



Trabajar para ser pobres:

La situación de las personas empleadas que viven bajo el umbral de la pobreza.



Créditos

European Anti-Poverty Network (EAPN) es una Plataforma Europea de Entidades Sociales que trabajan y luchan contra la Pobreza y la Exclusión Social en los países miembros de la Unión Europea. La EAPN busca permitir que aquellas personas que sufren la pobreza y la exclusión social puedan ejercer sus derechos y deberes, así como romper con su aislamiento y situación, y tiene como objetivo principal situar ambas cuestiones en el centro de los debates políticos de la Unión Europea.

En España, la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES) es una organización horizontal, plural e independiente que trabaja para trasladar este objetivo a la realidad española y por incidir en las políticas públicas, tanto a nivel europeo como estatal, autonómico y local. Actualmente está compuesta por 19 redes autonómicas y 22 entidades de ámbito estatal, todas ellas de carácter no lucrativo y con un componente común: la lucha contra la pobreza y la exclusión social. En total, EAPN-ES engloba a más de ocho mil entidades sociales en todo el Estado.

Trabajar para ser pobres. La situación de las personas empleadas que viven bajo el umbral de la pobreza.

Edita: EAPN España
C/Tribulete, 18 Local, 28012 Madrid
91 786 04 11
eapn@eapn.es
www.eapn.es

Coordinación: Secretaría Técnica EAPN-ES

Fecha: diciembre

Financiado por:



Esta publicación ha recibido financiación del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 dentro de la realización de programas de interés general, con cargo a la asignación tributaria del IRPF y del impuesto sobre sociedades (Expediente: 101 / 2022 / 134 / 8 / PROGRAMA TEJIENDO REDES CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL EN EL ÁMBITO ESTATAL). La información contenida en la publicación no refleja la posición oficial del Ministerio.

Diseño: www.pontella.es

© **de la Edición:** EAPN España



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK ES

Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.

Trabajar para ser pobres:

La situación de las personas empleadas que viven bajo el umbral de la pobreza.

Contenido

1. El empleo digno: una cuestión de derechos	8
1.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT): medición del trabajo digno	9
1.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos	10
1.3. Pilar Europeo de Derechos Sociales	11
1.4. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	12
2. El estado de la cuestión	14
2.1. Tasas de pobreza y pobreza severa en la población empleada	15
2.2. Tasa de empleo entre las personas pobres	17
2.3. Relación entre nivel de estudios y pobreza (población ocupada)	17
2.4. La precariedad laboral	20
2.5. El desempleo y el empleo de baja calidad	27
3. Influencia del contexto	34
3.1. Crisis globales	35
3.2. Contexto económico y político	37
4. Diagnóstico de la realidad con perspectiva de género	40
4.1. Problemas estructurales en el mercado de trabajo español	41
4.2. Análisis presentados en la Jornada: "La pobreza entre la población empleada".	46
4.3. Salud física y mental	50
4.4. Factores de discriminación desde un enfoque interseccional	53
5. Experiencias en primera persona	67
5.1. Experiencias compartidas en la Jornada "La pobreza entre la población empleada".	68
5.2. Otras experiencias compartidas desde entidades-miembro de EAPN-ES	72
6. Propuestas de actuación	86
6.1. Medidas de carácter social enfocadas a la población en general	87
6.2. Medidas relativas a los servicios de empleo y formación	89
6.3. Medidas enfocadas al mercado laboral y las condiciones de trabajo	90
6.4. Medidas dirigidas a fomentar la Economía Social, así como la responsabilidad social empresarial	93
7. Conclusiones	94
8. Webgrafía	97

Introducción

Tener un empleo ha sido considerado, tradicionalmente, una de las principales garantías con las que contamos los seres humanos para enfrentarnos a la vida en unas condiciones económicas y sociales adecuadas. Se pensaba que, si teníamos un trabajo remunerado, estábamos protegidos frente a posibles situaciones no solo de pobreza sino también de exclusión social; se daba por supuesto que tendríamos un sueldo digno y, a la vez, una herramienta fundamental que garantizaría nuestra inclusión en la sociedad.

Pero la historia reciente nos ha demostrado que, en muchos casos, la realidad se opone a esa afirmación. Es cierto que la tasa de pobreza y exclusión social es todavía más elevada entre quienes no trabajan, pero eso no impide que, hoy en día, sean muchas las personas y familias que sufren esos problemas teniendo un empleo.

Durante los últimos años hemos sufrido varias crisis, prácticamente concatenadas, que han agravado las circunstancias y que han afectado en mayor medida a las personas más vulnerables: la crisis económica global que estalló en 2008, posteriormente una pandemia mundial o la invasión de Ucrania por parte de Rusia, que ha ocasionado, a su vez, carencias energéticas y de otros bienes de primera necesidad (con las consiguientes tensiones inflacionistas, etc.). En estos momentos, otro frente se abre en oriente próximo, cuyas consecuencias sería prematuro valorar.

La lista podría ser mucho más larga, y aún habría que añadir otros factores, en muchos casos relacionados con los anteriores: hablamos de la incertidumbre económica que se genera y su reflejo en el mercado de trabajo, el auge de ciertas políticas neoliberales y populistas que suelen olvidar a quienes afrontan mayores dificultades, normativas laborales que no siempre apoyan a las personas más vulnerables, el auge del llamado "trabajo informal" (más comúnmente conocido como economía sumergida) que priva de derechos y facilita situaciones de explotación laboral...

Por otra parte, existen determinados problemas que afectan en mayor medida a ciertos perfiles profesionales y que, frecuentemente, se ceban con profesiones claramente feminizadas, como los cuidados o el trabajo del hogar: se trata de empleos mal retribuidos, muchas veces menos cualificados y más expuestos a condiciones de precariedad o, incluso, al incumplimiento de la normativa laboral.

Y por si todo esto fuese poco, ciertas características personales inciden de una manera negativa en las perspectivas laborales: ser mujer, pertenecer a una minoría, ser migrante, tener una discapacidad, tener que cuidar de familiares dependientes (otra vez un problema que sigue afectando mayoritariamente a las mujeres) ... Se trata de circunstancias que, en muchos casos, suponen un hándicap en sí mismas y que es preciso afrontar a través de medidas decididas y efectivas.

En definitiva, un largo cúmulo de complejas cuestiones influyen en el hecho de que muchas personas, pese a tener un empleo, vivan situaciones de privación material y de vulnerabilidad social.

Las causas de esta problemática y los datos estadísticos (al menos algunos de ellos) se irán desgranando a lo largo de este documento. Se pondrá el acento en la cuestión de género que subyace en muchos casos, así como en otros aspectos estructurales... También se reproducirán los testimonios de determinadas personas que deben enfrentarse diariamente a especiales dificultades. Y, finalmente, se plantearán distintas propuestas de actuación basadas en la experiencia del trabajo directo de nuestras entidades-miembro con quienes más lo necesitan.

Pero, antes de todo eso, comenzaremos con una mención al marco jurídico de nuestros derechos laborales y sus fundamentos.



1. EL EMPLEO DIGNO: UNA CUESTIÓN DE DERECHOS

Tener un empleo. Y no solo eso. **Tener un empleo digno y de calidad.** Es algo que puede considerarse un **derecho inalienable y consustancial a la dignidad del ser humano.**

En este apartado abordaremos la cuestión de cómo identificar un trabajo digno. Además, se trata de un derecho y, como tal lo reconocen, en distintos países y continentes, declaraciones de derechos y de principios, documentos, constituciones o leyes. Aquí nos centraremos en algunos ejemplos que nos afectan directamente.

1.1. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): MEDICIÓN DEL TRABAJO DIGNO

Definir qué es un empleo digno no es sencillo. Existen diferentes variables a tener en cuenta. No obstante, la OIT elaboró, ya en 2008, un documento de debate que sirviese como base para la Reunión tripartita de personas expertas que se celebró entonces, sobre medición del trabajo decente.

El documento es muy amplio e incorpora **11 categorías** en las que se encuadran **46 indicadores**¹ propuestos. Las categorías son las siguientes:

- | | | | |
|----------|---|-----------|--|
| 1 | Oportunidades de empleo | 6 | Estabilidad y seguridad del trabajo |
| 2 | Ingresos adecuados y trabajo productivo | 7 | Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo |
| 3 | Tiempo (horas) de trabajo decente | 8 | Entorno de trabajo seguro |
| 4 | Conciliación del trabajo con la vida personal y familia | 9 | Seguridad Social |
| 5 | Trabajo que debería ser abolido | 10 | Diálogo social y representación de personas trabajadoras y empleadoras |

1 Los 46 indicadores no se reproducen aquí por su elevado número, pero pueden consultarse a través del siguiente enlace: Indicadores de trabajo decente según la OIT (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/integration/documents/meetingdocument/wcms_115407.pdf) (fecha de consulta 21/11/2023)

1.2. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Estamos ante una declaración clave en la historia de los derechos humanos, y se fraguó en las postrimerías de la Segunda Guerra Mundial; en concreto, fue promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 recogiendo, ya entonces, los derechos fundamentales, que deberían ser protegidos en todo el mundo.

Se trata de un **plan de acción global** que, ya en el momento de su promulgación, constituyó un importantísimo punto de partida. Posteriormente, ha influido en las disposiciones normativas de distintos países y, en lo que más directamente nos afecta, en las legislaciones europea y española.

Aunque la declaración consta de 30 artículos, son dos los que hacen referencia explícita al empleo:

ARTÍCULO 23

- » Toda persona tiene **derecho al trabajo**, a la **libre elección** de su trabajo, a **condiciones equitativas y satisfactorias** de trabajo y a la **protección contra el desempleo**.
- » Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a **igual salario por igual trabajo**.
- » Toda persona que trabaja tiene derecho a una **remuneración equitativa y satisfactoria**, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- » Toda persona tiene derecho a **fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses**.

ARTÍCULO 24

- » “Toda persona tiene **derecho al descanso**, al disfrute del tiempo libre, a una **limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas**.”

1.3. PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

Es un importante documento, promulgado en 2017 en el seno de la Unión Europea. En él se establecen derechos y principios clave, enfocados a velar por la existencia de un mercado laboral justo, y a dar un impulso a los sistemas de bienestar.

Aunque el Pilar consta de tres capítulos (el tercero dedicado a la protección e inclusión social) aquí nos centraremos en los dos primeros, resumiendo su contenido:

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO (CAPÍTULO I)

- » Educación, formación y **aprendizaje permanentes**, para poder participar plenamente en la sociedad y en el mercado laboral. Deben ser inclusivos y de calidad.
- » **Igualdad de género** (de trato y oportunidades), incluyendo cuestiones como su participación en el mercado laboral, condiciones de trabajo (incluido el salario) y progresión en la carrera profesional.
- » **Igualdad de oportunidades**, independientemente de circunstancias como el género, origen racial o étnico, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual...
- » **Apoyo activo al empleo**, incluyendo ayuda en el proceso de búsqueda, así como la formación y el reciclaje. En el caso de las personas jóvenes, tienen derecho a acceder a unas prácticas o trabajo adecuado en los 4 meses siguientes a terminar los estudios o quedar en desempleo.

CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS (CAPÍTULO II).

- » **Empleo seguro y adaptable**, con un trato justo tanto en las condiciones de trabajo como en el acceso a la formación. Se fomentará el autoempleo, la movilidad profesional, así como las formas innovadoras de empleo que garanticen condiciones de calidad (evitando situaciones de precariedad y periodos de prueba excesivamente largos).
- » **Salarios justos**, que permitan un nivel de vida digno, incluyendo un salario mínimo adecuado. **“Deberá evitarse la pobreza” de las personas ocupadas.**
- » **Información previa sobre las condiciones de trabajo, así como** (en su caso) **sobre los motivos del despido**, además de la correspondiente protección frente a esa situación.
- » **Diálogo social y participación de las personas trabajadoras**, protegiendo y fomentando la labor de los interlocutores sociales.
- » **Equilibrio entre vida profesional y vida privada**. Se garantiza a mujeres y hombres la igualdad en el acceso a permisos para cumplir sus responsabilidades asistenciales.
- » **Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado, así como protección de datos personales.**



1.4. AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La Agenda 2030 es un plan de acción aprobado en el seno de la ONU por sus 193 estados-miembro, con la finalidad de erradicar la pobreza y lograr el desarrollo sostenible a través de 17 objetivos.

