como una condición de todo el proletariado que existe como consecuencia de la relación de explotación entre clases (Jonna y Foster, 2016). Los trabajadores expulsados de la producción pasan a formar parte de un *ejército industrial de reserva*,

un “reservorio inagotable de fuerza de trabajo desechable” (Marx, citado en Jonna y Foster, 2016) que se ve obligada a aceptar empleos con condiciones peores. Otro teórico marxista, Hymer (citado en Jonna y Foster, 2016), señala una doble intención de este ejército de reserva: la presión que ejerce sobre el resto de la clase obrera. Su mera existencia es una amenaza para el empleo del resto de trabajadores, de modo que éstos se ven obligados a mantenerse fieles a sus empleadores por miedo de caer en el desempleo. Esta fractura creada en la clase obrera se ve alimentada por la composición del ejército de reserva: jóvenes, mujeres y, especialmente, inmigrantes. La identificación de estos grupos con el miedo a perder el empleo crea una fuerte división que alimenta las rivalidades internas y aleja al proletariado de organizarse (Jonna y Foster, 2016).

En conclusión, la precariedad laboral es un fenómeno antiguo que ha crecido en dimensión a través de la Globalización hasta afectar a partes de la sociedad que antes no vivían despreocupadas pero sí que gozaban de una mayor estabilidad de su situación laboral. La incorporación masiva de mano de obra al mercado laboral mundial y la terciarización de las sociedades occidentales, junto con la desregulación económica, la contracción del Estado de Bienestar, han creado progresivamente desde mitad del siglo XX un panorama incierto en que el crecimiento económico se mantiene, excluyendo, sin embargo, a un sector de la población de una relación laboral normativa y estable.

3. LA POLÍTICAS DE EMPLEO ESPAÑOLA Y SUS EFECTOS EN LA SEGURIDAD DEL EMPLEO.

Una vez realizada la necesaria conceptualización de la precariedad laboral, en el presente epígrafe se analizará la política laboral diseñada e implementada en España, junto con sus consecuencias en el mercado de trabajo y en la precariedad o seguridad del empleo.

Para estudiar dichos efectos, se utilizarán algunos indicadores que muestran el avance de la precariedad, entendida, a la manera en la que se presentó en el apartado anterior, como una relación laboral distinta a la norma. De acuerdo con este enfoque, en España este empleo normativo toma la forma de empleo indefinido a jornada completa y sujeto de cierta protección social (Alonso 2004); por tanto tomaremos como indicadores la temporalidad y el tipo de jornada, analizados en este apartado, y la protección social, de la que se hablará en el apartado 5.

Para comprender mejor la evolución de la precarización del mercado laboral, es necesario, en primer lugar, reparar en la terciarización del mercado de trabajo español

a la que se aludía brevemente en el apartado anterior. Como se puede apreciar en el gráfico 3.1, el porcentaje de empleos en el sector terciario español lleva en crecimiento de forma continuada desde los años setenta. El aumento de la productividad en la agricultura y el proceso de desindustrialización en España, al igual que en el resto de países occidentales, conllevan una pérdida de peso en la ocupación de forma notable, mientras esos empleos son sustituidos por otros nuevos en el sector servicios. Dentro de este, destaca, en primer lugar, el desarrollo de la industria hostelera y turística española, y en segundo, el crecimiento del empleo público motivado por el desarrollo tardío del Estado de Bienestar en nuestro país, especialmente en la época expansiva de los ochenta (González y Requena, 2005). Mientras que los empleos públicos frecuentemente gozaban de una mayor estabilidad y buenos salarios, los empleos privados en el sector servicios, especialmente los poco cualificados, han mostrado una mayor tendencia a la precariedad. Sin embargo, la precariedad ha ido alcanzando también a los trabajadores públicos: entre el año 2004 y 2021 el porcentaje de asalariados públicos con contratos temporales ha pasado del 21,9% al 30,4% (INE, 2021).

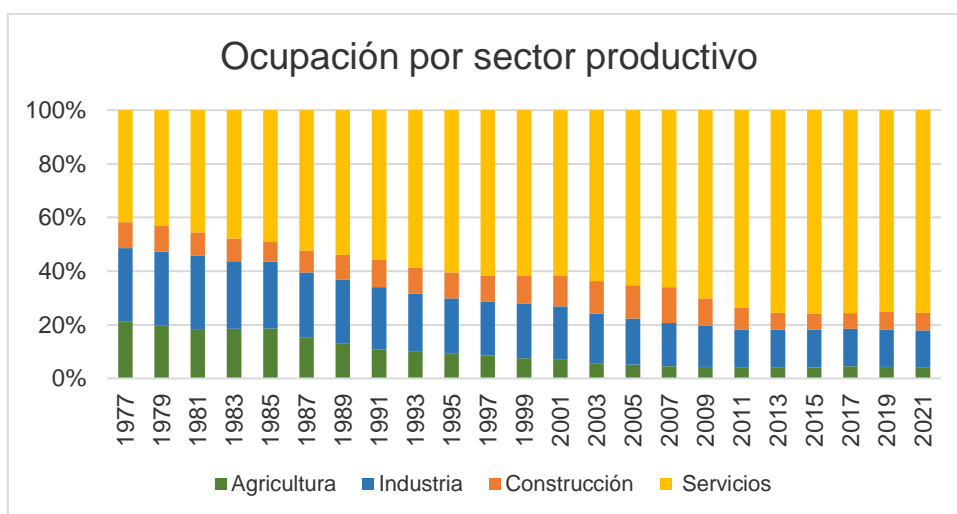


Gráfico 3.1. Evolución de la ocupación por sector productivo entre 1977 y 2021. Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE, 2021).

Por otra parte, y más allá de lo que reflejan los datos cuantitativos sobre la transformación del mercado de trabajo español, los mercados laborales también pueden ser observados a partir de su posición en un espectro entre seguridad y flexibilidad (Wilthagen y Tros, 2004). La relación entre ambas ideas y la búsqueda de un equilibrio entre ellas lleva tiempo siendo un objetivo clave de las políticas europeas de empleo. Sin embargo, este objetivo no se ha reflejado en políticas coherentes con el mismo en España, sino que una fuerte apuesta por la flexibilidad numérica como motor de la creación de empleo y una seguridad laboral que sólo llega a un núcleo de

trabajadores indefinidos han creado una fuerte segmentación en el mercado laboral. Esta flexibilidad, sin medidas coordinadas de fomento de la seguridad, se ha convertido, asimismo, en la principal fuente de precariedad laboral en la actualidad. Wilthagen y Tros (ibidem) contemplan las siguientes dimensiones de la flexibilidad y la seguridad (ver tabla 3.2), que resultan muy útiles para la descripción del mercado de trabajo español que se realizará a continuación.

Flexibilidad numérica	Externa	Capacidad de una empresa para modificar el tamaño de su plantilla.
	Interna	Facilidad para alterar el volumen de trabajo sin afectar al número de trabajadores.
Flexibilidad funcional		Posibilidad de cambiar de empleo o competencias un trabajador o de reestructurar el trabajo una empresa
Flexibilidad salarial		Capacidad de transformar las estructuras salariales.
Seguridad en el puesto de trabajo		Perspectiva de mantenerse en un puesto de trabajo con el mismo empleador.
Seguridad de empleo		Confianza en encontrar un puesto de trabajo al quedarse desempleado.
Seguridad de rentas		Acceso a políticas de mantenimiento de los ingresos en caso de no poder trabajar.
Seguridad combinada		Existencia de facilidades para conciliar la vida personal y laboral.

Tabla 3.2. Dimensiones de la flexibilidad y la seguridad según Wilthagen y Tros (2004). Fuente: Elaboración propia, a partir de Alonso-Domínguez (2013).

La legislación laboral aprobada durante la época dorada de los Estados de Bienestar, que protegía el empleo indefinido entendido como la relación laboral más favorable para el trabajador, ha sido progresivamente erosionada durante décadas en favor de una liberalización de las relaciones laborales (Standing, 2011). Las medidas de flexibilidad numérica externa, como el fomento de la contratación temporal o el abaratamiento del despido se han presentado como herramientas para fomentar la contratación, ayudar a los jóvenes a incorporarse al mercado laboral o impulsar a las pequeñas empresas; sin embargo, el efecto real que han tenido estas políticas es la creación de un mercado laboral dual: por una parte, se mantiene un grupo de trabajadores con empleo indefinido, salarios elevados y un alto grado de seguridad en el empleo, y por otra el resto de trabajadores, que va enlazando contratos temporales con períodos de desempleo (Standing, 2011; Wilthagen y Tros, 2004). La temporalidad es una herramienta para adaptarse a la variación de la actividad económica, pero los contratos temporales presentan, además, otra serie de beneficios para los

contratadores. Los salarios anuales de los trabajadores temporales son generalmente más bajos, concretamente un 24,7% por debajo de la media salarial (INE, 2020b). La indemnización por despido tras no renovar el contrato a un trabajador temporal también es menor: doce días por año de servicio, en comparación con los veinte de un despido por causas objetivas (RDL 2/2015, de 23 de octubre). Su despido también es más fácil por motivos como la no escrita regla LIFO (*last in, first out*), por la que los últimos trabajadores en incorporarse son los primeros en ser despedidos en momentos de crisis económica (Alonso-Domínguez, 2013). Pero además, como se comentaba en el apartado anterior, su propia existencia y número puede ser instrumentalizada para amenazar a los trabajadores indefinidos con ser sustituidos (Standing, 2011).

En las siguientes páginas se analizará de forma más detallada la evolución de la temporalidad y el tipo de jornada en España, poniéndolas en relación con la situación económica y la legislación laboral. El gráfico 3.3 refleja la caracterización del mercado en términos de modalidad contractual.

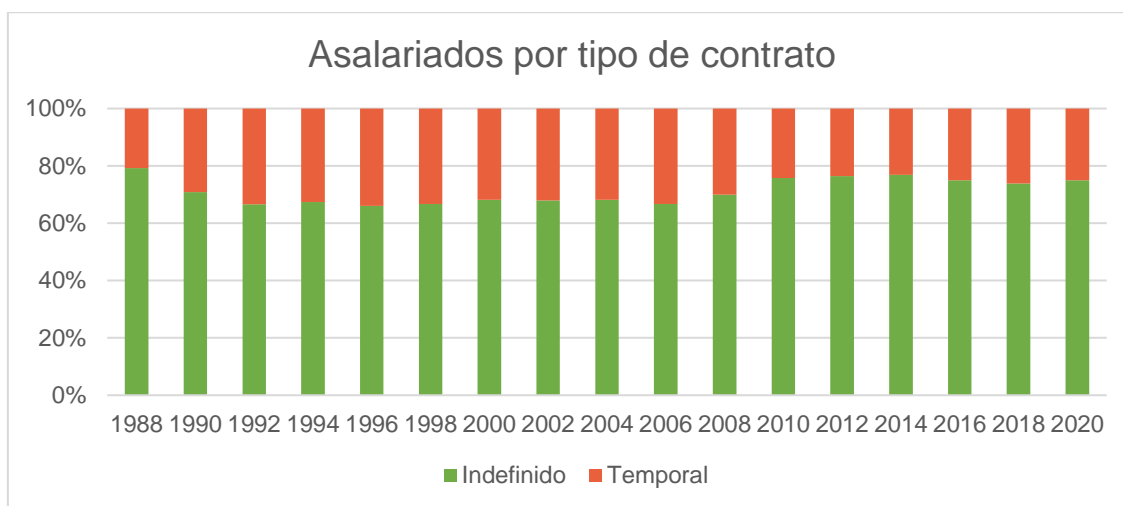


Gráfico 3.3. Porcentaje de asalariados por tipo de contrato o relación laboral. Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE, 2021).