En lo que al empleo se refiere, debemos destacar el **Objetivo 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.” (y, por supuesto, para todas).**

Dentro de este objetivo, se incluyen diferentes metas concretas. En ellas se plantea, entre otras muchas cuestiones:

- » Promover políticas orientadas a fomentar el **emprendimiento**, así como la creación de **puestos de trabajo decentes**.
- » Lograr el **pleno empleo** para toda la ciudadanía, mujeres y hombres (con referencias expresas a colectivos como jóvenes o personas con discapacidad).
- » Minimizar la proporción de **jóvenes que no trabajan ni se están capacitando**.
- » Igualar la remuneración por **trabajo de igual valor**.
- » **Erradicar el trabajo forzoso**, las nuevas formas de esclavitud, el trabajo infantil o la trata de seres humanos.
- » **Proteger los derechos laborales**, promover **entornos de trabajo seguros** y sin riesgos, especialmente para mujeres, personas migrantes y, en general, quienes sufren empleos precarios.



LEGISLACIÓN LABORAL EN ESPAÑA. PLANES Y ESTRATEGIAS NACIONALES Y EUROPEAS

A lo largo del tiempo, se ha ido desarrollando una amplia legislación, así como distintos planes y estrategias, tanto a nivel nacional como europeo, que se dirigen a fomentar el empleo y mejorar las condiciones laborales, así como la calidad de vida de quienes trabajan.

Resultaría imposible detallar todas ellas, por cuestiones de espacio. Solo mencionaremos algunas de las más recientes, a modo de ejemplo:

- » **Estrategia Europea (empleo) 2020-2030.**
- » **Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido: R.D. Legislativo de 2015).**
- » **R.D. Ley de 28 de diciembre de 2021: Medidas urgentes para la Reforma Laboral.**
- » **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024**
- » **Plan Anual de Fomento del Empleo Digno 2023**

Por supuesto, todas las normas, estrategias o planes de acción **coinciden en unos objetivos alineados con la erradicación de la pobreza en el empleo y con el logro de la plena inclusión social**. Sin embargo, frecuentemente la realidad es muy distinta. En el siguiente epígrafe analizaremos la situación actual en España, a partir de los datos que la realidad nos ofrece.

2. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN

Analicemos la situación real de las personas trabajadoras en España. Para ello, en muchos casos, **tomaremos los datos que arroja la Encuesta de Condiciones de Vida** (en adelante ECV) que, desde 2004, publica anualmente el Instituto Nacional de Estadística (INE). Se trata de datos armonizados con el resto de los países de la Unión Europea (UE).

No obstante, también se utilizarán diversas fuentes como la **Encuesta de Población Activa** (en adelante EPA) o la **Organización Internacional del Trabajo** (OIT), entre otras.

Varios de los gráficos presentados a continuación reflejan la evolución de los datos durante los últimos 15 años. En concreto, en las series históricas extraídas de la ECV, se muestran los valores correspondientes al primer año de la serie (2008), a los dos últimos años completos (2021 y 2022, el primero de ellos aun claramente influido por la reciente pandemia) y a 2015, año en que fue aprobada la Agenda 2030. En estos casos, no se presentan datos correspondientes a 2023 porque se publicarán ya bien entrado 2024.

2.1. TASAS DE POBREZA Y POBREZA SEVERA EN LA POBLACIÓN EMPLEADA

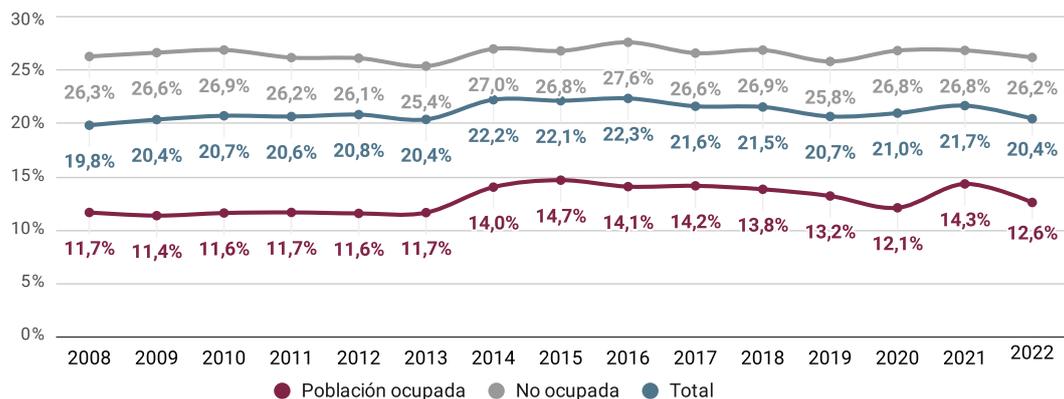
Para comprobar hasta qué punto afecta la pobreza a las personas empleadas, un buen punto de partida es comparar sus tasas de pobreza y de pobreza severa con las correspondientes a la población en general y a la población desempleada respectivamente.

2.1.1. TASA DE POBREZA

Se trata del porcentaje de **personas que se sitúan por debajo del que se define como “umbral de pobreza” cada año**: personas que viven en hogares cuyos ingresos por unidad de consumo son inferiores al 60% de la mediana de la renta nacional.

Al analizar la evolución de la tasa de pobreza se aprecia cómo, tanto entre la población ocupada y como entre la no ocupada, los peores datos se registran a mediados de la década de los 10 y tras el estallido de la pandemia. Sin embargo, el incremento que experimenta la tasa de pobreza entre la población ocupada durante ambas crisis es más acentuado que el que se da entre la no ocupada.

TASA DE POBREZA



*Fuente ECV

Resulta evidente que, en todos los momentos de la serie, **las personas no ocupadas se vieron afectadas por la pobreza en mayor medida que las ocupadas**, con diferencias que rondaban los 12/14 puntos porcentuales según los años.

No obstante, la pobreza también ha impactado duramente entre las personas empleadas, con porcentajes que, en los 15 últimos años, nunca han bajado del 11 %. **Actualmente se sitúa en el 12,5 %, lo que demuestra que tener un empleo no supone en absoluto una garantía frente**

a las situaciones de privación material. De hecho, con ligeras variaciones en los porcentajes, este problema se ha venido sufriendo también antes de las crisis económicas que se han producido las últimas décadas, lo que indica que se trata de un problema estructural.

Debemos señalar, además, que la española es una de las tasas más elevadas de la Unión Europea: en concreto, en 2022 es la sexta más elevada por detrás de Bulgaria, Estonia, Letonia, Rumanía y Lituania, y supera en 3,9 puntos a la media de la UE27.

2.1.2. TASA DE POBREZA SEVERA

A continuación, pondremos el foco en las situaciones de pobreza severa: **aquellas personas que viven en hogares cuyos ingresos por unidad de consumo se sitúan por debajo del 40 % de la mediana de la renta nacional.**

El siguiente gráfico muestra la evolución de dicha tasa durante los últimos 15 años. Como en el cuadro anterior, se observa que todas las líneas siguen una evolución similar (con picos que muestran las consecuencias de las crisis económicas que se produjeron durante ese periodo) y otra vez se aprecia que **quienes más sufrieron la pobreza severa son las personas no ocupadas.**

TASA DE POBREZA SEVERA ENTRE POBLACIÓN OCUPADA



*Fuente ECV

La línea roja muestra como entre la población ocupada la tasa de pobreza severa siempre es menor. Sin embargo, **disponer de un empleo no solo no supone no caer en la pobreza, si no que tampoco garantiza tener unos ingresos superiores al 40% de la mediana de la renta nacional.**

De hecho, en ningún caso bajó del 4%, alcanzando un pico máximo por encima del 7% en 2015. Actualmente, pese a la mejora registrada el último año, **sigue situándose en torno al 5%.**

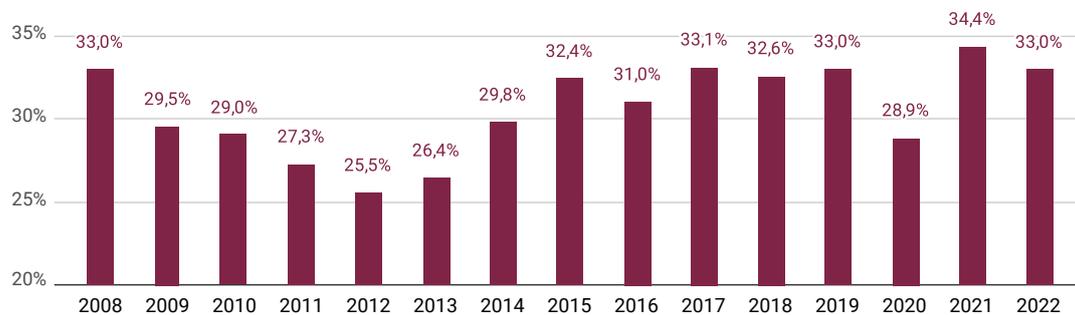
En definitiva, tener un empleo no consigue acabar con la tasa de pobreza, ni siquiera en sus niveles más extremos: la pobreza severa.

2.2. TASA DE EMPLEO ENTRE LAS PERSONAS POBRES

Otro indicador que nos permite valorar la pobreza entre la población empleada es comprobar qué porcentaje de las personas pobres tiene un empleo.

El siguiente gráfico nos muestra la dimensión de esta realidad. Aunque la variación es muy amplia según los años, con una diferencia de prácticamente 9 puntos entre el porcentaje más bajo (2012) y el más elevado (2021), la imagen resulta elocuente.

TASA DE EMPLEO ENTRE POBLACIÓN POBRE



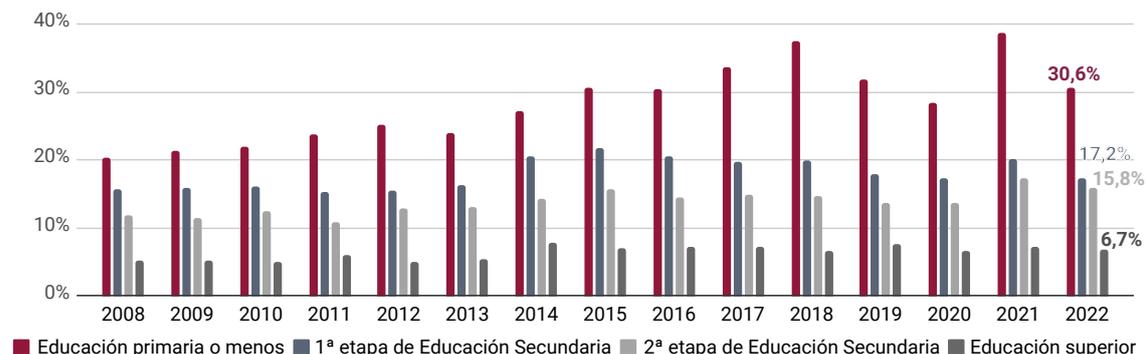
*Fuente ECV

Es decir, actualmente, **una tercera parte de las personas que viven en situación de pobreza tienen un empleo.**

2.3. RELACIÓN ENTRE NIVEL DE ESTUDIOS Y POBREZA (POBLACIÓN OCUPADA)

El nivel de estudios influye poderosamente en los niveles de pobreza; también entre las personas con empleo.

TASA DE POBREZA ENTRE LA POBLACIÓN OCUPADA POR NIVEL DE ESTUDIOS



*Fuente ECV

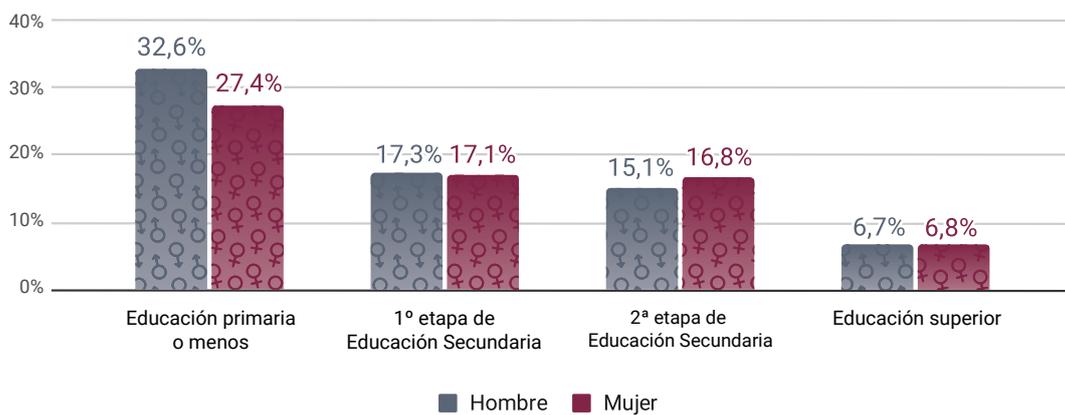
Es cierto que hay pobres en todos los niveles educativos. Sin embargo, como muestra este gráfico relativo a la población ocupada, **pobreza y nivel de estudios son inversamente proporcionales**.

En este caso se ha decidido mostrar únicamente los porcentajes del último año para no saturar el gráfico. En cualquier caso, la imagen muestra, sin lugar a duda que, **a menor nivel educativo, mayor es la tasa de pobreza de la población empleada**, algo que se repite, con leves oscilaciones, a lo largo de toda la serie histórica.

En 2022, la tasa de pobreza es de un 6,7% para personas ocupadas con titulación superior. Dicha tasa va subiendo a medida que desciende el nivel formativo, para dispararse a un **30,6% en el caso de quienes solo cuentan con educación primaria o inferior.**

Si desagregamos estos últimos datos (2022) por sexo, los resultados son los que muestra el siguiente gráfico:

TASA DE POBREZA ENTRE POBLACIÓN OCUPADA EN 2022: POR SEXO Y NIVEL EDUCATIVO



*Fuente ECV

En ambos casos se observa como la pobreza se ceba con quienes tienen un menor nivel de estudios, si bien es cierto que, en el caso de los hombres, la pobreza está más extendida entre quienes tienen los niveles más bajos de educación.

Cabe mencionar que, **aunque la relación inversa entre nivel de estudios y pobreza se produce en el total de la población, está todavía más extendida entre las personas ocupadas.**



2.4. LA PRECARIEDAD LABORAL

Los datos anteriores son elocuentes: la realidad es que, en la actualidad, muchas personas trabajadoras siguen siendo pobres; algunas, muy pobres.

La gran cuestión es definir las causas de esta clase de pobreza, paso previo para luchar por su erradicación. Pues bien, muchas de esas causas pueden englobarse dentro de lo que llamamos "precariedad laboral".

Dicha precariedad se concreta en distintas formas. En este apartado se abordarán algunas de las principales.

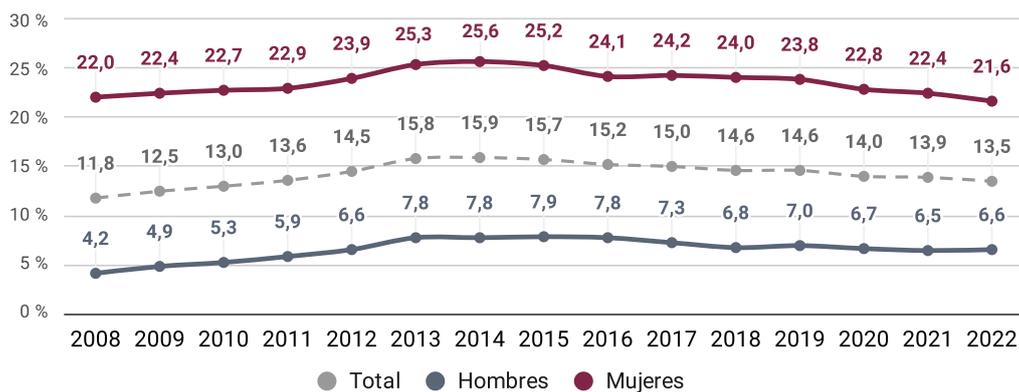
2.4.1. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La parcialidad en el empleo, en concreto **la parcialidad impuesta, es uno de los grandes problemas de nuestro mercado laboral**. Hablamos de aquellos casos en que las empresas o el propio mercado de trabajo ofrecen únicamente esta posibilidad, en contraposición a la situación de quienes eligen dicha modalidad voluntariamente.

Sin embargo, si profundizamos en la cuestión, se observa con claridad que, **frecuentemente (y esto afecta fundamentalmente a mujeres), no estamos ante una elección real, sino frente a una decisión condicionada por la necesidad de dedicar tiempo a los cuidados de personas cercanas** que, por distintas razones, no pueden valerse por sí mismas (menores, ancianas, etc.).

El siguiente gráfico muestra la evolución y el volumen actual de la contratación a tiempo parcial respecto al total del mercado laboral, según la EPA. Este tipo de "elecciones forzosas" tienen, muy a menudo, un sesgo por género.

OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL

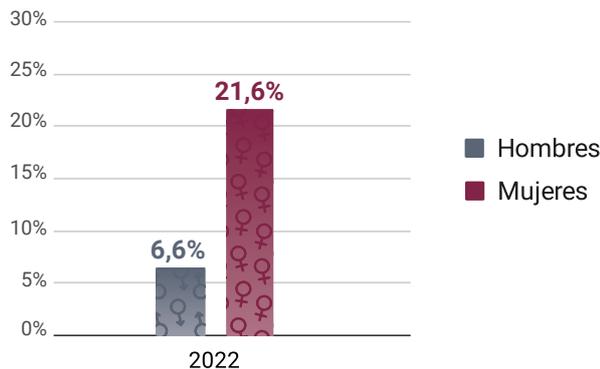


*Fuente EPA

Aunque en la imagen las líneas correspondientes a hombres, mujeres y la global siguen tendencias muy similares a lo largo del tiempo, se aprecia claramente que **la parcialidad afecta abrumadoramente más a las mujeres que a los hombres**, durante toda la línea temporal.

Y, si bien parece que en los últimos 15 años se han reducido ligeramente las diferencias, la brecha de género sigue siendo enorme en esta cuestión, como muestra el siguiente gráfico, que se centra en los datos correspondientes a 2022.

OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL: POR GÉNERO (2022)



*Fuente EPA

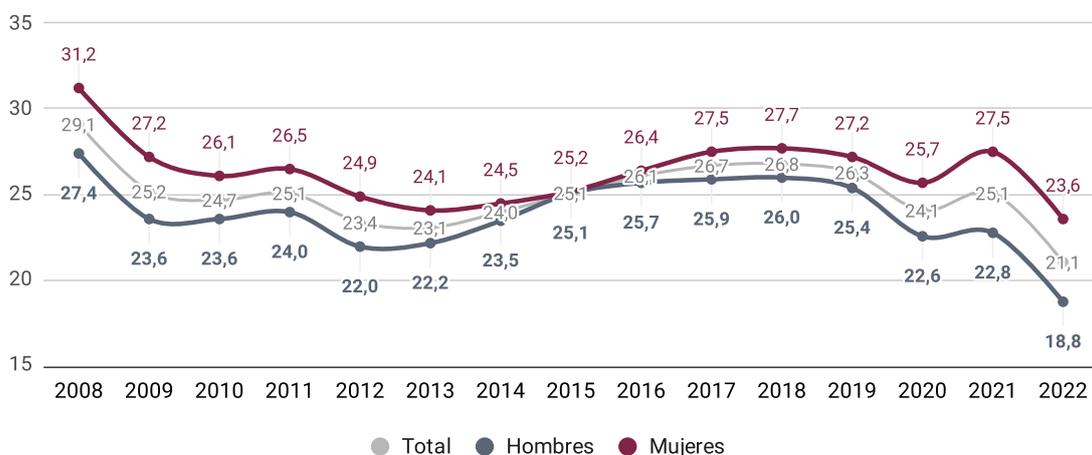
Es decir, **las mujeres sufren la parcialidad en el empleo 15 puntos porcentuales por encima de los hombres**, de manera que la brecha que se aprecia en este indicador es una de las más llamativas: el 6,6% de los hombres trabajan a tiempo parcial frente al 21,6% de las mujeres.

Sin duda, una diferencia sobre la que es preciso reflexionar y que constituye una manifestación más del **carácter estructural de la discriminación a la mujer** en nuestro mercado de trabajo y en la sociedad española en general.

2.4.2. CONTRATACIÓN TEMPORAL

Estamos ante otra gran dimensión de la precariedad laboral. El siguiente gráfico muestra la evolución de la tasa de temporalidad (incorporando los datos desagregados entre hombres y mujeres) de los últimos 15 años.

CONTRATOS TEMPORALES: POR GÉNERO



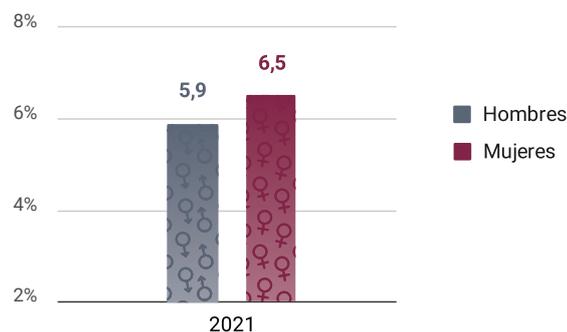
*Fuente EPA

Observando este gráfico (en concreto, la línea intermitente) comprobamos que, durante los últimos 15 años, la tasa de temporalidad ha ido oscilando, si bien en ningún caso volvió a los niveles de 2008, previos a la crisis económica (29,1%); ni siquiera en lo peor de la pandemia

de la COVID-19, cuando llegó al 25,1%. La buena noticia es que un año después, **en 2022, el descenso fue muy acusado, situándose en el 21,1%, el nivel más bajo de toda la serie histórica aquí mostrada.**

No obstante, si nos fijamos en las diferencias de género, no podemos ser igual de optimistas. Si bien la brecha se fue reduciendo hasta prácticamente desaparecer en 2015 (en torno al 25% en ambos casos), durante los años posteriores, **la distancia entre hombres y mujeres ha vuelto a crecer, hasta situarse, actualmente, en casi 5 puntos de diferencia,** la mayor en los últimos 15 años.

PROPORCIÓN DE LA OCUPACIÓN INFORMAL EN LA OCUPACIÓN TOTAL: POR GÉNERO



*Fuente EPA

De nuevo la evolución que **se observa a lo largo del tiempo muestra el carácter estructural de la discriminación a la mujer.** Aunque con matices, en los momentos de contracción económica las diferencias tienden a reducirse, principalmente porque la situación de los hombres empeora, mientras que en las épocas de bonanza son ellos quienes más suelen beneficiarse de la recuperación.

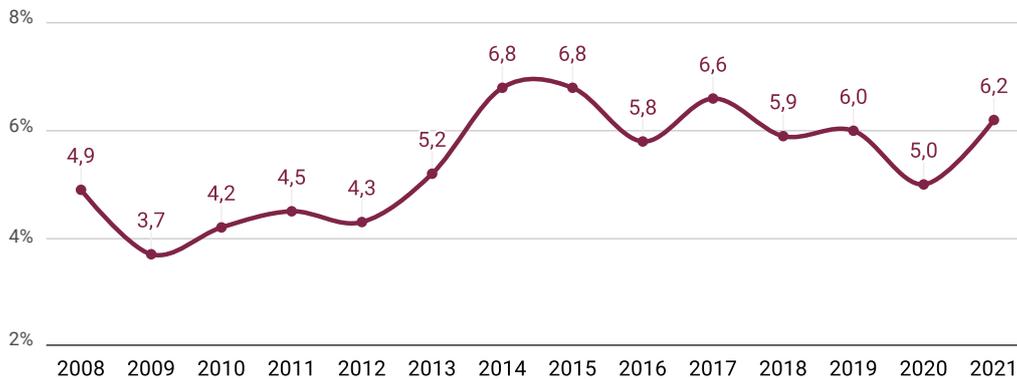
2.4.3. EL TRABAJO INFORMAL

Lo que tradicionalmente ha venido denominándose economía sumergida, es (según lo define la Organización internacional del Trabajo - OIT) "todo trabajo remunerado (tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos".