Los primeros datos sobre temporalidad que recoge la Encuesta de Población Activa son del año 1987. Para entender las cifras es necesario conocer la reforma del Estatuto de los Trabajadores (ET) que tuvo lugar tres años antes a través de la *Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*. Esta reforma se aprueba en un contexto económico en el que la tasa de paro roza el 20% (INE, 2021), con el objetivo principal de crear puestos de trabajo fomentando la contratación temporal. Esto se hace a través de la liberalización del contrato de fomento al empleo: hasta el momento era un tipo de contrato restringido a colectivos de baja empleabilidad y esta

reforma hace posible aplicarlo a cualquier trabajador desempleado durante un máximo de tres años. Además, se alarga el período máximo de los contratos de prácticas y de formación. Los efectos de esta reforma se aprecian en el fuerte aumento del porcentaje de trabajadores temporales a partir de 1987 que se observa en el gráfico 3.3.

Pese a lograr un aumento de la contratación temporal, el porcentaje de desempleados subió en un 5% en una década, llegando al 24,5% en el primer trimestre de 1994 (INE, 2021). En medio de una grave crisis económica, con una caída del 1,67% del PIB entre el segundo trimestre de 1992 y el segundo de 1993 (INE, 2020d), el gobierno de Felipe González aprueba la *Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*. Los objetivos de esta modificación eran reducir la temporalidad en la contratación, que había crecido en un 4% tras la reforma de 1984, y facilitar la inserción laboral de los jóvenes. Para reducir la temporalidad se restringió el uso del contrato de fomento del empleo hasta su casi desaparición en los años siguientes y para lograr el segundo objetivo se flexibilizaron aún más los contratos en prácticas y de aprendizaje. Otras nuevas medidas con repercusiones en la precarización del trabajo fueron la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal y la progresiva liberalización de la movilidad funcional y geográfica y del despido por causas objetivas. Esta reforma logró reducir la tasa de desempleo hasta el 21,3% en 1997 (INE, 2021), acompañada por una recuperación económica hacia finales de los 90, pero no consiguió reducir la temporalidad, que se mantuvo alrededor del 33%.

En 1997 se aprueba el *Pacto sobre Estabilidad en el Empleo* (Ley 63/1997, de 26 de diciembre), cuyo objetivo era precisamente incrementar la contratación indefinida y controlar el crecimiento de los contratos temporales para fortalecer la seguridad en el puesto de trabajo. Se crea una nueva modalidad de contrato: el *contrato de fomento de la contratación indefinida*, dirigido a colectivos de baja empleabilidad y trabajadores temporales. El incentivo que presentaba era una menor indemnización en caso de despido objetivo declarado improcedente: de 45 a 33 días por año trabajado. Además se ofrecen bonificaciones en la Seguridad Social y subvenciones directas para fomentar este tipo de contrato. Para limitar los contratos temporales se elimina el contrato de lanzamiento de nueva actividad y se introducen restricciones en los contratos formativos. Esta reforma no llegó a lograr su objetivo, puesto que la temporalidad apenas se reduce en un 1% en este período (INE, 2021).

La década de los 2000 se caracteriza por el crecimiento económico sostenido hasta el año 2008. En 2007 se alcanza un mínimo histórico de paro, con solo el 7,9% de la

población activa en desempleo (ibidem). El PIB nacional creció durante siete años seguidos por encima del 6% (ibidem). Y sin embargo, la proporción de asalariados temporales no sólo no bajó del 30% sino que recuperó el nivel del 33% en 2006. Como vimos en el gráfico 3.1., la creación de empleo se estaba sustentando en la construcción y en el sector servicios, pasando de ocupar al 33,5% al 26,6% de los asalariados entre 2001 y 2007 (INE, 2021) y cuyas tasas de temporalidad son más elevadas que en otros sectores: el 55% de los trabajadores de la construcción en 2007 tenían contratos temporales (ídem).

Durante este período se introdujeron dos reformas laborales. La primera de ellas es la *Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*, que busca seguir ampliando las medidas implementadas en 1997. Se eliminó el contrato parcial para pasar a ser la jornada parcial una modalidad de todos los contratos, se limitó la duración del contrato eventual y se implantó el nuevo contrato de inserción, un contrato temporal para el personal de las Administraciones públicas. La siguiente sería el *Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo*. Este decreto continúa con la línea de fomento de la contratación indefinida, bonificando este tipo de contrato y la conversión de temporales en fijos. No es una medida estructural sino que tiene vigencia en las conversiones realizadas entre su entrada en vigor y el 1 de enero de 2007. Se imponen también limitaciones al uso de contratos temporales de forma sucesiva. El resultado es un crecimiento de la contratación indefinida durante los meses en los que está en vigor esta medida para volver a reducirse en cuanto se extingue (SEPE, 2021).

Tras más de una década de crecimiento llega la crisis de 2008. La explosión de la burbuja del ladrillo, creada sobre una base de especulación inmobiliaria, junto con una crisis financiera a nivel mundial, sumió a la economía española en una larga recesión. Entre 2008 y 2013, el año más duro de la crisis, se destruyeron 3.590.000 empleos, el 44,9% de ellos del sector de la construcción. La tasa de paro alcanzó un máximo histórico en 2013, llegando al 26,94% en el primer trimestre (INE, 2021). El precio más reducido de los despidos y la menor antigüedad de estos trabajadores, como indica la regla LIFO influyeron en una reducción del porcentaje de trabajadores temporales del 30% al 21,9% entre 2008 y 2013. Standing (2011) cuenta cómo esta crisis significó un refuerzo del mercado laboral dual español: los trabajadores fijos fueron protegidos y mantuvieron una relativa tranquilidad mientras se incidía en la flexibilidad de una reserva de trabajadores temporales. Pero también fue una oportunidad para sustituir a trabajadores fijos por temporales o por trabajadores subcontratados con salarios más bajos.

Un dato revelador sobre la situación de la población ocupada es el incremento de porcentaje de *trabajadores pobres*: este concepto se refiere a las personas que hayan estado ocupadas durante más de la mitad del año de referencia y que viven en hogares cuya renta es menor que el 60% de la renta mediana del país (Eurostat, 2021b). El fenómeno de los trabajadores pobres y su dimensión es un reflejo de la pérdida de capacidad integradora del trabajo. El empleo continuado de políticas de flexibilización de las relaciones laborales para fomentar la creación de empleo sin implementar medidas de seguridad adecuadas para alcanzar un equilibrio ha supuesto que estos nuevos trabajos sean de mala calidad y no permitan a quienes los ocupan una vida estable y fuera de la pobreza. Podemos ver esto en el porcentaje de trabajadores con ganancia baja¹, que se ha mantenido por encima del 12,9% en la última década y que en el año 2012 se encontraba en el 17,2% (INE, 2020b). En este mismo año, España se situaba como tercer país europeo con más trabajadores pobres con un porcentaje del 10,8%, aproximadamente un 2% por encima de la media europea (Eurostat, 2021b).

Por otra parte, el sector público, pese a gozar generalmente de una mayor estabilidad laboral y mejores condiciones de empleo, también se vio afectado por esta crisis. Los empleados públicos sufrieron una bajada del 5% de su salario en 2012, junto con la congelación de sus salarios en 2011 y 2012, a la vez que se eliminaban o reducían beneficios no salariales como los días de libre disposición o por antigüedad (RDL 20/2012, de 13 de julio). Entre 2007 y 2013 se perdieron aproximadamente 35.000 empleos públicos (INE, 2021). Otro aspecto al que atender es la subcontratación de los servicios públicos, ya que parte de las Comunidades Autónomas apostaron por la subcontratación y privatización de la gestión para reducir el gasto público (Banco de España, 2019). Esta es una tendencia al alza por parte de comunidades con gobiernos tanto de derechas como de izquierdas: el índice de subcontratación en el sector público ha aumentado en 15 de las 17 CCAA españolas entre 2002 y 2018, con una media de crecimiento del 3,5% y con un crecimiento especialmente fuerte tras la crisis de 2008 (ibidem).

En este contexto de crisis económica, el gobierno del PSOE aprobó el *Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*. Los dos objetivos principales de la reforma eran la corrección de la dualidad del mercado laboral y la promoción de la flexibilidad interna de las empresas. Para incentivar la contratación indefinida se estableció un límite de tres años a los contratos

¹ Los asalariados con ganancia baja son aquellos cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana (INE, 2020b).

de obra y servicio, ampliables hasta cuatro según convenio, a partir del cual los trabajadores pasarían a ser fijos. Igualmente pasarían a ser trabajadores indefinidos los trabajadores temporales que trabajaran durante más de 24 meses en un período de 36. También se extendió el *contrato de fomento de la contratación indefinida*, hasta ahora restringido a colectivos de difícil inclusión en el mercado, a todo trabajador en paro durante más de tres meses. Su incentivo principal era la indemnización por despido improcedente, de 33 días por año de servicio en comparación con los 45 días de un contrato indefinido estándar. En cuanto a la flexibilidad interna, se permite la modificación sustancial de las condiciones de trabajo si se justifica en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Tanto en este caso como en el de la movilidad geográfica, los períodos de consultas se ven reducidos a un máximo de quince días, anteriormente la duración mínima. Son medidas con fuertes consecuencias en la seguridad en el empleo, ya que pese a justificarse como métodos de incentivación del empleo y de flexibilidad interna son mecanismos que refuerzan la liberalización, el abaratamiento del despido y la desprotección de las condiciones laborales en un contexto de crisis económica.

También en esta línea de flexibilidad externa, este RD facilita el uso del despido por causas objetivas, cuya indemnización es de sólo veinte días por año de servicio. Este tipo de despido cuenta entre las posibles causas la previsión de un posible problema económico, técnico, organizativo o de producción futuro o que se deduzca “mínimamente la razonabilidad” (RDL 10/2010, de 16 de junio, art. 2), lo que hasta entonces se consideraba improcedente. Esto abre la puerta a un despido más barato, ya que el 40% de la indemnización es cubierta por el FOGASA (Fondo de Garantía Salarial) y que apenas requiere justificación.