Estamos, por tanto, ante **la mayor fuente de precariedad laboral:** se trata de personas que trabajan pero que carecen de seguridad en su empleo (especialmente de seguridad jurídica) y que se ven privadas de los mecanismos de diálogo social. Además, este tipo de trabajo, al no someterse a la normativa vigente, no cuenta con ningún sistema de protección social, conlleva, en muchos casos, salarios más bajos y, en ocasiones, nefastas condiciones de trabajo; todo ello sin ningún control.

El siguiente gráfico muestra los datos publicados por la OIT en relación con esta cuestión en España:

PROPORCIÓN DE OCUPACIÓN INFORMAL RESPECTO A LA OCUPACIÓN TOTAL



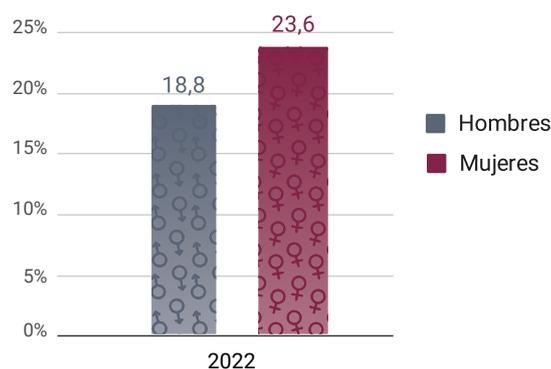
*Fuente OIT

Según estas estimaciones, el empleo sumergido en nuestro país ha afectado a un buen porcentaje de la población ocupada durante toda la serie histórica que muestra el gráfico. De hecho, **se estima que en 2021 (último dato que ofrece la OIT en el momento de redactar este documento) suponía un 6,2% del mercado de trabajo español.**

La serie histórica ayuda también a entender como la crisis financiera de hace unos años (acompañada por la reforma laboral que se implementó en aquella época), sirvió para la precarización del trabajo remunerado y la devaluación salarial. Por otra parte, se produjo un incremento de la población que tuvo que recurrir a la economía sumergida como forma de vida. Como se observa, por el momento, esta situación no ha podido ser revertida.

Hay que tener en cuenta las dificultades que existen para estimar la envergadura de esta forma de explotación. Al estar fuera de la legalidad y, por tanto, ser una realidad oculta, **la cifra real exacta es prácticamente imposible de calcular y probablemente sea muy superior.**

CONTRATACIÓN TEMPORAL: POR GÉNERO



*Fuente OIT

Desagregando por sexo los datos del último año disponible observamos que, aunque las diferencias estimadas no son muy amplias, de nuevo las mujeres, presumiblemente, han de acudir al empleo informal en mayor medida que los hombres: en concreto, un 6,5% frente al 5,9%.

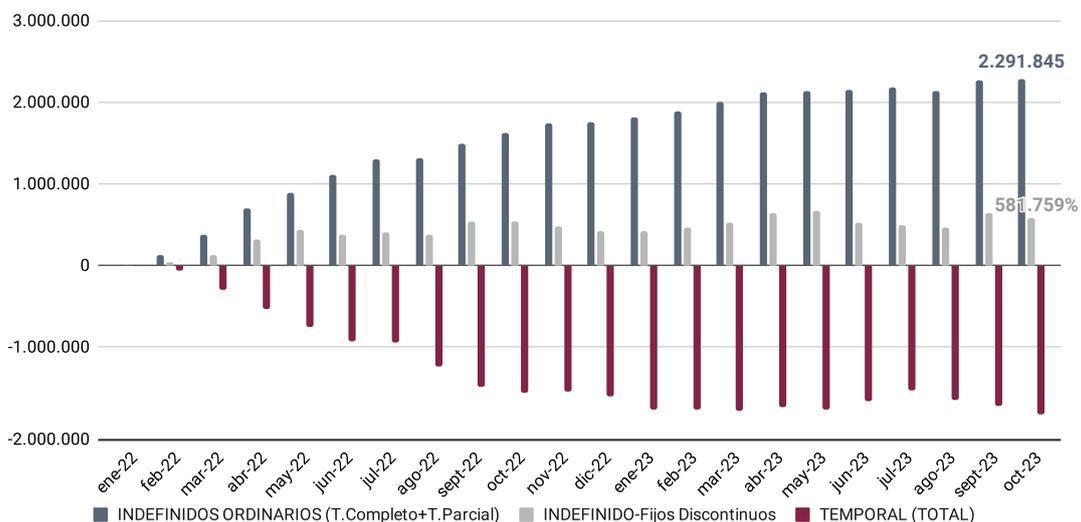
2.4.4. LA INFLUENCIA DE LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL EN LA PRECARIEDAD LABORAL

El pasado 30 de diciembre de 2021 se publicó la que, hasta el momento, es la última reforma laboral en España. Probablemente algunos efectos sean difíciles de medir o, al menos, su medición requiera más tiempo; por ejemplo, en qué grado ha podido afectar a la economía informal.

Sin embargo, hay otras cuestiones en las que ya es posible valorar su influencia. Uno de sus efectos más claros es el que se refiere a la temporalidad de las contrataciones.

El siguiente gráfico muestra la evolución de los tipos de contrato desde enero del 2022 hasta octubre de 2023 (últimos publicados por la Seguridad Social en el momento de redactar estas líneas), agrupándolos en tres categorías: indefinidos ordinarios, fijos discontinuos y temporales.

VARIACIÓN ACUMULADA DEL NÚMERO DE PERSONAS AFILIADAS POR TIPO DE CONTRATO



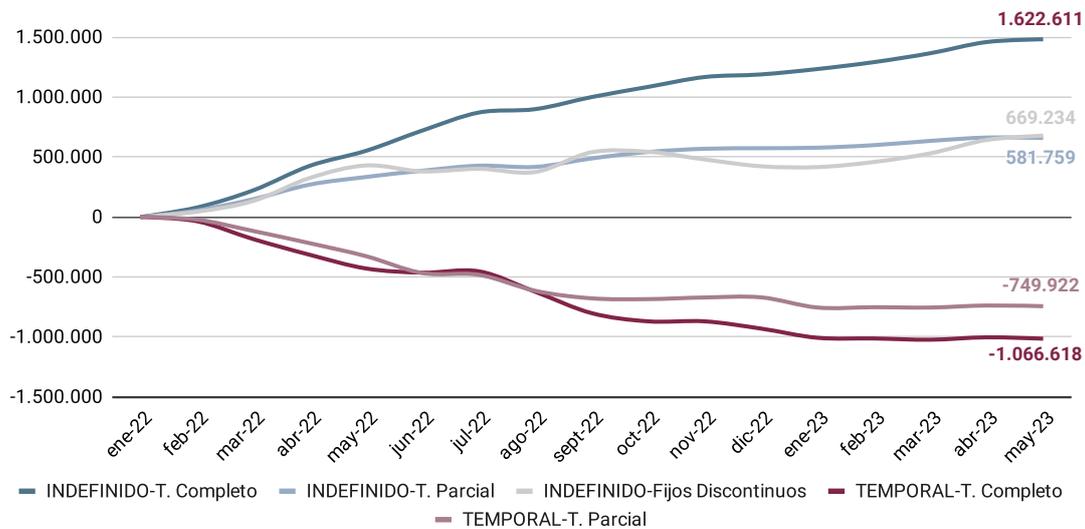
*Fuente TSGG

Como se observa, **en estos 22 primeros meses de vida de la actual legislación, han aumentado tanto los contratos indefinidos como los fijos discontinuos. Los contratos indefinidos han beneficiado a 2.291.845 personas**, lo que supone un incremento del 24,2%. A su vez, los fijos **discontinuos han aumentado más del doble** (crecieron un 155,6%), lo que supone 581.759 nuevos contratos bajo esta modalidad más.

Por el contrario, los contratos temporales son los que han reducido su presencia de forma muy evidente (1.816.540). Es decir, las nuevas contrataciones de estos 22 meses indican una importante reducción en la temporalidad, a causa de las restricciones que la última reforma laboral ha impuesto a esta modalidad.

Si desagregamos los datos en función del tipo de jornada junto con la modalidad contractual, se observa como **los contratos indefinidos a tiempo completo fueron los que más aumentaron** (1.622.611). Así, se confirma que, aunque queda camino por recorrer, **la última reforma laboral está ayudando a la creación de empleo más estable y de mayor calidad** (ver gráfico).

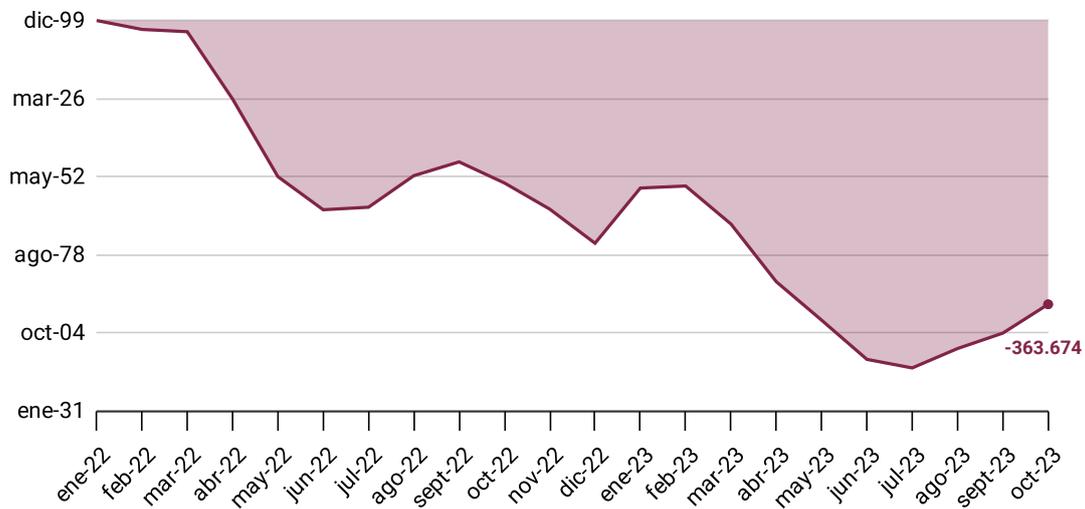
VARIACIÓN ACUMULADA DEL NÚMERO DE PERSONAS AFILIADAS POR TIPO DE CONTRATO



*Fuente: TSGG

Por último, y aunque este documento está centrado en la pobreza de la población empleada, es importante destacar que, con ligeras oscilaciones estacionales, **se ha producido un acusado descenso en el número de personas inscritas como desempleadas (-363.674) en los primeros 22 meses de vida de esta última reforma.**

VARIACIÓN ACUMULADA DE PERSONAS DESEMPLEADAS DURANTE LA REFORMA LABORAL



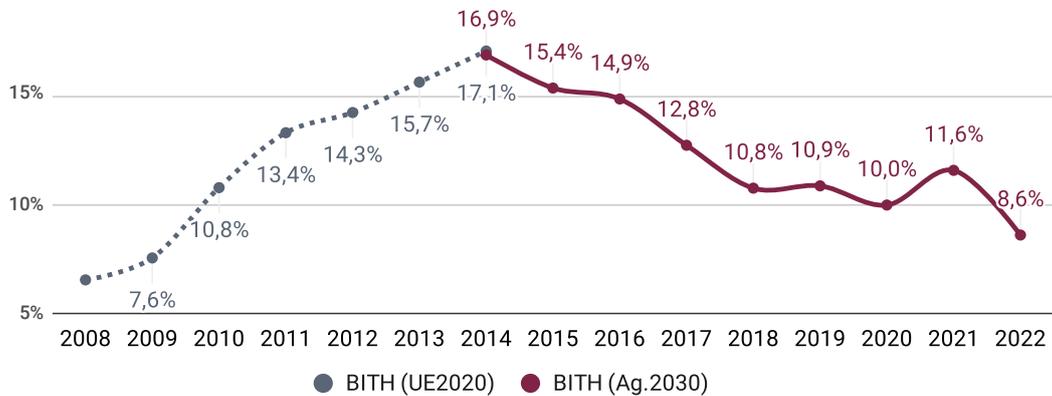
*Fuente SEPE

2.4.5. BAJA INTENSIDAD LABORAL

Otra de las grandes cuestiones que vinculan empleo y pobreza tiene que ver con la Baja intensidad en el empleo que afecta a determinados hogares (BITH) lo que, frecuentemente, es sinónimo de carencias económicas.