Con una crisis económica que continúa empeorando, el nuevo gobierno del Partido Popular aprobó un nuevo paquete de medidas que ahondan en la tendencia precarizadora con el *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. En la línea de liberalización del despido, se reduce la indemnización por despidos improcedentes de 45 a 33 días, bajando el máximo de mensualidades de cuatro a dos años. El despido por causas objetivas también amplía sus condiciones, permitiendo el despido por causas económicas ya no sólo bajo la previsión de pérdidas sino también de reducción de ganancias, y no se obliga a la empresa a aportar una justificación de razonabilidad. Se eliminó también la necesidad de autorización administrativa para realizar ERES, suspensiones temporales de contratos y reducciones de jornada. Se modifica la negociación colectiva, priorizando a los convenios de empresa sobre los del sector para favorecer la flexibilidad interna. Como medidas de fomento de la contratación se introdujo un

nuevo tipo de contrato bonificado, el *contrato indefinido de apoyo a los emprendedores*.

En esta misma línea de bonificación de la contratación indefinida continúa el *Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida*, que introdujo nuevas reducciones en la cotización durante dos años para los nuevos contratos indefinidos firmados entre el 25 de febrero y el 31 de diciembre de 2014. Los efectos positivos de esta política de bonificaciones, como ya sucedió en casos anteriores, son difíciles de comprobar: es cierto que entre 2014 y 2016, años en los que era efectiva la bonificación, se crearon 487.300 empleos de duración indefinida, pero a su vez la tasa de temporalidad aumentó casi un 2% en este mismo período (INE, 2021).

El uso cada vez más extendido de las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social como política de fomento de la contratación ha tenido como consecuencia que todos los colectivos excepto los hombres de entre 30 y 45 años con seis meses de inscripción en el paro puedan beneficiarse de alguna bonificación (Cueto, 2006). Esto significa perder la razón de ser de estas bonificaciones, favorecer la contratación de grupos desventajados, para convertirse en una herramienta para abaratar la contratación de forma general. La mala delimitación de los colectivos beneficiarios lleva a un efecto de *sustitución*, por la que parte de los beneficiarios de estas bonificaciones que no están especialmente desfavorecidos ocupen puestos anteriormente ocupados por trabajadores no beneficiarios, reduciendo el coste de ese puesto de trabajo. Además, es complejo saber si el aumento en la contratación indefinida es consecuencia de esta política o si se debe a una mejora de la situación económica. Este es el llamado efecto *peso muerto*, por el cual los empleos generados y que se benefician de las bonificaciones se hubieran creado igualmente sin existir esta política (ibidem).

Como vemos, la seguridad de empleo descrita por Wilthagen y Tros (2004) como la confianza en conseguir un nuevo empleo al perder el anterior se ha buscado a través del abaratamiento de la contratación, pero se ha descuidado la formación y educación continuada a lo largo de la vida laboral. Mientras que el 25,3% de los adultos en Dinamarca y el 19,5% en Países Bajos, países en los que la rotación laboral es frecuente, participaron en actividades formativas en el mes anterior a ser preguntados en 2019, este porcentaje fue sólo del 10,6% en España (Eurostat, 2020a).

A partir de 2014 se comienza a apreciar una paulatina recuperación de la economía. El PIB anual aumenta por primera vez desde 2010, el desempleo empieza a caer tras el máximo histórico del 26,9% el año anterior y el salario medio se encuentra en su punto más alto desde 2008 (INE, 2021). Y de nuevo, como sucedió durante la década

anterior, la creación de empleo se alimentó sobre todo de trabajos temporales, siendo más del 90% de los empleos creados anualmente entre 2013 y el 2017 (SEPE, 2021). Los niveles de temporalidad no recuperaron los niveles anteriores a la crisis, pero sí volvieron a superar el 25% en 2016. La mayoría de empleos creados son en el sector servicios, que pasa de representar el 65,9% del total de empleos en 2007 al 75,6% en 2017.

La recesión que ha acompañado a la pandemia de COVID-19 ha traído las mismas consecuencias en la temporalidad que la anterior crisis económica: el 76,3% de los trabajos perdidos entre el último trimestre de 2019 y el primero de 2021 eran empleos temporales (INE, 2021). El sector más afectado por la pandemia ha sido el sector servicios, del que han salido el 81,6% de esos empleos destruidos, de los cuales el 73% eran temporales.

El otro aspecto principal de la precariedad, como se exponía al principio de este apartado, es la parcialidad de la jornada laboral. La problemática principal del trabajo a jornada parcial no es el tipo de jornada o el número de trabajadores bajo esta modalidad, sino el hecho de que esta es la situación forzosa para una parte relevante de ellos en España. En 2020, el 53,4% de los trabajadores con jornada parcial decían estar en esa situación por no encontrar un trabajo con jornada completa (ibidem). Nuestro caso se puede comparar con el de Países Bajos, país europeo con el mayor porcentaje de trabajadores a tiempo parcial. La legislación de este país facilitó la normalización del empleo a jornada parcial igualando las condiciones laborales a las de los trabajadores a tiempo completo y promoviendo diversas medidas de seguridad (Alonso-Domínguez, 2013). Es por ello que esta modalidad de empleo es mayoritariamente voluntaria en Holanda y se ve como una herramienta de conciliación entre vida laboral y personal. La obligatoriedad de la jornada parcial junto con los salarios reducidos y la carencia de prestaciones de compensación salarial son los motivos que la hacen un factor de precariedad laboral.

El uso extendido de la jornada parcial de jornada en España es más reciente que el de los contratos temporales. La *Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad* fue crucial para su extensión, ya que eliminó el contrato a jornada parcial e hizo que esta fuera una modalidad de cualquier tipo de contrato. Desde entonces ha estado en continuo crecimiento: desde 2002 el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial ha aumentado en 6,6 puntos (INE, 2021). El máximo histórico se alcanzó en el segundo trimestre 2014 con un 17,7% de trabajadores a tiempo parcial por dos posibles causas: la primera es la creación de empleo en el sector servicios, que ocupa a la mayoría de empleados a tiempo parcial; la segunda es la promoción de fórmulas

de reducción de jornada para evitar la pérdida de empleos a través de las reformas de 2010 y 2012. En ellas se aprueba la suspensión de contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por iniciativa del empresario y se comienza a bonificar al 50% las cuotas empresariales por trabajadores con jornadas reducidas.

Desde ese máximo del 17,7% el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial se ha ido moderando hasta ubicarse en el 15,5% en el primer trimestre de 2020 (INE, 2021). La tendencia de descenso se reforzó con los efectos económicos de la pandemia de COVID-19, posiblemente por ser el más afectado el sector servicios, que aglutina al 91,6% de los trabajadores con jornada parcial (ibidem).

Una vez conocido el nivel de desequilibrio entre flexibilidad y seguridad en el mercado laboral español, pasaremos a aproximarnos a las consecuencias que tiene dicha situación en las condiciones de vida de los trabajadores afectados por la precariedad laboral.

4. LAS CONSECUENCIAS SOCIALES DE LA PRECARIEDAD LABORAL.

4.1. ¿QUIÉNES SON LOS TRABAJADORES PRECARIOS?

Como hemos visto, la precariedad laboral es una consecuencia colateral de un modelo económico que apuesta por la flexibilidad sin aplicar las medidas compensatorias de seguridad necesarias para permitir un modo de vida digno para la mano de obra. También hemos visto que es un fenómeno que va afectando progresivamente a capas más amplias de la sociedad, pero hay ciertos grupos que se ven más vulnerables a sus efectos.

Las mujeres son uno de los colectivos sobrerrepresentados entre los trabajadores precarios. La diferencia por sexo no es tan destacada en la temporalidad, ya que las mujeres representan el 52%; es en el trabajo a tiempo parcial donde existe una gran distancia. En el último trimestre de 2020, el tres de cada cuatro trabajadores a tiempo parcial eran mujeres. Como se menciona en el apartado anterior, el principal motivo por el que para ocupar un trabajo con jornada parcial es el no encontrar un trabajo a jornada completa, siendo esta la causa para el 60% de los hombres y el 49,5% de mujeres en 2020 (INE, 2020c). La gran diferencia en las motivaciones son los cuidados. El cuidado y otras obligaciones familiares son la razón para el 20% de las mujeres con contratos a tiempo parcial pero sólo para el 3,6% de los hombres. Las

mujeres representan el 94,2% de quienes tienen jornadas parciales por hacerse cargo del cuidado y otras responsabilidades familiares (ibidem).

Hay dos posibles causas para esta desigualdad: por una parte, una serie de sesgos sociales de género que crean una distinción entre trabajos típicamente masculinos y femeninos, siendo estos últimos en el sector servicios y característicamente inseguros. Por otra parte está la tradicional división sexual del trabajo, por la cual los hombres son responsables del trabajo productivo y las mujeres del trabajo reproductivo, que comprende las tareas y capacidades para funcionar y vivir lo mejor posible dentro de unas determinadas posibilidades (Standing, 2011), como el cuidado del hogar, de niños y ancianos o la preparación de comidas. Alonso-Domínguez y otros (2020) muestran, a través de los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE cómo las mujeres compaginan el trabajo remunerado con el ejercicio mayoritario de las tareas del hogar, especialmente aquellas con jornadas parciales, y disfrutan de menos horas de ocio.

Los estados han ido progresivamente creando sistemas de protección y cuidados con el objetivo de promover la seguridad combinada, cuya carencia perjudica especialmente a las mujeres, pero estos están muy lejos todavía de cubrir las necesidades de la población, especialmente de la que no puede recurrir a servicios privados: en 2017 la inversión en prestaciones para familias e infancia en España representaba el 1,2% del PIB (Eurostat, 2020c), mientras la media europea se ubica en el 2,3% y la cantidad invertida en el cuidado de mayores no superaba el 0,6% contando con una de las poblaciones más envejecidas de Europa (Eurostat, 2020b).

En cuanto a las brecha salarial respecto a los hombres, esta está presente en todos los tipos de contrato o de jornada. El caso más acusado es el de las trabajadoras con jornada parcial, cuyo salario medio es 13.428,7€ menor que el salario medio español y 1.764.3€ menor que el de los hombres con el mismo tipo de jornada (INE, 2021). No es, por tanto, sorprendente que las mujeres representen el 62.2% de los asalariados con ganancia baja (INE, 2020b). Esta diferencia salarial por género se refleja más adelante en las pensiones: en diciembre de 2018 las pensiones de las mujeres eran, de media, 449,7€ menores que las de los hombres (INSS, 2019). Averiguar la incidencia de la exclusión social y la pobreza en mujeres puede ser, además, complejo, sencillamente por el diseño de las investigaciones: al tomar como unidad de estudio el hogar en vez del individuo, invisibilizando las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres. Un dato esclarecedor es el de la incidencia de la exclusión en hogares sustentados por mujeres, 20%, frente al 16% en los sustentados por hombres. Esta vulnerabilidad es especialmente grave en el caso de los hogares monoparentales, sustentados en su mayoría por una mujer, y para los cuales el riesgo

de pobreza es del 32,5% frente al 20,2% de los hogares con dos adultos e hijos (ibidem).

La población joven es otro foco de mano de obra para los empleos más precarios. El hecho de que los primeros empleos en una vida laboral no tengan las mejores condiciones laborales no es una gran novedad; lo que sí lo es son los bajos niveles de remuneración que no permiten a los jóvenes emprender una vida adulta independiente (Standing, 2011). Entenderemos la categoría *trabajadores jóvenes* como la población ocupada de entre 16 y 29 años. Para ellos la tasa de temporalidad es muy superior a la media, concretamente del 51,9% en 2020 frente al 25% general. Lo mismo sucede al observar a los ocupados por tipo de jornada y grupo de edad: el 25% de los jóvenes tienen jornadas parciales, once puntos más que la media.

Un problema al que se enfrentan a los jóvenes crecientemente es la devaluación de la educación formal como seguro para alcanzar trabajos correspondientes a la cualificación alcanzada. Esta sí que sigue siendo un facilitador para acceder a un empleo, teniendo los jóvenes con titulaciones superiores una tasa de desempleo menor en 35% que aquellos con formación intermedia, y siguen obteniendo sueldos superiores, con una diferencia de unos 100€ de media (Benedicto y otros, 2020). Sin embargo, se calcula que un 30% de estos titulados superiores trabaja o ha trabajado en empleos para los que están sobrecualificados, lo que trae consigo un salario menor.

Estas condiciones implican para los jóvenes una situación laboral en la que se ven estancados en trabajos temporales, a tiempo parcial y para los que están sobrecualificados, con salarios reducidos y sin perspectivas de ascenso o de continuidad en su trayectoria profesional (Standing, 2011). La realización, autoestima y vinculación social que vienen de mano del trabajo no llegan a buena parte de este grupo. Standing (ibidem) calcula que, mientras que un trabajador que comenzara a trabajar en 1960 pasaba por una media de cuatro empleadores durante su vida laboral, los jóvenes que se incorporan ahora al mercado laboral pasarán por cuatro empleadores antes de los treinta años. La inestabilidad de su situación de empleo imposibilita el crear proyectos de futuro y pasar a la vida adulta, lo que tradicionalmente simboliza el abandono del hogar familiar. Su mayor exposición a la precariedad laboral junto con la alta tasa de paro juvenil y el creciente precio de los alquileres empujan la edad de emancipación de los jóvenes españoles hasta los 29,8 años, 3,4 años mayores que la media europea (Eurostat, 2021a). Este atraso tiene serias consecuencias en la conformación de familias: la edad media de maternidad del primer hijo se ha atrasado de 24,8 años a 31,1 entre 1979 y 2019 (INE, 2019b). Además, la tasa bruta de natalidad (número de nacidos por mil habitantes) se redujo

en más de la mitad en ese mismo período (ibidem), señalando el 31,2% de las mujeres sin hijos como consecuencia de razones económicas, laborales y de conciliación (INE, 2019a).

Por último, el colectivo de inmigrantes también es uno de los más expuestos a la precariedad laboral. Son trabajadores que, por su situación de vulnerabilidad, suelen estar más dispuestos a aceptar empleos con malas condiciones que la población española no está dispuesta a cubrir, especialmente en el caso de los inmigrantes en situación irregular. Esto explica que su tasa de temporalidad en 2019 fuera del 88,5% y el 26,5% trabajaban a jornada parcial. Además, su salario medio en 2018 fue menor que el de los trabajadores españoles entre 3.440€ para los extranjeros de la UE28 y 8.125,1€ para los de origen africano (INE, 2020b). Esta población inmigrante en España procede mayoritariamente del resto de Europa (42%), América (26,3%) y África (22,3%) y representan el 10,9% de todos los afiliados a la Seguridad Social (SEPE, 2020), aunque hay que tener en cuenta que este dato no recoge a quienes trabajan de forma irregular. El nivel formativo es en general bajo, especialmente los hombres, siendo este el caso del 73,8% de ellos, y son contratados principalmente en el sector servicios y el sector primario. Destaca su sobrerrepresentación en ocupaciones como la de peón agrícola en huertas e invernaderos como la agricultura y el cuidado doméstico, en los que representan el 65% y el 49,7% de todos los ocupados (ibidem) y en las que su situación de vulnerabilidad social se junta con la alta frecuencia de trabajo irregular y precario en estos sectores.

Estos tres grupos son de los más desfavorecidos en el mercado laboral español, pero en las intersecciones entre ellos es donde se encuentran las personas más vulnerables. El concepto de interseccionalidad fue introducido por Crenshaw (1989) para visibilizar las experiencias de las mujeres negras, frecuentemente ocultas en los análisis tradicionales de raza y género, centrados en las vivencias de los hombres negros y las mujeres blancas respectivamente. A través de esta perspectiva, que ve en la intersección de raza y género una serie de vivencias multidimensionales y particulares que van más allá de la suma de las categorías *mujer* y *negra*, se abre la puerta al estudio de las experiencias y condiciones de quienes se encuentran en otro tipo de intersecciones y que se enfrentan, por tanto, a una discriminación múltiple. Aplicando esta visión al fenómeno de la precariedad laboral encontramos, por ejemplo, que la tasa de parcialidad de las mujeres jóvenes es del 31,7%, doce puntos mayor que la de los hombres jóvenes y veinticinco más que la del conjunto de hombres (INE, 2021). Al introducir en la cuestión el lugar de origen observamos que las mujeres extranjeras tienen una tasa de parcialidad incluso superior, del 41,6% (SEPE, 2020). Estas no son las únicas intersecciones posibles: la clase social, la diversidad funcional

o la identidad de género son factores que afectan la posición de cada individuo en la sociedad y su acceso al mercado laboral.

4.2. LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA DIMENSIÓN ECONÓMICA DE LA EXCLUSIÓN.

La caracterización de la precariedad en términos meramente laborales podría parecer, aparentemente, ajena a la problemática del trabajo social. Nuestra intervención con problemas laborales suele centrarse en el desempleo, en cuyo caso, las competencias del profesional de trabajo social se limitan básicamente a la tramitación de prestaciones de rentas mínimas, facilitar el acceso a bienes básicos o la prescripción de programas de búsqueda activa de empleo. Además, no son pocas personas dentro del sector de la intervención social que opinan que estas tareas deberían ser asumidas por otros departamentos públicos para liberar la carga de los servicios sociales (Fantova, 2020).

Sin embargo debemos tener en cuenta que el trabajo es el principal elemento integrador en nuestras sociedades (Laparra y otros, 2007), y la pérdida de calidad y seguridad del mismo expone a un número creciente de personas a la exclusión social. Lazarsfeld y otros (1996, citados en Alonso-Domínguez, 2013) vinculan la pérdida del empleo a una pérdida paralela de arraigo y referencias sociales y de la autoestima vinculada al empleo. Standing (2011) atribuye consecuencias similares al trabajo precario, que resume en *aversión, anomia, ansiedad y alienación*. Estas surgen porque la inestabilidad de un empleo precario significa no poder prever el futuro ni comenzar proyectos de vida, pero también por la frustración de no avanzar en la trayectoria laboral propia y la falta de autoestima laboral,

Por su parte, Laparra y otros (2007, p. 13) definen el término *exclusión* como “un proceso social de pérdida de integración que incluye no sólo la falta de ingresos y el alejamiento del mercado de trabajo, sino también un descenso de la participación social y por tanto una pérdida de derechos sociales”. Mientras que el concepto de *pobreza* se limita a la carencia de ingresos, la exclusión refleja una situación o, mejor dicho, un espectro de situaciones complejas y multidimensionales. Las tres dimensiones que contempla la idea de exclusión son la económica, la política y la social. El Cuadro 4.1 recoge estas dimensiones, sus subdivisiones y las barreras concretas en cada una de ellas.

Dimensión económica	Participación en la producción	Exclusión de la relación salarial normalizada.
	Participación en el consumo	Pobreza económica y privación.
Dimensión política	Ciudadanía política	Acceso efectivo a los derechos políticos. Abstencionismo y pasividad política.
	Ciudadanía social	Acceso limitado a los sistemas de protección social: sanidad, vivienda, educación y garantía de ingresos.
Dimensión relacional	Ausencia de lazos sociales	Aislamiento social, falta de apoyos sociales.
	Relaciones sociales perversas	Integración en redes sociales "desviadas". Conflictividad social y familiar.

Cuadro 4.1. Dimensiones de la exclusión. Fuente: elaboración propia a partir de Laparra, M. y otros (2007).

Obtener una visión clara sobre el peso de la precariedad laboral en el fenómeno de la exclusión es complejo, ya que en el análisis de la participación laboral se suelen tratar el desempleo y la precariedad como conjunto. Aun así, el peso de la calidad del empleo en la exclusión social se puede apreciar en la comorbilidad entre la exclusión en esta dimensión y otras. Los datos demuestran la relación entre empleo precario y vulnerabilidad en otras esferas, destacando la exclusión en el consumo, cuya incidencia es de 62,8% entre personas excluidas en el empleo frente al 18,3% general; también crece la incidencia de la exclusión en la salud, con un 20,9% más de afectados; y la exclusión en la vivienda, donde crece en 20,2 puntos (FOESSA, 2019). Siguiendo con la definición de precariedad como carencia de seguridad laboral, su consecuencia más visible es la incapacidad de una parte de población ocupada de mantener unos ingresos suficientes y constantes y prever su futuro en función a ello. La pobreza monetaria es, sin duda, uno de los factores más determinantes en los procesos de exclusión, lo que se refleja en que la tasa de pobreza relativa en personas excluidas alcance el 56% cuando para el total de la población apenas supera el 20% (FOESSA, 2019). Los datos más actuales muestran una que el 12,7% de los trabajadores españoles entraban en esta categoría en 2019 (ver gráfico 4.2).