Recordemos que este indicador se refiere a aquellos hogares en los que sus miembros en edad de trabajar lo hicieron menos del 20% del total de su potencial de trabajo durante el año anterior al de la entrevista que se le realizó (ECV).

POBLACIÓN EN HOGARES CON BAJA INTENSIDAD EN EL EMPLEO

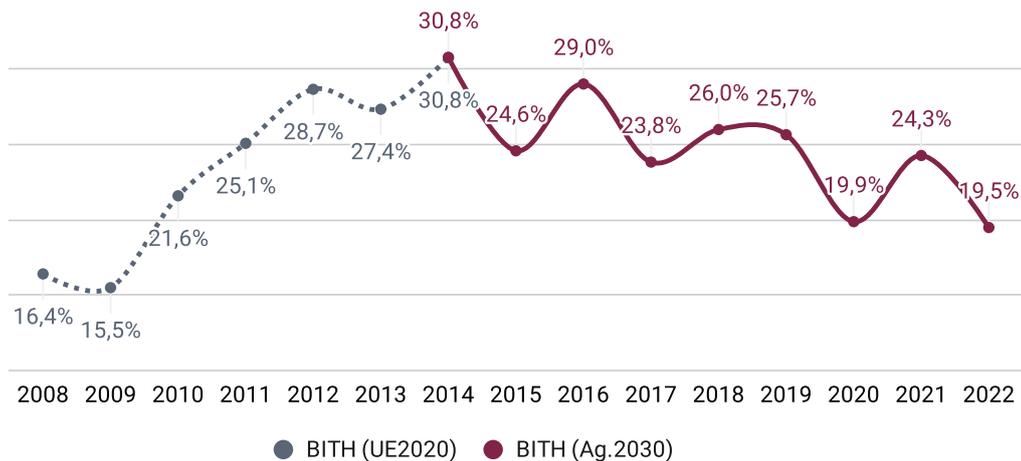


*Fuente ECV

La línea de puntos abarca hasta el momento en el que se introdujo un pequeño cambio en la metodología de cálculo para este indicador, cambio que, por otra parte, afectó muy levemente a los resultados². En cualquier caso, el gráfico muestra un cambio de tendencia a partir de mediados de la pasada década. **El nivel actual (BITH) se sitúa en un 8,6% de las familias.**

La situación, no obstante, se agrava si nos fijamos en la situación de los hogares monoparentales.

HOGARES MONOPARENTALE EN BITH



*Fuente ECV

2 El mencionado cambio metodológico consistió en que se pasó a considerar como personas en edad de trabajar a las que tienen entre 16 y 64 años. Hasta entonces la franja de edad se situaba entre los 16 y los 59 años.

Entre las personas que viven en este tipo de hogar, la tasa BITH supera a la correspondiente a la población en general en más de 10 puntos porcentuales, siendo su riesgo de pobreza y/o exclusión de un 49,2%. En comparación con la tasa AROPE general (26%) resulta evidente que la situación de este tipo de familias es de una vulnerabilidad mucho más acusada (datos de la última ECV, que analiza el informe El estado de la pobreza 2023³ de EAPN España).

Solo restaría insistir en que, una vez más, debemos tener muy presente la desigualdad de género, puesto que **más del 81% de las familias monoparentales estaban encabezadas por mujeres**, según datos de la última Encuesta Continua de Hogares (INE 2020).

Cabe mencionar que, como muestra la ECV, las personas en hogares monoparentales en general sufren un riesgo de privación material y social severa (14,6%) muy superior al del resto de la población (7,7%).

Y si ponemos el foco en **las personas en hogares monomarentales** (monoparentales encabezadas por mujeres), **su riesgo de pobreza (52%) supera en más del doble al correspondiente a ese mismo tipo de familias cuando están encabezadas por hombres (25%)**. De nuevo, estos datos nos enfrentan a un problema de carácter estructural.⁴

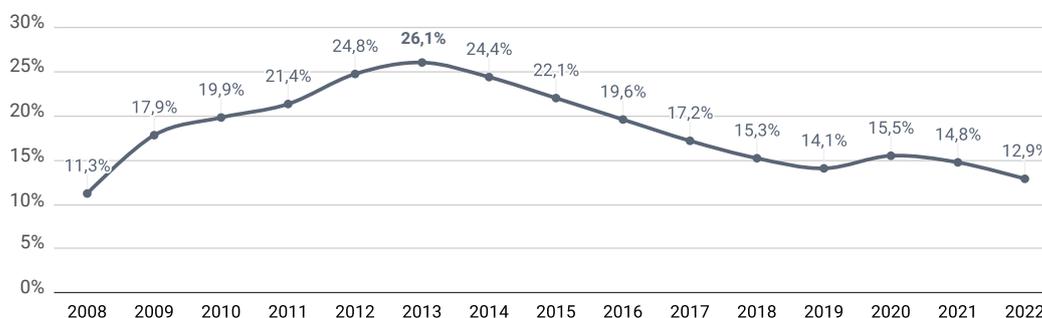
2.5. EL DESEMPLEO Y EL EMPLEO DE BAJA CALIDAD

2.5.1. EL DESEMPLEO

El objeto de este documento es estudiar la pobreza entre la población empleada. No obstante, consideramos importante constatar la situación actual de uno de los principales problemas que afectan a nuestro mercado laboral: las elevadas cifras de desempleo.

España es (sigue siendo) el país de la UE con mayor tasa de paro. No obstante, tras el aumento sufrido hasta 2013, comenzó una reducción que, tras un pequeño repunte durante la pandemia, ha recuperado su senda descendente, hasta situarse en niveles ligeramente superiores a los de 2008.

EVOLUCIÓN TASA DEL PARO



*Fuente EPA

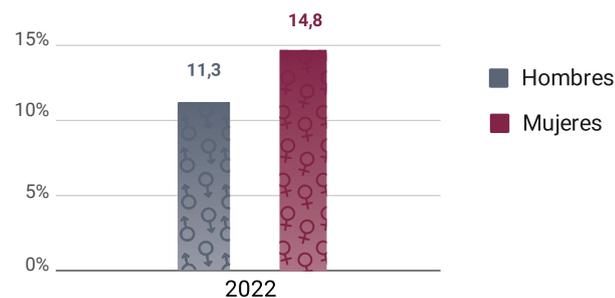
3 Disponible en: <https://www.eapn.es/estadodepobreza/>

4 Datos extraídos del Informe del Alto Comisionado Contra la Pobreza Infantil en España: "Madre no hay más que una: monoparentalidad, género y pobreza infantil" (2021)

2.5.2. OTRAS CUESTIONES RESPECTO AL DESEMPLEO: GÉNERO Y EDAD

Focalizando de nuevo nuestra atención en las diferencias de género, observamos que en 2022 **la brecha en relación con el paro sigue existiendo, con una diferencia de 3 puntos y medio entre hombres y mujeres.**

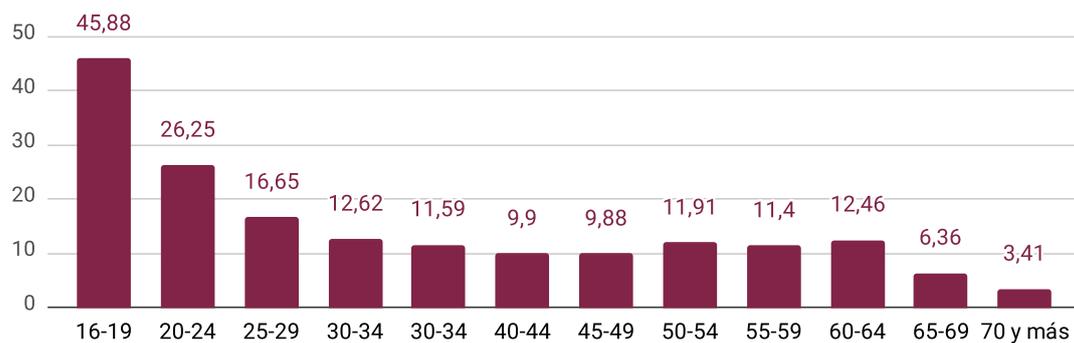
EVOLUCIÓN TASA DEL PARO POR GÉNERO



*Fuente EPA

Por último, el siguiente gráfico muestra la tasa de desempleo por tramos de edad. En él se observa cómo **afecta especialmente a las personas menores de 30 años**. De hecho, en las franjas correspondientes a las personas más jóvenes, la tasa se dispara: el máximo se celebra con quienes tienen entre 16 y 19 años (45,9%).

EVOLUCIÓN TASA EN 2022: POR FRANJAS DE EDAD



*Fuente: EPA

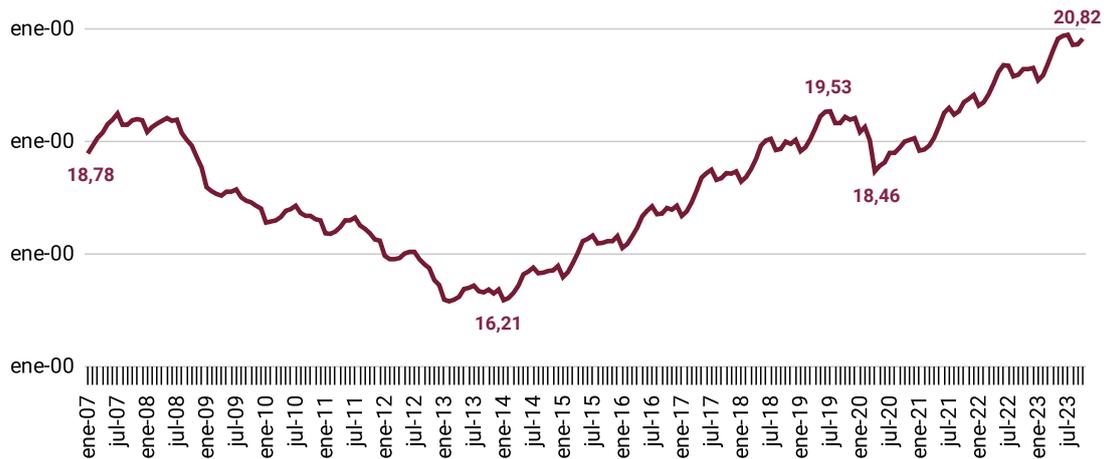
A medida que la edad aumenta, la tasa va disminuyendo, excepto en la franja entre 50 y 65 años, grupo etario en el que la curva del desempleo vuelve a aumentar.

Por tanto, la edad sigue siendo un problema añadido a la hora de mantener o, sobre todo, conseguir un empleo, ya sea en los tramos en los que se cuenta con menor o nula experiencia profesional o en aquellos en los que se penalizan las edades más avanzadas.

2.5.3. POBLACIÓN AFILIADA A LA SEGURIDAD SOCIAL

En relación con el desempleo (problema histórico y estructural en España como hemos visto), hay otro dato que debemos analizar: el número de personas que se afilian a la Seguridad Social, algo que también está relacionado con las cifras del paro.

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN MILLONES DE PERSONAS AFILIADAS



*Fuente: Ministerio de Seguridad Social.

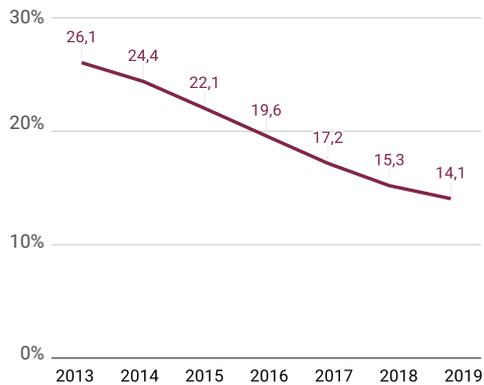
Si observamos los últimos 15 años, tras la caída durante la Gran Recesión, **el número de afiliaciones comenzó a recuperarse** y tras un breve parón ocasionado por la reciente pandemia, **las cifras han continuado subiendo hasta los máximos históricos que se están registrando en el último año.**

2.5.4. EL EMPLEO DE BAJA CALIDAD

Poniendo el foco en la calidad del empleo, es posible extraer interesantes conclusiones comparando entre sí la evolución de tres datos ya analizados en apartados previos: la tasa de pobreza (con datos de la ECV) y las de paro y contrataciones temporales (ambas extraídas de la EPA).