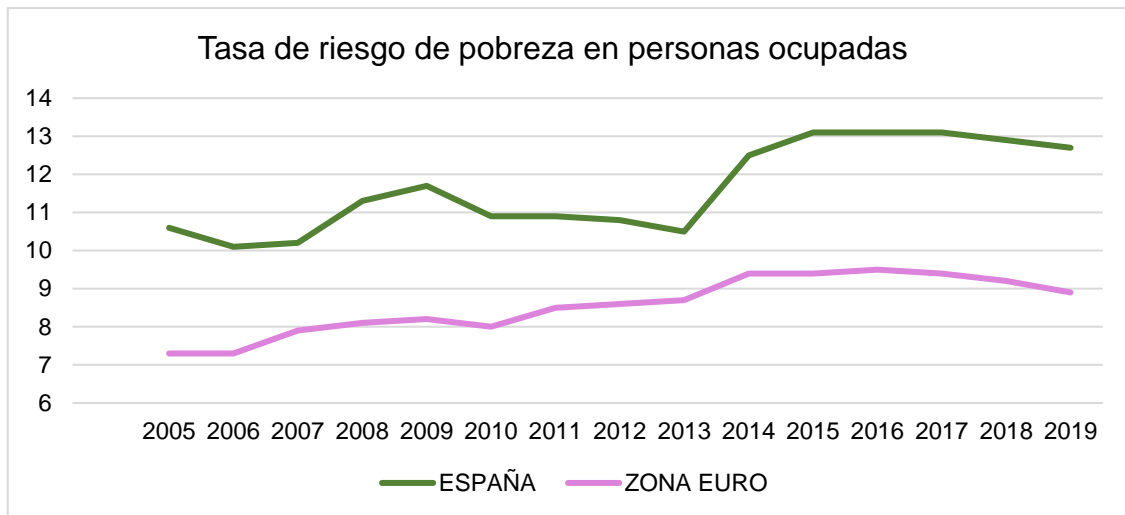


Gráfico 4.2 | Error! No hay texto con el estilo especificado en el documento.. Tasa de riesgo de pobreza en personas ocupadas. Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2021b).

Es importante apuntar que la existencia de un número significativo de trabajadores pobres es una característica estructural del mercado laboral español; en 2005, durante la época de mayor crecimiento económico en nuestro país, el 10,6% de los trabajadores españoles entraba en esta definición, un 2,4% más que la media de la Unión Europea (íbidem). La crisis económica de 2008 provocó cierto crecimiento, alcanzando un pico en 2009 del 11,7%, pero volvió a estabilizar en cifras similares a las de 2005 durante los años siguientes. No obstante, es a partir de 2013 cuando esta cifra vuelve a aumentar en Europa de forma continuada, hasta llegar a un máximo histórico en nuestro país del 13,1%. El año 2014 es un ejemplo muy interesante para el análisis de la relación entre crecimiento económico y la proporción de trabajadores pobres: se trata del primer año de crecimiento del PIB tras tres años consecutivos de recesión económica y comienza una tendencia de descenso del desempleo tras alcanzar un máximo en 2013 (INE, 2020d), a la vez que se da el mayor crecimiento porcentual de trabajadores pobres desde que se registra este dato, con un aumento del 2%. Esta es, posiblemente, una muestra de los efectos de las reformas laborales de 2010 (RDL 10/2010, de 16 de junio) y 2012 (RDL 20/2012, de 13 de julio) y de cómo la calidad y seguridad del empleo fue sacrificada por la mejora de la economía a nivel macro. Desde entonces la cifra se ha mantenido en torno al 13% pese a un crecimiento económico constante, hasta un comienzo de descenso en 2018.

Otro aspecto a tener en cuenta es la cronicidad de esta pobreza laboral. Tejero (2018) estudia este fenómeno entre 2003 y 2008 y etiqueta tres categorías de pobreza laboral: persistente (tres o cuatro años seguidos del período de cuatro), recurrente (más de dos años, discontinuos) y temporal (uno o dos años, discontinuos). Así, halla

que en este período el 14,7% de los trabajadores españoles sufrieron pobreza laboral temporal, mientras que las cifras para la pobreza recurrente y persistente son del 3,8% y del 4,7% respectivamente. El hecho de que el 23,2% de trabajadores pasara por, al menos, un año de pobreza en un período de crecimiento económico muestra una vez más una inseguridad en el empleo hasta en épocas de bonanza económica y una pérdida de capacidad de integración social que no afecta sólo a un sector minoritario y desventajado de la población.

El informe *Evolución de la pobreza en España 2009-2018* (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2019) desglosa a los trabajadores pobres por tipo de contrato y jornada. El estudio emplea la tasa AROPE (At Risk of Poverty and Exclusion), que mide el número de personas en hogares que cumplen con una o varias de las siguientes condiciones: vivir por debajo del umbral de la pobreza, sufrir privación material severa o tener baja intensidad de empleo. Es en la temporalidad de los contratos donde los datos muestran una mayor vulnerabilidad: mientras que entre los trabajadores con contratos indefinidos la tasa AROPE se ubica en el 7,3%, esta misma asciende hasta el 21,3% en trabajadores con contrato temporal. Los trabajadores temporales en riesgo de pobreza han aumentado en un 3,5% entre 2009 y 2018 (ibidem). En cuanto al tipo de jornada, los datos de 2018 muestran una clara relación entre tiempo parcial y riesgo de pobreza: la tasa AROPE de los trabajadores con jornada parcial es de 22,5% en comparación con el 10,9% de los trabajadores con jornada completa.

Esta mayor vulnerabilidad se debe a las diferencias en el salario según el tipo de jornada y contrato (ver gráfico 4.3). La diferencia en el salario medio anual entre trabajadores indefinidos y temporales en 2018 era de 7.719,43€ (INE, 2020b). Entre trabajadores a jornada completa y jornada parcial la diferencia es de 16.898.51€, pero una comparación más operativa es el salario por hora: 12,40€/h a jornada completa y 9,34€/h a jornada parcial (ibidem).

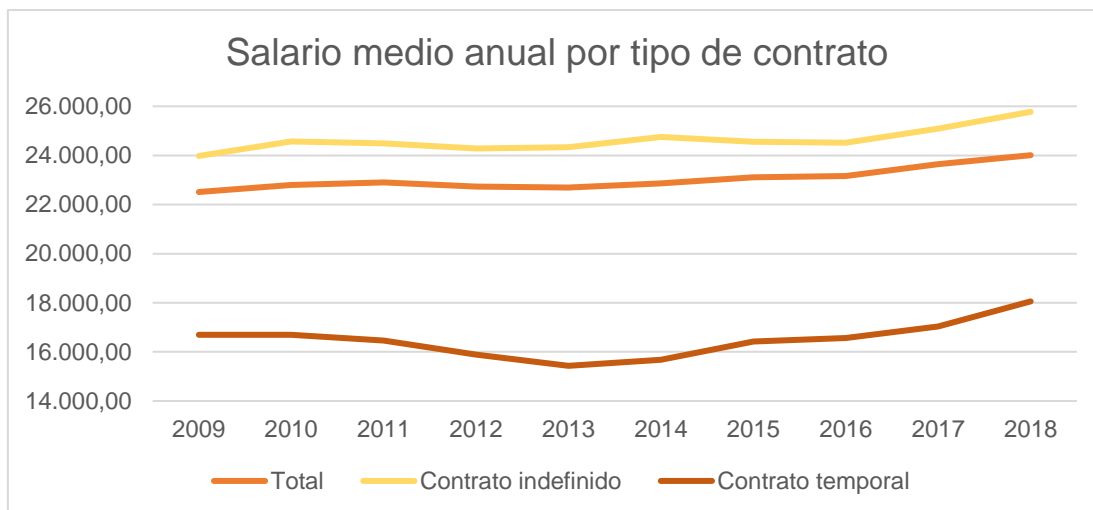


Gráfico 4.3. Evolución del salario medio anual por tipo de contrato. Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2020b).

Tomando como referencia el salario medio anual en la última década, vemos una gran diferencia en la evolución según el tipo de contrato. La serie de datos comienza en 2009, año en que la diferencia salarial es de 7.278,7€ anuales, la cual aumenta según empeora la situación económica empeora. El año en que se da una mayor distancia es 2014, llegando a cobrar los últimos 9.069,9€ menos al año, una diferencia del 36,6% (INE, 2020b). A partir de entonces la diferencia comienza a reducirse, sobre todo por una subida más rápida de los salarios de las trabajadoras temporales, y sólo en 2018 consigue volver a los niveles anteriores a los peores años de la crisis: 7.719€ frente a los 7.278,7€ de 2009. Sin embargo, esta subida del salario medio no ha significado una reducción del número de trabajadores pobres, como se apreciaba en el gráfico 4.2.

Una trayectoria similar es la de los salarios de los trabajadores a jornada parcial, pero con diferencias salariales mucho mayores. La brecha entre el salario medio y el de los trabajadores con jornada parcial era de 14.750€ en 2009 y, como en el caso de los trabajadores con contrato temporal, alcanza un máximo relativo en 2014 de 17.170,6€ anuales (INE, 2020b). Como en el caso anterior, los salarios de los trabajadores a jornada completa se mantienen estables e incluso crecen, mientras que los de las contratadas con jornada parcial sufren grandes caídas durante la crisis. La diferencia con los trabajadores temporales es que los salarios a tiempo parcial apenas se han recuperado y, de hecho, esta brecha apenas ha variado desde entonces. Pese a que el salario medio de las trabajadoras a tiempo parcial ha subido un 4,3% más que el salario a tiempo completo, la brecha entre ambos datos alcanzó un nuevo máximo en

2018 con 16.898,5€. Esto supone una diferencia un 14,7% mayor que al principio de la serie.

Otro dato revelador es el porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que nos permite conocer la calidad en cuanto a salario de los empleos creados en la última década. El único grupo que ha crecido porcentualmente desde el inicio de la crisis es el de trabajadores con salario entre 1 o 2 SMI, con un aumento del 6,81%. El resto de grupos se reducen, pero son especialmente los trabajadores con salarios medios-bajos los que más decrecen y pasan a formar parte de los salarios bajos, pasando los trabajadores con salarios entre 2 y 5 SMI del 57,6% del total en 2011 al 52,2% en 2018 (INE, 2020b).

Como hemos visto a lo largo de este apartado, el trabajo asalariado ha perdido una importante parte de su capacidad de integración de la población. Con estas condiciones de partida, sumadas a retos no tan lejanos como la robotización y digitalización de puestos de trabajo o el cambio de modelo productivo que requiere la lucha contra la crisis climática (factores todos ellos que exceden los límites de este TFG), las políticas sociales de garantías de ingresos se presentan como último seguro para la población, tanto la incluida como la excluida por el mercado laboral. A continuación se realiza una aproximación a dicho sistema de garantía de ingresos para conocer a quién protege, cómo y su eficacia y sostenibilidad en el presente y de cara al futuro.

5. LAS POLÍTICAS DE GARANTÍA DE INGRESOS.

El sistema de garantía de ingresos es la herramienta directa con la que cuenta el Estado para hacer frente a la pobreza y para garantizar la seguridad de rentas descrita por Wilthagen y Tros (2004). El alto nivel de fragmentación que lo caracteriza hace que, para autores como Sanzo (2019), sea difícil el considerarlo un sistema en sí. No se trata de un conjunto organizado y coordinado de prestaciones creado de forma planificada, sino que está compuesto por una serie de ayudas que surgieron de forma independiente de distintos niveles de la Administración para cubrir determinadas necesidades que quedaban desatendidas por las existentes (AIReF, 2018). Esto se puede comprobar en las diferencias territoriales de criterios de acceso o cuantías y las diversas incompatibilidades existentes.

La AIReF (2018) diferencia cuatro bloques de prestaciones de garantía de rentas:

- La protección a la población inactiva por vejez, invalidez o enfermedad. Está compuesto por las diversas pensiones contributivas y no contributivas

destinadas a estos colectivos, junto con los complementos a mínimos para las pensiones más reducidas. Estas son, sin posible comparación, las transferencias que ofrecen una mayor protección a quienes las perciben: la tasa de pobreza de los mayores de 65, mayoría de los beneficiarios, se reduce en un 98,3% tras recibirlas (FOESSA, 2019).

- Las prestaciones para población activa desempleada. Cuenta con un subsidio contributivo y uno no contributivo, junto con planes específicos como la Renta Activa de Inserción (RAI) y los extraordinarios, surgidos en momentos económicos excepcionales, como el PRODI, el plan PREPARA o, más actualmente, el Programa de Activación para el Empleo para desempleados de larga duración.
- Las rentas mínimas de las Comunidades Autónomas. Hasta la entrada en vigor del Ingreso Mínimo Vital en 2020 (RDL 20/2020, de 29 de mayo), han suplido la inexistencia de una prestación a nivel estatal cuya finalidad específica fuera la lucha contra la pobreza. Sirven como última red de protección a la que los ciudadanos sólo pueden acceder una vez agotado todo otro subsidio al que tengan acceso.
- Otras prestaciones, como las prestaciones por hijo a cargo o las diversas ayudas de emergencia creadas por las administraciones locales para cubrir los vacíos del sistema.

Para comprender el funcionamiento de las rentas mínimas en España, con sus aciertos y sus debilidades, analizaremos dos prestaciones dirigidas a la población activa. La primera de ellas, en representación de las rentas mínimas comunitarias, será el Salario Social Básico asturiano. A continuación, por la novedad que supone como primera política de garantía de ingresos a nivel nacional cuyo objetivo es cubrir el riesgo de pobreza, se tratará el Ingreso Mínimo Vital.

5.1. LAS RENTAS MÍNIMAS COMUNITARIAS: EL SALARIO SOCIAL BÁSICO.

Las rentas mínimas de las Comunidades Autónomas, como se mencionó anteriormente, surgieron de forma paulatina y descoordinada en cada territorio con la intención de proteger de la pobreza a los colectivos excluidos de los subsidios por desempleo estatales. El País Vasco fue el territorio pionero en este campo, creando en 1989 el Ingreso Mínimo Familiar, que sería imitado por otras CCAA pese a la inexistente intención de la Administración Central de integrar estas nuevas rentas

mínimas en la política estatal de garantía de rentas (Sanzo, 2019). La consecuencia de este proceso desorganizado son las grandes diferencias en los criterios de acceso, las cuantías y la cobertura tanto entre las CCAA como entre estas y las prestaciones estatales. País Vasco, Navarra y Asturias son las comunidades con rentas mínimas más ambiciosas, acogiendo en conjunto el 30,9% de todos los beneficiarios en España e invirtiendo el 46% del gasto total, pese a sólo contar con el 5% de la población española en riesgo de pobreza (ibidem). En el extremo contrario están las de Castilla la Mancha, Baleares y Andalucía, de las que se beneficia menos del 5% de la población en riesgo de pobreza.

Los programas de rentas mínimas llevan creciendo de forma constante desde su creación, acogiendo a cada vez más hogares que no se pueden acoger a otro tipo de prestaciones AIReF (2018). El número de beneficiarios se dispara en 2008, duplicándose entre 2007 y 2011, por las limitaciones de las prestaciones por desempleo ante un creciente número de desempleados y una mayor restricción de las condiciones de acceso a las mismas. Se estima que el porcentaje de parados con derecho a una prestación contributiva por desempleo cayó del 42,4% al 16,6% entre 2008 y 2015, período en el que quienes no contaban con esta prestación pero podían acceder a una no contributiva también se redujo del 60,2% al 33,6% (Sanzo, 2019). Estos datos resaltan el carácter de última red de protección que tienen las rentas mínimas, supliendo el papel de una prestación estatal inexistente en esos momentos.

El Salario Social Básico, creado en 2005 a través de la Ley 4/2005 (B.O.E., de 28 de diciembre de 2005), es una de las rentas mínimas regionales con mayor efectividad en la reducción de la distancia al umbral de la pobreza. Este es definido por la ley como una “prestación económica periódica dirigida a las personas que carezcan de recursos económicos suficientes para cubrir sus necesidades básicas, sobre la unidad económica de convivencia independiente” (Ley 4/2005, de 28 de diciembre, art. 3.1). La cuantía básica del SSB, para una sola persona, se actualiza anualmente a través de los presupuestos del Principado de Asturias y es en 2021 de 448,28€. A esta cuantía básica se añaden complementos en función del número de convivientes y de posibles situaciones de dependencia. El máximo perceptible es el 165% del módulo básico y el mínimo es del 10%, lo que este año supone unos límites de 739,65€ y 44,8€. El módulo básico de esta prestación la sitúa en la media de las cuantías de otras comunidades autónomas pero lejos todavía de las más generosas como el País Vasco o Navarra, con prestaciones de más de 700€ en 2017 (AIReF, 2018). El SSB está ligado a los siguientes requisitos: haber estado empadronado en Asturias durante al menos dos años antes de realizar la solicitud, formar parte de una unidad de convivencia que lleve compuesta más de seis meses, no contar con recursos

económicos mayores a la cuantía garantizada para cada tipo de unidad de convivencia, acordar un Programa personalizado de incorporación social y comprometerse a buscar empleo activamente. Estos dos últimos compromisos son los más interesantes por distintos motivos.

El acuerdo y cumplimiento de un Programa personalizado de incorporación social, cuyo contenido se desarrolla en el artículo 30 de esta ley, implica una visión de la pobreza económica como dimensión de la exclusión, un fenómeno complejo que en la mayoría de ocasiones no podrá ser modificado solo con una transferencia económica. La intervención de los equipos multidisciplinares de las Unidades de Trabajo Social puede proporcionar una visión multidimensional de las problemáticas particulares de cada usuario, junto con un diagnóstico técnico adecuado y un acompañamiento a lo largo de todo el proceso de inclusión. Sin embargo, la condicionalidad de esta prestación al cumplimiento del programa de inserción refuerza las diferencias de poder entre usuario y trabajador social, y refuerza el papel disciplinario de este mismo. Este problema es intrínseco al trabajo social por la dicotomía entre sus dos funciones, que Julliard (Chambon y otros, citados en Pelegrí, 2004) divide en una implícita consistente en mantener el orden social y una explícita, basada en ayudar a la gente. En las prácticas institucionales como la que juegan los trabajadores sociales en la prestación del SSB, esta primera función de normalización acaba prevaleciendo sobre la relación de ayuda y la capacidad de funcionar como agentes de cambio. El usuario se ve reducido a un agente pasivo y sin capacidad de negociación ni resistencia ante la institución de la cual su bienestar depende. Esto se hace realidad especialmente en un contexto institucional en el cual los trabajadores sociales no cuentan ni con independencia ni con los recursos y el tiempo necesarios para una intervención en la cual el usuario sea el verdadero protagonista y agente de toma de decisiones (Pelegrí, 2004).

Un efecto similar de pérdida de poder se da en la condicionalidad de la búsqueda activa del empleo. Pero el aspecto más importante de esto es que el propio diseño del SSB desincentiva la búsqueda de empleo, al incluir las llamadas *trampas de la pobreza* (Arcarons y otros, 2017; Standing, 2011). Dichas trampas se dan cuando a quienes perciben un subsidio condicionado les resulta más beneficioso seguir percibiéndolo que ocupar un empleo. Al estar entre las condiciones de estas prestaciones el estar desempleados y plantear la imposibilidad de compatibilizar los ingresos del trabajo remunerado con las mismas, los beneficiarios pierden todo incentivo para acceder a puestos de trabajo que, cada vez más frecuentemente, les ofrecen contratos temporales de duraciones muy cortas, jornadas parciales y salarios bajos. Empezar a trabajar implica perder el derecho al subsidio a cambio de una

mejora económica muy pequeña y el riesgo de quedar desempleado de nuevo en poco tiempo. El quedar desempleado, además, significa esperar durante meses a la tramitación del mismo subsidio, quedando en las manos de las posibles ayudas extraordinarias de los ayuntamientos o de la beneficencia del Tercer Sector durante ese período de tiempo. Además, como comenta Standing (2011), trabajar o buscar empleo tienen sus costes: el transporte al centro de trabajo, la formación continuada, el tiempo dedicado al tareas fuera de la jornada laboral, la preparación y asistencia a entrevistas, la realización de trámites administrativos, etc. Es necesario tener en cuenta que los programas de búsqueda activa de empleo a los que se vinculan las rentas mínimas sólo tienen cierta capacidad de inclusión laboral dentro de un mercado de trabajo con una tasa de desempleo estructural superior al 15% (Arcarons y otros, 2017) y que mantiene bajo el umbral de la pobreza a uno de cada diez trabajadores (Eurostat, 2021b).

5.2. EL INGRESO MÍNIMO VITAL.

A diferencia de la mayoría de países de la Unión Europea, España no ha contado con una prestación a nivel estatal cuyo objetivo específico sea la protección contra la pobreza hasta la creación en el año 2020 del Ingreso Mínimo Vital. Ya en 2017 fue apoyada una propuesta de Iniciativa Legislativa Popular promovida por UGT y CCOO en el Congreso de los Diputados, que apostaba por una renta mínima con una cuantía del 80% del IPREM. Sin embargo, su tramitación se paralizó y no llegó a entrar en vigor. Ya el año pasado, las consecuencias económicas de la crisis sanitaria del COVID-19 impulsaron al gobierno de coalición del PSOE y Unidas Podemos a crear el Ingreso Mínimo Vital con el objetivo de contener las consecuencias sociales de la pandemia. La gravedad de la pérdida de empleos se unió a la situación ya existente de unos altos niveles de desigualdad y exclusión social exacerbados por la crisis económica de 2008 y que, como hemos visto en apartados anteriores, no llegaron a corregirse hasta cifras anteriores a la crisis.