Por poner un ejemplo, nos centraremos en el **periodo que va entre 2013 y 2019**. Así observaremos que **mientras la tasa de paro descendió nada menos que 12 puntos porcentuales** (del 26,1% al 14,1%), **la tasa de pobreza en ese periodo no solo no decreció, sino que aumentó 3 décimas** (del 20,4% al 20,7%).

EVOLUCIÓN TASA DEL PARO

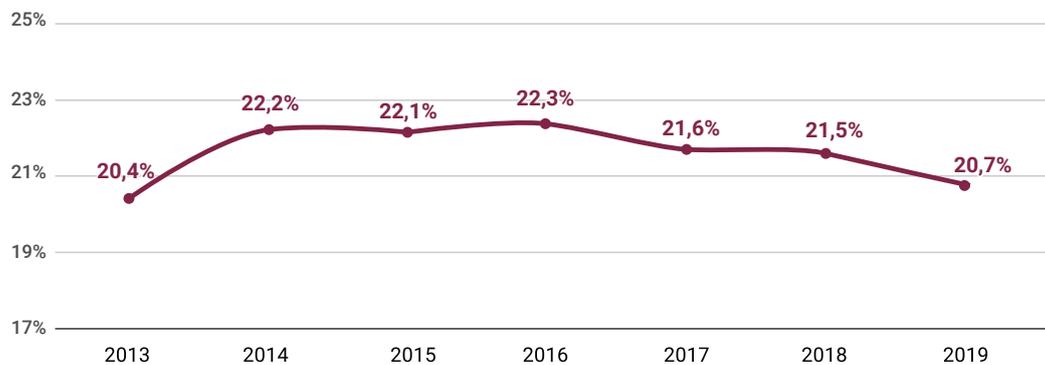


CONTRATOS TEMPORALES



*Fuente EPA

TASA DE POBREZA



*Fuente ECV

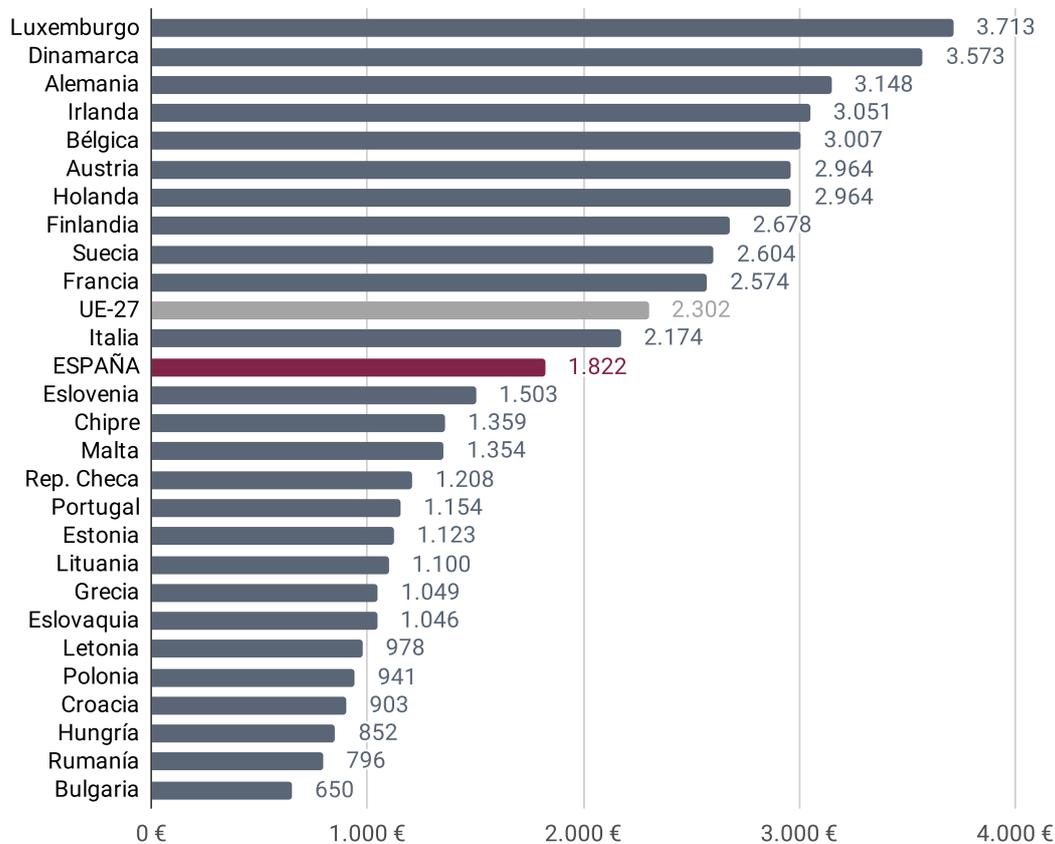
Por el contrario, en esa misma franja temporal, los contratos temporales aumentaron desde un 23,1% al 26,3%, más de 3 puntos. Esto puede explicar, al menos en parte que, aunque en esos años haya bajado el paro, no descienda la tasa de pobreza; es decir, se crean empleos, pero son temporales y, por tanto, garantizan salarios durante solo un tiempo por lo que muchas de esas personas continúan en situación de pobreza.

Todo ello parece indicar que **la anterior recuperación económica conllevó una reducción en la calidad de los empleos**. Conclusión: es importante crear empleo pero, sobre todo, que sea empleo de calidad.

2.5.5. LA CUESTIÓN DE LOS SALARIOS

Dentro del concepto “empleos de baja calidad”, una de las cuestiones esenciales es el salario insuficiente, algo intrínsecamente vinculado a la pobreza entre las personas que tienen empleo.

- El “IX Monitor Anual Adecco sobre Salarios” aborda este asunto basándose en datos extraídos de Eurostat y de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral. Se trata de un análisis muy extenso y a cuya lectura remitimos. No obstante, uno de los datos más significativos es que el salario medio mensual en España, en 2022, fue un 20,9% menor que la media de la Unión Europea, cifra todavía más baja si nos fijamos en Comunidades Autónomas como Extremadura (335 € menos que la media nacional).

SALARIO MEDIO (DATOS EN €)

*Fuente: Adecco sobre la base de INE y Eurostat.

Los salarios siguen siendo, en España, una asignatura pendiente. Como se menciona en otros apartados del documento, existen áreas de actividad especialmente precarizadas (hogar, cuidados, hostelería...), situaciones de baja intensidad laboral, grupos poblacionales más afectados por la insuficiencia salarial (personas con discapacidad, mayores, jóvenes, migrantes...). Incluso las mujeres perciben, de media, remuneraciones inferiores que los hombres, por distintos motivos: áreas de actividad feminizadas, tipo de puestos que ocupan, mayores dificultades para llegar a puestos directivos, etc.

- **La Encuesta Anual de Estructura Salarial que publica anualmente el INE** ofrece interesante información respecto a esta cuestión. La más reciente, en el momento de redactar este documento, es la que ofrece datos correspondientes a 2021.

Por cuestiones de extensión únicamente mencionaremos algunos datos puntuales, que resultan muy esclarecedores:

- **Salario medio femenino: 81,6% del masculino.**
- **Actividad económica:**
 - Con mayor remuneración anual: Suministro de energía eléctrica, gas... (52.985 €).
 - Con menor remuneración anual: Hostelería (14.632 €).

- o **Ganancia media por hora:**
 - A tiempo completo: 17,35 €.
 - A tiempo parcial: 11,59 €
- o **Salario medio:**
 - Para contratos indefinidos: 27.228 €.
 - Para contratos de duración determinada: 19.842 €
- o **Comunidades Autónomas. Salarios medios anuales:**
 - País Vasco: 31.063 €
 - Extremadura: 21.393 €

Podríamos seguir reproduciendo distintas comparativas, pero estos datos sirven para mostrar las **grandes diferencias que existen en los salarios según muy distintos factores**. Una cuestión prioritaria que habrá que abordar en el futuro.

- **El informe *Ingresos y gastos, una ecuación que condiciona nuestra calidad de vida de Fundación Foessa (Cáritas)*** permite comparar nuestros datos con los correspondientes a los otros 26 estados-miembro de la Unión Europea. Este informe pone de manifiesto que España es uno de los países europeos con mayor tasa de pobreza laboral.

Si analizamos el periodo comprendido entre 2004 y 2022, en la UE27 dicha tasa nunca ha bajado del 10%, porcentaje siempre rebasado por España, que llegó al 13,1% en 2015.

En 2022, la tasa española fue del 11,7% frente al 8,5% de la UE.

Entre las causas podemos mencionar dos factores:

- » El tipo de contratación: los contratos temporales provocan un aumento de la pobreza, como venimos viendo.
- » Cuestiones individuales como la baja intensidad laboral del hogar o la presencia de menores, que también genera mayores tasas de pobreza.

No obstante, realizar un estudio profundo sobre la estructura salarial en España es una cuestión muy compleja, que podría dar lugar a otro documento monográfico.



3. INFLUENCIA DEL CONTEXTO

El anterior apartado apunta varios problemas estructurales que aquejan a nuestro mercado de trabajo. Son cuestiones tan importantes como la brecha de género (que se manifiesta con especial severidad en parámetros como el de la parcialidad) o el peso que todavía hoy tiene en España el trabajo informal. A ello se añaden cuestiones adicionales como la **necesidad de garantizar unos salarios dignos o el problema de la baja intensidad laboral** que se observa en muchos hogares.

Para afrontar estos problemas es preciso implementar diferentes medidas de calado, muchas de las cuales necesitarán del medio o largo plazo para mostrar sus efectos. A ellas dedicaremos el apartado final, dedicado a las propuestas de actuación.

No obstante, antes de todo ello, es preciso analizar otros elementos que influyen, de una u otra forma, en los niveles de pobreza y exclusión existentes (también entre la población empleada). En este punto, **abordamos la cuestión de cómo el contexto internacional y su reflejo en las cuestiones políticas y económicas de nuestro país, afectan a cuestiones como la propia precariedad laboral.**

3.1. CRISIS GLOBALES

La actual coyuntura global, producto de diversos acontecimientos a lo largo de los últimos años, afecta en mayor o menor medida a la práctica totalidad de los países del mundo y, por supuesto, también a España. Mencionaremos, como ejemplo, algunas de las circunstancias que pueden considerarse más graves en cuanto a sus consecuencias.

LA COVID-19

La crisis ocasionada por esta pandemia **afectó no solo a la situación sanitaria de todo el mundo, sino incluso a la forma de vida de la sociedad en su conjunto**. Por supuesto la economía sufrió un impacto demoledor a nivel global.

El estallido de la pandemia dio lugar, de forma repentina y abrupta, a un aumento del desempleo y a un descalabro de la actividad económica de una magnitud desconocida en nuestra historia reciente.

Sin embargo, y pese a sus graves consecuencias, se puede extraer una conclusión positiva. **Si comparamos esta crisis con la de 2008, la recuperación ha sido mucho más rápida que entonces, al menos en España** (incluso pese a la intensa caída del PIB inmediatamente después del estallido de la crisis).

Es importante destacar que las recetas aplicadas por los gobiernos que tuvieron que hacer frente a ambas crisis fueron muy diferentes: el llamado **Escudo Social frente a las políticas de austeridad implementadas durante la crisis económica de 2008**. La diferencia en los resultados evidencia la importancia (y los buenos resultados) de poner en el centro de las políticas públicas a las personas que caen en situaciones de mayor vulnerabilidad.



INVASIÓN DE UCRANIA

A principios de 2022 Rusia decidió invadir Ucrania. Dicha invasión se ha prolongado en el tiempo lo que, a su vez, ha provocado **graves consecuencias** de nuevo a nivel global y también en España.