Es así que el 1 de junio de 2020 entra en vigor el *Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo por el que se establece el ingreso mínimo vital*. En su artículo 2, se define el IMV como “el derecho subjetivo a una prestación de naturaleza económica que garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica”. El valor de esta prestación para cada persona se determina de modo que la suma entre la renta del solicitante y el IMV sea equivalente a la cuantía de una pensión no contributiva (5.639,2€ anuales o 469,9€ mensuales en 2021), cantidad garantizada que aumenta en función de la estructura de la unidad de convivencia. Los

requisitos para posibles beneficiarios son tener residencia legal y efectiva en España durante al menos un año de forma anterior a la solicitud, estar en situación de vulnerabilidad económica, estar inscrito como demandante de empleo y haber solicitado previamente cualquier otra prestación a las que pueda tener derecho. El umbral de patrimonio que establece este real decreto para determinar la vulnerabilidad económica es tres veces la cantidad de la cuantía garantizada: 16.817,6€ este año. Igual que en el caso de la cuantía percibida, este máximo aumenta en función del número de miembros de la unidad familiar. De forma similar al SSB, la prestación económica está ligada a la participación en las políticas de inclusión que defina el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Uno de los aspectos más novedosos del Ingreso Mínimo Vital es el hecho de que no incluye el estar desempleado entre los requisitos de acceso. Ya en la exposición de motivos hace referencia a un concepto ya expuesto, las trampas de pobreza, y plantea la necesidad de emprender medidas para salvarlas y promover la inclusión laboral y social de los beneficiarios. De este modo, el artículo 8 especifica que el IMV será compatible con los ingresos por actividad económica, permitiendo en este caso que se superen los límites de rentas de acuerdo con condiciones a fijar en el desarrollo reglamentario. Este desarrollo reglamentario todavía no existe, por lo que no es posible conocer cómo sería esa adaptación o cual sería la cantidad percibida en esa situación.

Otro aspecto positivo a considerar está en el cálculo del patrimonio y los ingresos de los solicitantes: el artículo 18 del RD especifica que las rentas mínimas de inserción de las CCAA serán excluidas del cómputo de rentas, permitiendo percibir ambas a la vez. Pese a que la creación del Ingreso Mínimo Vital sea un logro por la necesidad urgente de una política de protección contra la pobreza a nivel nacional, especialmente en un momento de tanta vulnerabilidad social, su planteamiento se queda corto en varios aspectos. En primer aspecto a considerar es la cuantía. Teniendo en cuenta que se trata de una ley que se marca como objetivo “prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social” (RDL 20/2020, de 29 de mayo, art. 2) no es comprensible que la cuantía máxima perceptible por una sola persona sea de 5.639,2€ cuando el umbral de la pobreza en España se encontraba en los 9.009€ en 2020 (INE, 2020a). Esta cuantía hace imposible hablar de prevención del riesgo de pobreza, cuando realmente se trata de una prestación dirigida a las personas que ya están en situación de pobreza y que no será capaz de sacarlas de dicha situación. Esto es más criticable cuando, en la exposición de motivos del RDL, se plantea el IMV como una protección frente a la inseguridad que suponen la inestabilidad laboral, la robotización o el cambio climático. Lo cierto es que sigue siendo una prestación de mínimos que protege de la pobreza

absoluta pero no de la relativa ni de quienes se encuentran justo por encima del umbral, como pretende, y que todavía no se sabe concretamente cómo se compatibilizará con los ingresos del empleo. También será importante evaluar si los empleadores aprovecharán este subsidio como un complemento al salario que permita reducir los costes laborales.

El siguiente aspecto a considerar es el alcance del IMV. Pese al poco tiempo que lleva en marcha, los datos existentes revelan un resultado peor de lo esperado: en el mes de mayo 260.000 unidades de convivencia, compuestas por 680.000 personas, percibieron el Ingreso Mínimo Vital (Seguridad Social, 2021). Estos datos contrastan con los expuestos en el propio RD, según el cual el número de personas en riesgo de pobreza es de 9.900.000 personas en 4.000.000 hogares (RDL 20/2020, de 29 de mayo). Por lo tanto, el IMV solo estaría llegando al 6,9% de las personas en riesgo de pobreza. En cuanto a las causas de este desfase, se apuntan varias: la falta de financiación, una condicionalidad demasiado restrictiva, un proceso burocrático excesivo o la falta de información a la población (Babiker, 2020).

Como se ha podido comprobar a lo largo de este apartado, las rentas mínimas españolas cumplen una importante función, cubriendo las necesidades básicas de quienes se encuentran en las situaciones más graves de exclusión económica. Sin embargo, el concepto de renta mínima tiene un potencial de protección social mucho mayor del que las prestaciones actuales pueden alcanzar. En el apartado de conclusiones se pondrán en relación las limitaciones detectadas en ellas con posibles vías hacia un sistema efectivo y justo.

6. CONCLUSIONES.

A lo largo de este TFG se han descrito la situación del empleo precario en España, las consecuencias del mismo en la situación de integración de los trabajadores y las medidas tomadas por los sucesivos gobiernos para garantizar unos ingresos mínimos. Con esta información se responderá a la pregunta de investigación formulada en la introducción: *¿son las políticas de garantía de ingresos actuales adecuadas para garantizar el bienestar de la población ante un mercado laboral cada vez más precarizado?*

Teniendo en cuenta el análisis realizado en el último apartado se puede concluir que las políticas de rentas mínimas presentan muchas limitaciones para ofrecer una verdadera protección. La principal de ellas es la finalidad con la que fueron creadas: son prestaciones con objetivos de protección mínima, focalizadas en los sectores más empobrecidos de la población. Esta focalización, además de ser estigmatizadora para

quienes las perciben por ser concebidas como “ayudas para pobres”, ignora las situaciones de carencia de recursos menos extremas, que siguen existiendo y que han aumentado en número en la última década. Hasta con esta limitación del número de posibles beneficiarios, la baja financiación de estas políticas hace que sus efectos en la reducción de la distancia al umbral de la pobreza sean muy reducidos.

Como se viene comentando, el trabajo asalariado ha perdido progresivamente su capacidad de integración y el mercado de trabajo español excluye estructuralmente al 15% de la población (Arcarons y otros, 2017), cifra que en momentos de crisis llega a alcanzar a una de cada cuatro personas, y cada vez mantiene a un mayor número de asalariados por debajo del umbral de la pobreza. Toda esta población, que también presenta problemas de carencia de ingresos queda excluida de cualquier prestación económica por dos motivos: tener ingresos superiores a umbrales arbitrarios que, en todos los casos, están por debajo de la línea de la pobreza, o estar ocupado sin valorar siquiera los ingresos que proporciona el empleo. Esto no solo expone a la pobreza y exclusión social a una parte de la población empobrecida, sino que quienes sí perciben rentas mínimas se ven condenados a la depender de ellas: las dificultades para acceder al mercado laboral asociadas a la pobreza junto con el crecimiento de la precariedad laboral hacen muy complejo acceder a empleos que les permitan salir de forma definitiva de su situación de pobreza. A la vez, debemos tener en cuenta que el umbral de la pobreza es una medida estadística, pero por encima de este existe una población que también tiene dificultades económicas y que se ve excluida de estas prestaciones. Es por estos motivos que propuestas como el Ingreso Mínimo Vital no son exitosas en el objetivo de “prevenir la pobreza”: sólo entran en juego en el momento en que el individuo ya se encuentra en una situación de pobreza grave.

Como indicaba el informe FOESSA (2019), la exclusión económica tiene graves consecuencias en el resto de dimensiones de la exclusión. La carencia de recursos no es una cuestión meramente económica que involucra a un grupo concreto, sino también de derechos, justicia social y libertad de toda la ciudadanía. Como explican Arcarons y otros (2017), la libertad desde una perspectiva republicana significa no depender de nadie para vivir, no estar sujeto a la dominación o interferencias de otros. Entendiendo la dependencia económica como el principal origen histórico de las interferencias y vulnerabilidad, la libertad y la ciudadanía requieren de una cierta autonomía económica que dote de poder a los individuos para vivir dignamente y tomar las riendas de sus propias vidas. Concretamente hablando sobre la precariedad laboral, una renta básica universal proporcionaría un seguro que permitiría a los trabajadores negociar unas mejores condiciones laborales y no verse obligados a

aceptar empleos precarios por miedo a caer en la pobreza o por perder el derecho a una prestación condicional.

Pero la libertad de la que hablamos no se restringe al trabajo asalariado, aunque acostumbremos a considerarlo el único tipo de trabajo. La sociedad descansa también sobre el trabajo reproductivo, desempeñado de forma mayoritaria y sin compensación económica por las mujeres. Las rentas mínimas actuales se conciben desde una óptica familiarista, como el resto de nuestro Estado de Bienestar, pero una prestación universal e individual no sólo contribuiría a reducir los efectos de una precariedad laboral que afecta más a las mujeres, sino que también las dotaría de un poder que podría ayudar a revertir las dinámicas históricas de dependencia respecto a sus parejas y una mayor capacidad de negociación a la hora de repartir el trabajo doméstico. No se quiere decir con esto que la implicación en el trabajo reproductiva sea forzosa o menos legítima que el trabajo asalariado, sino que esta decisión sería más consensuada y libre. No sólo las mujeres se verían beneficiadas, sino que la seguridad de un ingreso por encima del umbral de la pobreza liberaría a los hombres de la pesada figura del proveedor familiar para buscar su autorrealización e implicarse en su entorno familiar y social.

Incluso desde un punto de vista organizativo, el sistema actual, desintegrado entre territorios y niveles de la Administración, no se muestra efectivo. La variedad de subsidios suple la carencia de una prestación única, pero ninguno de ellos consigue una reducción significativa y definitiva de los niveles de pobreza. Los complejos procesos de solicitud y la falta de información conllevan que una importante parte de quienes podrían ser beneficiarios no lleguen a percibir ninguna prestación, como está sucediendo con el Ingreso Mínimo Vital. Tanto la tramitación de solicitudes como la condicionalidad de las prestaciones, que requiere por tanto un seguimiento del cumplimiento de los requisitos, implican una importante carga de trabajo para la administración. Los trabajadores sociales son algunos de los afectados por esta saturación, ya que la gestión de prestaciones económicas ocupa buena parte del tiempo que podrían dedicar a atender a otras problemáticas sociales. Por eso autores como Fantova (2020) plantean la necesidad de transferir estas competencias a otros departamentos de la Administración, de forma que los Servicios Sociales puedan abandonar la concepción de un servicio para los sectores más empobrecidos y dedicarse a su verdadera función: promover la integración social de la totalidad de la población.

Frente a un mercado que apuesta claramente por la flexibilidad para aumentar sus beneficios, una renta básica universal es la medida de seguridad necesaria para lograr la flexiguridad de la que hablaban Wilthagen y Tros (2004), garantizando un mercado

laboral dinámico a la vez que el bienestar de toda la población. Se trata de una medida redistributiva y de justicia social, que pone por encima el derecho a la libertad de tener una vida digna de la mayoría de la ciudadanía frente a la libertad de acumular capital de forma desregulada de una minoría. Una renta mínima universal e incondicional es la verdadera manera de prevenir la pobreza de cara a un mercado laboral volátil e incapaz de garantizar la inclusión. Una garantía de ingresos de este tipo permitiría a los jóvenes comenzar sus proyectos de vida, a los (y especialmente *las*) mayores una jubilación digna, a los inmigrantes una inclusión social más sencilla y, al total de la población, una existencia segura frente a la pobreza en la que tomar decisiones propias, implicarse en su comunidad, en la cultura y en la política y desarrollarse libremente como seres humanos. Como señalan Arcarons y otros (2007), una renta básica universal no es la solución a todos los problemas sociales, pero proporcionaría una base para que todos pudiéramos involucrarnos en el cambio necesario para llegar a una sociedad más justa y libre.

7. BIBLIOGRAFÍA.

AIReF (2018): Los programas de rentas mínimas en España. https://www.airef.es/wp-content/uploads/RENTA_MINIMA/20190626-ESTUDIO-Rentas-minimas.pdf

[consultado el 12 de junio de 2021]

ALONSO, L. E. (2004): “La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión”. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 107, 21-48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1091305>

[consultado el 17 de junio de 2021]

ALONSO-DOMÍNGUEZ, Á. (2015): “Análisis dinámico de trayectorias laborales a través del concepto de flexiguridad”. *Política y Sociedad*, 52 (3), 819-844. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/46196/47869> [consultado el 29 de mayo de 2021]

ALONSO-DOMÍNGUEZ, A., CALLEJO, J., DÍAZ-MÉNDEZ, C. (2020): “How the type of working day affects work-life balance and mealtime balance. A study based on the Time Use Survey”. *Time & Society*, 29, 4, 1082-1103. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0961463X20947531> [consultado el 10 de julio de 2021]

ALONSO-DOMÍNGUEZ, A. (2013): “Transiciones laborales de los trabajadores españoles: análisis de trayectorias a través del concepto de flexiguridad”. Universidad de Oviedo.

https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/19120/TD_AlonsoDom.pdf?sequence=2&isAllowed=y [consultado el 4 de junio de 2021]

ARCARONS, J., RAVENTÓS, D., TORRENS, L. (2017): Renta básica incondicional. Una propuesta de financiación racional y justa. Barcelona: El Serbal.

BABIKER, S. (27 de noviembre de 2020). “Ingreso mínimo vital: entre el colapso de la administración y el colapso de las familias”. Red Renta Básica.

<https://www.redrentabasica.org/rb/renta-basica-ingreso-minimo-vital-entre-el-colapso-de-la-administracion-y-el-colapso-de-las-familias/> [consultado el 16 de junio de 2021]

BANCO DE ESPAÑA (2019): Outsourcing and public expenditure: an aggregate perspective with regional data. Documentos de trabajo, 1939.

<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/DocumentosTrabajo/19/Fich/dt1939e.pdf> [consultado el 17 de mayo de 2021]

BARBIER, J.C. (2004): “A comparative analysis of “employment precariousness” in Europe”. “Learning from Employment and Welfare Policies in Europe” seminar

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---

[actrav/documents/meetingdocument/wcms_161301.pdf](#) [consultado el 13 de abril de 2021]

BENEDICTO, J., ECHAVES, A., JURADO, T., RAMOS, M., TEJERINA, B. (2020): “La juventud que sale de la crisis”. *Revista Española de Sociología*, 29, 131-174. <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/79468> [consultado el 5 de junio de 2021]

CRENSHAW, K. (1989): “Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics”. *University of Chicago Legal Forum*, 1989, I. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucf> [consultado el 10 de junio de 2021]

CUETO, B. (2006): “Las ayudas a la contratación indefinida en España”. *Revista de Economía Laboral*, 3, 87-119. <http://www.aeet.eu/images/RePEc/rel/journl/rel/50-107-1-SM.pdf> [consultado el 27 de mayo de 2021]

ENGELS, F. (1845): “Las grandes ciudades”, en Engels, F. (1845) *La situación de la clase obrera en Inglaterra*. Marxist Internet Archive. <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/situacion/situacion.pdf> [consultado el 17 de junio de 2021]

ESCALANTE, F. (2016): “El momento decisivo: los años setenta”, en Escalante, F. (2016) *Historia mínima del neoliberalismo*. México D.F.: El Colegio de México. https://libros.colmex.mx/wp-content/plugins/documentos/descargas/HM_Neoliberalismo.pdf [consultado el 7 de abril de 2021]

ESPING-ANDERSEN, G. (1993): *Los tres mundos del Estado de Bienestar*. Valencia: Edicions Alfons el Magnànim-IVEI. <http://polsocytrabiigg.socials.uba.ar/wp-content/uploads/sites/152/2014/03/Esping-Andersen-Los-tres-mundos-del-Estado-del-bienestar.-Derechos-y-desmercantilizacion.pdf> [consultado el 17 de junio de 2021]

FANTOVA, F (2020): “¿Qué supondría, hoy y aquí, avanzar hacia una intervención social (de base) más comunitaria?”. *Documentación Social*. <https://documentacionsocial.es/contenidos/accion-social/que-supondria-hoy-y-aqui-avanzar-hacia-una-intervencion-social-de-base-mas-comunitaria/> [consultado el 8 de mayo de 2021]

FOESSA (2019): *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Madrid: Fundación Foessa. <https://caritas-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/sites/16/2019/05/Informe-FOESSA-2019-completo.pdf> [consultado el 16 de abril de 2021]

- GONZÁLEZ, J. J., REQUENA, M. (2005): *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid: Alianza Editorial.
- JONNA, R. J., FOSTER, J. B. (2016): "Marx's Theory of Working-Class Precariousness". *Monthly Review*, 67, 11. <https://monthlyreview.org/2016/04/01/marxs-theory-of-working-class-precariousness/> [consultado el 7 de mayo de 2021]
- LAPARRA, M. y otros (2007): "Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión". *Revista Española del tercer sector*, 5, 15-58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2376685> [consultado el 13 de mayo de 2021]
- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (2019). Evolución de la pobreza en España 2009-2018. Principales indicadores. https://www.msbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/inclusionSocialEspana/Evolucion_indica_pobreza_09_18.pdf [consultado el 14 de abril de 2021]
- PELEGRÍ, X. (2004): El poder en el trabajo social: una aproximación desde Foucault. *Cuadernos de Trabajo Social*, 17, 21-43. <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS0404110021A> [consultado el 15 de junio de 2021]
- PRIETO (2007): "Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social". *Papeles del CEIC*, 1, 28. <https://ojs.ehu.eus/index.php/papelesCEIC/article/view/12197> [consultado el 15 de abril de 2021]
- SANZO, L. (2019): "Las rentas mínimas en España". Informe FOESSA, Documento de trabajo 6.2. <https://caritas-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/sites/16/2019/05/6.2.pdf> [consultado el 9 de junio de 2021]
- STANDING, G. (2011): *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y presente.
- TEJERO, A. (2018): "Pobreza laboral en España. Un análisis dinámico". *Revista Internacional de Sociología*, 76, 2. <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/847> [consultado el 20 de mayo de 2021]
- WILTHAGEN, T., TROS, F. (2004): "The concept of "flexicurity": a new approach to regulating employment and labor markets". *Transfer: European Review of Labor and Research*, 10, 2, 166-186. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/102425890401000204> [consultado el 24 de abril de 2021]

- Legislación:

Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. 186, de 4 de agosto) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-17436> [consultado el 24 de abril de 2021]

Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (B.O.E., nº 122, de 23 de mayo) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-11610> [consultado el 24 de abril de 2021]

Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida (B.O.E., nº 312, de 30 de diciembre de 1997) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-27989> [consultado el 25 de abril de 2021]

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BO.E. nº 164, de 10 de julio). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-13265> [consultado el 25 de abril de 2021]

Ley 4/2005, de 28 de octubre, de Salario Social Básico (B.O.E. 310, de 28 de diciembre de 2005). <https://www.boe.es/buscar/pdf/2005/BOE-A-2005-21315-consolidado.pdf> [consultado el 12 de junio de 2021]

Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (B.O.E. 141, de 14 de junio) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-10562> [consultado el 25 de abril de 2021]

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (B.O.E. nº 147, de 17 de junio de 2010). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-9542 [consultado el 25 de abril de 2021]

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (B.O.E., nº 36, de 11 de febrero). <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf> [consultado el 26 de abril de 2021]

Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida (B.O.E. nº 52, de 1 de marzo). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-2220> [consultado el 26 de abril de 2021]

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. nº 255, de 24/10/2015). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> [consultado el 24 de abril de 2021]

Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital (B.O.E. nº 154, de 1 de junio de 2020). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-5493 [consultado el 14 de junio de 2020]

- Fuentes electrónicas:

EUROSTAT (2020a): “Adult learning statistics – characteristics of learning and training”. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics_-_characteristics_of_education_and_training [consultado el 6 de junio de 2021]

EUROSTAT (2021a): “Estimated average age of young people leaving the parental household by sex”. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_demo_030/default/table?lang=en [consultado el 15 de mayo de 2021]

EUROSTAT (2020b): “Expenditure on care for the elderly”. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Expenditure_on_care_for_the_elderly_2017_\(%25_of_GDP\)_SPS20.png&oldid=498246](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Expenditure_on_care_for_the_elderly_2017_(%25_of_GDP)_SPS20.png&oldid=498246) [consultado el 15 de mayo de 2021]

EUROSTAT (2020c): “Expenditure in family/children benefits”. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social_protection_statistics_-_family_and_children_benefits [consultado el 15 de mayo de 2021]

EUROSTAT (2021b): “In work at-risk-of-poverty rate”. 2021. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_01_41/default/table?lang=en [consultado el 6 de mayo de 2021]

INE (2020a): Encuesta de Condiciones de Vida 2019. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176807&menu=ultiDatos&idp=1254735976608 [consultado el 14 de junio de 2021]

INE (2020b): Encuesta de Estructura Salarial 2018. https://www.ine.es/prensa/eces_2018_d.pdf [consultado el 25 de abril de 2021]

INE (2019a): Encuesta de Fecundidad 2018. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1579> [consultado el 16 de mayo de 2021]

INE (2021): Encuesta de Población Activa. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195129&idp=1254735976595 [consultado el 25 de mayo de 2021]

INE (2019b): Indicadores de fecundidad. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=1149&capsel=2043> [consultado el 16 de mayo 2021]

INE (2020c): Razones de trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España, 2019. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=13583#!tabs-tabla> [consultado el 25 de mayo de 2021]

INE (2020d): PIB y PIB per cápita. Serie 2000-2019. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736167628&menu=resultados&idp=1254735576581 [consultado el 6 de mayo de 2021]

INSS (2019): Pensiones por sexo, regímenes y clases. Diciembre 2018. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/2575/3736/3737/3740> [consultado el 10 de junio de 2021]

SEGURIDAD SOCIAL (2021): “El Ingreso Mínimo Vital llega en mayo a 260.000 hogares en los que viven más de 680.000 personas”. <https://revista.seg-social.es/2021/05/17/el-ingreso-minimo-vital-llega-en-mayo-a-260-000-hogares-en-los-que-viven-mas-de-680-000-personas/> [consultado el 14 de junio de 2021]

SEPE (2021): Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales (2012-2021). <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html> [consultado el 14 de abril de 2021]

SEPE (2020): Informe del Mercado de Trabajo de los extranjeros estatal. Datos 2019. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-extranjeros.html> [consultado el 28 de mayo de 2021]