Sin entrar en detalles, dichas consecuencias van mucho **más allá de la acción armada y los innumerables daños directos ocasionados** en el país atacado y abarcan desde **escasez de determinados alimentos** que Ucrania exportaba hasta **una nueva crisis energética** y, por supuesto, las **consecuencias humanitarias** derivadas del hecho de que una ingente cantidad de personas ha tenido que abandonar su país en busca de lugares más seguros para ellas y sus familias

LA SITUACIÓN DE GAZA

Lo reciente de este conflicto hace que, en este momento, todavía sea **complicado pronosticar sus consecuencias**. Sin embargo, resulta evidente que la acción armada que Israel viene desarrollando contra los territorios ocupados, a raíz del terrible atentado terrorista que sufrió este mismo año, **puede provocar desde una nueva crisis energética hasta tensiones inflacionistas y un nuevo éxodo migratorio** para huir de los ataques que sufre la población civil en primera persona.

Las tres cuestiones mencionadas son solo algunos ejemplos de cómo ciertas catástrofes humanitarias (conflictos armados, crisis sanitarias, etc.) pueden provocar graves efectos en nuestra realidad y, muy especialmente, en la situación de las personas más desprotegidas. Y las medidas que se adopten deben tener en cuenta ese contexto (económico, social y político) en el que influyen directamente.



3.2. CONTEXTO ECONÓMICO Y POLÍTICO

Son muy diversos los factores (entre los que podemos situar los mencionados en el apartado anterior) que han provocado determinadas consecuencias que, a su vez, han dado lugar a ciertas decisiones de los poderes públicos.

Es decir, existe un contexto en el que juegan un papel esencial diferentes cuestiones económicas y políticas. Señalamos algunas de ellas, siendo conscientes de que deben ser correctamente dimensionadas por las consecuencias sociales que conllevan.

3.2.1. CONTEXTO ECONÓMICO

INFLACIÓN

La subida de precios es una de las causas esenciales de la pérdida de poder adquisitivo y, por tanto, de empobrecimiento general; por supuesto, también entre la población empleada.

Según los últimos datos disponibles en el momento de escribir estas líneas, **España se mantiene entre los países de la Unión Europea con menores tasas de inflación**. En concreto, en octubre de 2023 se ha estabilizado en un 3,5%. Además, la inflación subyacente (que no incluye la energía ni los alimentos no elaborados) también ha descendido hasta el 5,2%. No obstante, y a pesar de su evolución positiva, la inflación sigue siendo un problema que impacta especialmente en la población más desfavorecida.

La situación es todavía más preocupante si nos fijamos en la subida de los precios que más afectan a la economía de cualquier hogar vulnerable. **Los alimentos se encarecieron en España, en su computo interanual un 9,5% en septiembre de 2023**. Asimismo, debe destacarse la crisis energética vivida hace unos meses y que, a su vez, provocó importantes subidas en su precio.

TIPOS DE INTERÉS, EURIBOR Y VIVIENDA

Uno de los indicadores que afectan más directamente a la calidad de vida es el precio del dinero y, derivado de él, el Euribor, el índice de referencia más utilizado en España para la actualización de las hipotecas.

Los tipos de interés son utilizados (en nuestro caso los establece la Unión Europea) **para controlar la inflación**, regulando a su vez el consumo, puesto que una subida de tipos hace que resulte más costoso para los hogares solicitar préstamos o hipotecas. Pues bien, si en abril de 2022 el tipo de interés se situaba alrededor del 0%, en un año ha ascendido hasta los niveles registrados **en el momento de escribir estas líneas (noviembre de 2023), en torno al 4,5%**.

Esta subida no se ha trasladado, al menos de momento, al rendimiento de los ahorros de la ciudadanía, pero sí al Euribor, referencia utilizada en España para la práctica totalidad de las hipotecas. Si en Julio de 2022 no llegaba al 1%, dicho indicador se sitúa actualmente en algo más del 4%, lo que da una idea de las dificultades que implica, para las personas económicamente más vulnerables, tener que afrontar el pago de una hipoteca.



Esta realidad nos enfrenta a otra de las grandes dificultades que afectan a un gran número de personas en España: el acceso a la vivienda. **Si los altos precios del alquiler complican enormemente esta opción, la imparable subida del Euribor hace que, para muchas personas, la compra sea hoy en día un objetivo inalcanzable.**

SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI) Y DE LAS PENSIONES

La subida del SMI en un 8% (con efectos a enero de 2023) ha ayudado a paliar el impacto de la subida de los precios entre las personas trabajadoras más desfavorecidas, aunque no podemos olvidar que **a lo largo de 2022 los alimentos se habían encarecido un 15,7%.**

En todo caso, **resulta destacable el hecho de que, en los últimos 5 años, el SMI español ha aumentado en un 47%**, en línea con los objetivos planteados en la Carta Social Europea.

En cuanto a **las pensiones, en concreto las contributivas, se han revalorizado un 8,5% en 2023** (cifra similar a la subida media del IPC durante el año inmediatamente anterior). **El aumento de las pensiones no contributivas ha sido mayor: un 15%.** Aunque las cifras resultantes seguirán siendo, a buen seguro, insuficientes, al menos ayudarán a paliar ligeramente las carencias materiales de este sector de la sociedad, uno de los más indefensos ante las subidas de precios.

3.2.2. CONTEXTO POLÍTICO

La ideología del Gobierno de turno influye poderosamente en el tipo de medidas que se adoptan para afrontar las distintas problemáticas que surgen, y más si tienen implicaciones sociales tan importantes como las que aquí estamos abordando.

Las soluciones pueden ir desde políticas con una clara vocación social y de apoyo a las personas más vulnerables a otras con un carácter más liberal, distintas clases de populismo, etc.

Como expone este mismo documento, las medidas adoptadas para afrontar las dos últimas grandes crisis (la de 2008 y la provocada por la COVID-19) fueron diametralmente opuestas y también lo fueron sus resultados.

Y, siendo conscientes de que sigue quedando un amplio margen de mejora, algunas de las reformas que se han adoptado en los últimos tiempos han obtenido resultados ciertamente positivos, ya sea en relación con la estabilidad en el empleo (última reforma laboral) o con paliar las dificultades a las que se enfrentan las personas trabajadoras más vulnerables (subida del SMI), por poner dos ejemplos.

No se puede olvidar que **cada tendencia política refleja su enfoque en las decisiones que adopta**, por lo que el contexto político en cada momento influye, **teniendo en cuenta quien ocupa el poder, tanto en nuestro país como en la propia UE.**

Adicionalmente, debemos ser conscientes de que la situación internacional, como comprobamos cada vez más claramente, afecta directamente a los distintos países, a causa del carácter cada vez más globalizado de la realidad.

4. DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Una vez expuestos algunos de los datos objetivos (por cuestiones de espacios es imposible incorporar otros muchos que resultarían de interés) queda la cuestión del análisis de esa realidad. Se trata de llegar a **comprender cuales son las claves de la problemática mostrada para, posteriormente, intentar obtener conclusiones y, a partir de ahí, definir propuestas de actuación.**

Por supuesto muchos de los factores a tener en cuenta se refieren a la oferta de empleo. Otras, por el contrario, tienen más que ver con el lado de la demanda y, sobre todo, con cómo los prejuicios o estereotipos pueden perjudicar en mayor medida a ciertos sectores de la sociedad.

Para ello, comenzaremos por intentar mostrar ciertos problemas estructurales que afectan a nuestro mercado de trabajo para, posteriormente ir desgranando algunas de las características personales que, en muchas ocasiones, provocan desigualdades, menos oportunidades y, por consiguiente, mayor vulnerabilidad.

4.1. PROBLEMAS ESTRUCTURALES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Este apartado se centrará en analizar determinadas cuestiones estructurales de nuestro mercado laboral que favorecen el mantenimiento de las situaciones de pobreza entre la población empleada, así como en la posición de desventaja de la que parte un buen número de personas.

4.1.1. LA DISCRIMINACIÓN A LAS MUJERES

Es indudable que la situación de las mujeres en el mercado laboral viene ya marcada por el punto de inicio desfavorable del que parten. **Tradicionalmente han sido relegadas, en un alto porcentaje, a determinados roles y sectores poco reconocidos, lo que conlleva peores condiciones de trabajo** en general.

Los ODS ponen el foco en la igualdad de género, concretamente en su objetivo número 5. Sin embargo, y como muestra el estudio La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022, **la estructura sectorial del empleo de la mujer apenas ha variado en los últimos 16 años, destacando su presencia en el sector servicios, donde trabaja más del 88% de las mujeres empleadas**. Ese mismo estudio destaca que, si nos centramos en los puestos directivos, casi dos terceras partes son ocupados por hombres.

La Federación de Mujeres Progresistas, en su informe Situación de las mujeres en los sectores más feminizados, pone el acento en distintas cuestiones. Por ejemplo, llama poderosamente la atención el hecho de que, según datos de la Seguridad Social, un **92% de las personas que ejercen el trabajo doméstico son mujeres, de las cuales más de la mitad son extranjeras**.

Todo ello unido a otros datos ya mencionados y que reflejan con claridad el hecho de que ciertos problemas afectan en mayor medida a las mujeres (la parcialidad, la temporalidad y, por supuesto, el desempleo, aunque no sea la materia de este documento) constituyen ejemplos claros de la discriminación estructural que todavía hoy sufren las mujeres en nuestro mercado laboral.

Entre todos los indicadores que evidencian la persistencia de desigualdades por razón de género, nos centramos ahora en uno de ellos: la **brecha salarial**.

La última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada por el INE en el momento de redactar estas líneas, cuyos datos corresponden al año 2021, **muestra que el salario medio femenino representó ese año el 81,6% del masculino**.

Es preciso destacar **que esa diferencia viene condicionada por una diversidad de factores, como la clase de puestos a los que acceden hombres y mujeres** (en general de menor cualificación y consiguientemente salarios más bajos en el caso de ellas), tipos de contrato (especial peso de la parcialidad en la población femenina), **sectores de actividad** menos favorecidos, en los que la presencia las mujeres es preponderante, etc. **Si comparamos puestos similares, las diferencias se reducen, pero no desaparecen. Por todo ello, es necesario abordar ambas cuestiones conjuntamente si se quiere acabar con esta lacra**.

En los últimos años, se viene observando una ligera reducción de las diferencias salariales. En ello han influido las recientes subidas del Salario Mínimo Interprofesional, que se han situado por encima del IPC y que han beneficiado en mayor medida a las mujeres, porque eran ellas las que, en mayor proporción, sufrían los sueldos más bajos.



No obstante, la cuestión de la brecha salarial es compleja y deberá ser abordada en el futuro desde distintos ángulos, especialmente teniendo en cuenta que en ella pueden jugar **discriminaciones cruzadas** provenientes de factores como la edad, nacionalidad, grupo étnico, etc.

4.1.2. OTROS PROBLEMAS ENQUISTADOS EN NUESTRO MERCADO DE TRABAJO

En este punto mencionaremos algunas de esas problemáticas que vienen afectando a nuestro mercado de trabajo desde hace años:

- » El **paro juvenil**, especialmente en lo que se refiere a menores de 25 años que, según los datos de la última EPA (tercer trimestre de 2023) se sitúa en el 27,8% y que nos mantienen a la cabeza de este problema dentro de la Unión Europea.
- » La **parcialidad no elegida**, que sigue afectando en mayor medida a las mujeres y a las personas más jóvenes, hasta el punto de que más del 45% de las menores de 30 años sufren la parcialidad involuntaria, según la EPA, frente al poco más de 12% de la población general.
- » El **desempleo de larga duración** (aquel que se mantiene durante más de 1 año) se sitúa en un nivel muy preocupante entorno al 40% de las personas desempleadas, afectando en mayor medida a las mayores de 50 años, especialmente si son mujeres.
- » La **temporalidad en los contratos** es uno de los males endémicos de nuestro mercado laboral, si bien se ha observado una clara mejora en esta variable a raíz de la última reforma laboral, como hemos visto.

4.1.3. POSIBLES CAUSAS ESTRUCTURALES DE LOS PROBLEMAS EN NUESTRO MERCADO DE TRABAJO

Tradicionalmente España ha estado en el grupo de cabeza del desempleo en Europa. De hecho, en la actualidad es, una vez más, el país de la UE con una mayor tasa de paro: concretamente un 11,8% de la población activa según la última EPA publicada (tercer trimestre de 2023).

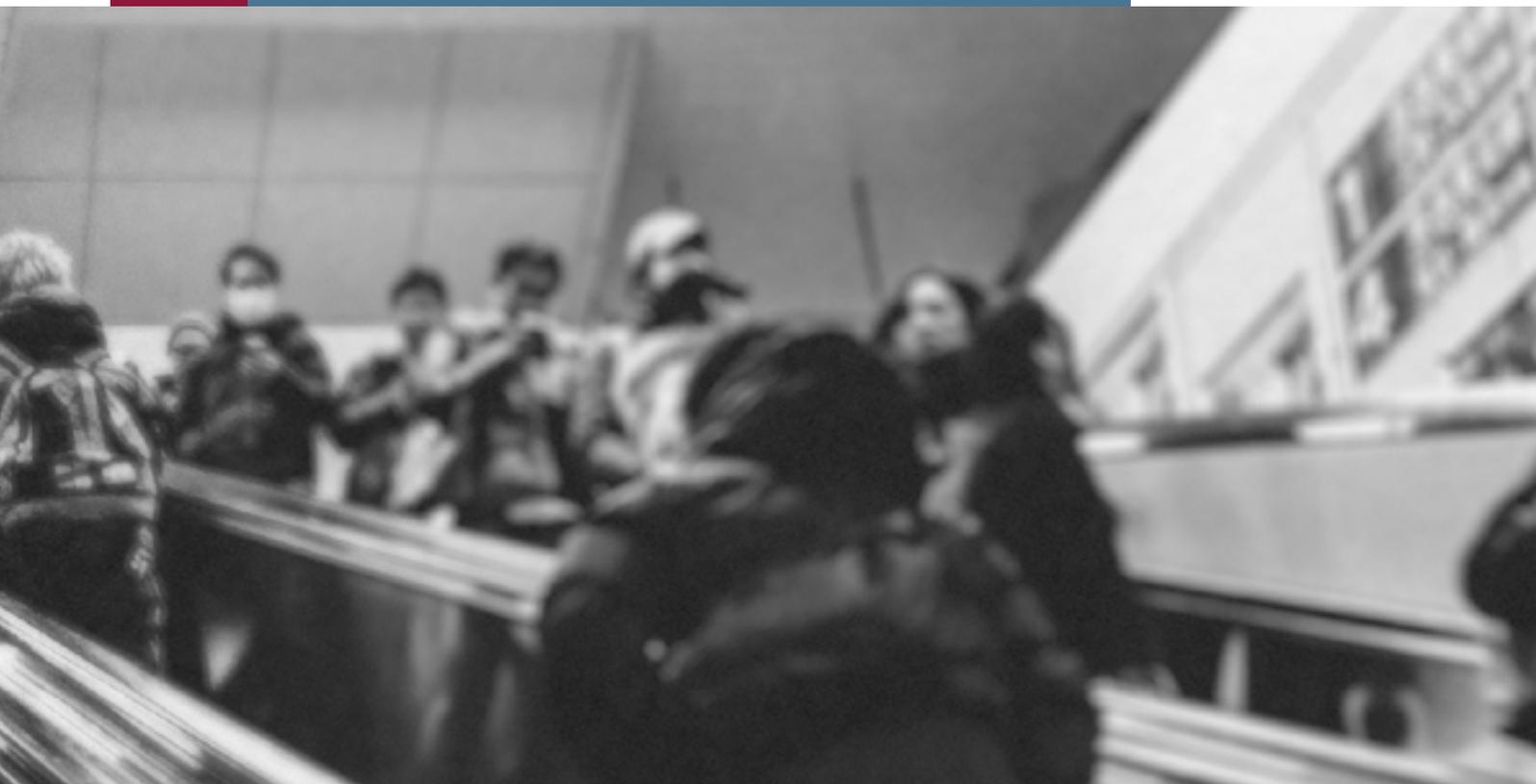
Lo que resulta evidente es que tanto el dato del desempleo como otros ya vistos relacionados con la pobreza entre las personas trabajadoras ponen de relieve la existencia de problemas estructurales en nuestro mercado de trabajo.

Aunque aquí no sea posible desarrollar un análisis exhaustivo de esta cuestión, sí se pueden señalar algunas de las posibles causas, que deberán ser afrontadas en el futuro:

- » Nuestro **modelo económico** ocasiona la **dependencia de determinados sectores**. Esto se apreció claramente durante la época de bonanza económica de principios de este siglo, cuando la construcción, que llegó a suponer un 12% del PIB (aproximadamente el doble que la media europea). Lo mismo ocurre con otros sectores como la hostelería (o, en general, el turismo), que son **áreas de actividad poco resilientes**, lo que provoca una **gran volatilidad y destrucción de empleo** en momentos de crisis económicas.
- » El alto peso de **las pequeñas empresas** en nuestro tejido productivo, que normalmente cuentan con una **menor productividad, beneficios y** por tanto también una **menor inversión**, algo que lastra el empleo.



- » Asimismo, **el alto número de pymes** conlleva un menor poder negociador de los comités de empresa y, consiguientemente se **reduce la capacidad de los sindicatos para conseguir mejoras** en las condiciones laborales.
- » **El exceso de horas extras** en muchos casos hace que se pierdan **puestos de trabajo que podrían ser ocupados por personas** desempleadas. Es decir, hay trabajo que no se aprovecha para crear nuevos empleos.
- » La cantidad de personas que trabajan en **sectores de actividad especialmente precarizados** (trabajo en el hogar, cuidados, hostelería, construcción, etc.) es otra de las causas de pobreza. Como antes se indicaba, frecuentemente se trata de ámbitos con peores condiciones, un gran porcentaje de economía sumergida y en los que la presencia de mujeres es preponderante.
- » **El peso de la economía sumergida**, que sigue siendo mayor en España que en otros países de nuestro entorno, también lastra las condiciones laborales y la baja calidad de muchos empleos. Además, dado que muchas personas que trabajan lo hacen de manera ilegal, no computan en las estadísticas oficiales.
- » Los **altos niveles de abandono escolar** en comparación con otros países de la UE, que ocasionan carencias educativas, especialmente entre las personas más jóvenes, algo que posteriormente influye en su vida laboral.
- » La **escasez de determinados perfiles de Formación Profesional** ha sido señalada, en varias ocasiones, como una de las causas de desempleo juvenil. Se considera que se debería potenciar este tipo de formación en detrimento de determinados estudios universitarios que otorgan un número de titulaciones muy superior al que el mercado puede absorber.
- » Las **carencias formativas en general, y específicamente entre las personas mayores de 45 o 50 años**, franja etaria en la que tiene un especial impacto la llamada **“brecha digital”**, que provoca su falta de adaptación a ciertos cambios tecnológicos, o nuevas necesidades de las empresas.



- » Por último, algunas personas expertas señalan cómo el **“Baby Boom”**, que se vivió en España durante los años 60 y principios de los 70, ha contribuido a que haya un gran número **de personas en edad de trabajar que no han podido ser absorbidas por el mercado.**

4.1.4. LA RENTABILIDAD DE LA POBREZA EN EL EMPLEO

En este punto, queremos introducir este concepto que menciona Juan Carlos Llano Ortiz (responsable de investigación de EAPN ES).

Implica una reflexión acerca del hecho de que unos elevados niveles de desempleo suelen provocar la existencia de unos salarios indeseadamente bajos, a causa de la desproporción entre la oferta de empleo (escasa) y la demanda (muy elevada): es la famosa ley de la oferta y la demanda. Si a ello se une la necesidad de trabajar para poder vivir (en ocasiones malvivir), el resultado es que esas personas deben aceptar cualquier empleo, por malas que sean sus condiciones.

Esto se observa, especialmente, en determinadas áreas o sectores (frecuentemente muy feminizados) repletos de ofertas laborales que requieren poca cualificación. **Si en cualquier ámbito existe un gran número de personas que están desempleadas, necesitan trabajar y cumplen los (escasos) requisitos, esta situación provoca importantes reducciones en los salarios, lo que a su vez genera el correspondiente beneficio en quienes contratan.** En definitiva, otra causa de precariedad laboral y explotación.

Lógicamente la solución pasa no solo por la existencia de una legislación garantista, sino también por la implementación de los controles necesarios para asegurar que esto no ocurra.

4.2. ANÁLISIS PRESENTADOS EN LA JORNADA: “LA POBREZA ENTRE LA POBLACIÓN EMPLEADA”.

A continuación, se ofrecen algunas pinceladas del punto de vista mostrado por dos organizaciones que participaron en la citada jornada que celebró EAPN ES el pasado mes de abril: una organización internacional y una entidad social. Las intervenciones íntegras están disponibles a través del canal de YouTube de EAPN-ES.

4.2.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

En representación de la OIT acudió Sara López González (consejera técnica de OIT España). Aunque su intervención fue mucho más amplia, podemos mencionar algunas de las claves que destacó.

- » **La economía sumergida sigue siendo una gran lacra.** Y si España es un problema grave, en países más desfavorecidos lo es todavía más. A este respecto menciona que, según datos de la OIT, actualmente en todo el mundo hay **alrededor de 2.000 millones de personas que trabajan de manera informal**, con todo lo que conlleva: nefastas condiciones de trabajo, inexistencia de controles o garantías, falta de reconocimiento de derechos, ausencia de prestaciones, etc.
- » Existe un **gran porcentaje de la población** (frecuentemente jóvenes, pero también mayores) **sin acceso a la formación que necesitan** para incorporarse con ciertas garantías al mercado de trabajo, algo que en muchos casos se agrava por la situación de vulnerabilidad en la que viven. Esa falta de oportunidades hace que tengan que aceptar empleos de muy baja calidad, con pésimas condiciones, incluso, pertenecientes a la economía informal. **Facilitar esa formación, adaptada a las necesidades reales del mercado, es fundamental** si queremos evitar que se enquisten las situaciones mencionadas.
- » Resulta evidente la **desviación de la situación actual respecto a los objetivos que marca la Agenda 2030**. Estamos a finales de 2023 y, a la vista de los datos actuales, parece difícil reconducir la situación para lograr cumplir los retos de su plan de acción.
- » Recientemente, la OIT ha publicado un informe (“El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo”) que, entre otras cosas, explica cómo **el impacto de la inflación ha hecho que en 2022 se haya producido, por primera vez en este siglo, un descenso del salario real a nivel mundial** (a continuación, un gráfico extraído de dicho informe). La solución pasa no solo por la regulación del SMI sino por otras muchas medidas coordinadas que afronten esta situación.



CRECIMIENTO ANUAL MEDIO DEL SALARIO REAL MENSUAL EN EL MUNDO (%)



Nota: El crecimiento salarial en 2022 se estimó comparando los dos primeros trimestres de 2022 con el período correspondiente de 2021.

*Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes nacionales oficiales registradas en ILOSTAT y en la base de datos de la OIT sobre las tendencias mundiales de los salarios. Gráfico replicado de www.ilo.org

Por último, hay que tener en cuenta que las cadenas de suministro, la inflación y otros muchos fenómenos a los que estamos asistiendo no se circunscriben a economías concretas, sino que tienen un carácter integral, por lo que las medidas no deberían partir de cada país aisladamente, sino que la solución debería abordarse de manera conjunta y coordinada.

Por ello, **desde la OIT se pone el acento en el carácter global de estas situaciones. Por tanto, están trabajando en la formación de una gran coalición internacional, de solidaridad y justicia social**, que afronte este problema desde esa perspectiva; y siempre con enfoque de género.



4.2.2. CÁRITAS ESPAÑA

Representando al equipo de investigación de Cáritas España acudió Daniel Rodríguez de Blas. Apoyándose en algunos de sus estudios, desarrolló algunas ideas fuerza, entre las que destacan las siguientes:

EL ECOSISTEMA QUE CONFORMAN SALARIOS Y PRECIOS

Las retribuciones de los empleos son, a menudo, insuficientes como antídoto contra la pobreza, algo íntimamente ligado con la escalada de la inflación que venimos sufriendo a nivel internacional. Y, si bien es cierto que las subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en los últimos años han contribuido a paliar esta situación, **la solución pasa por adoptar medidas de mayor calado, abarcando cuestiones que van desde una adecuada garantía de rentas hasta el control de los beneficios empresariales**, por poner algunos ejemplos.

GARANTÍA FRENTE A LA EXCLUSIÓN SOCIAL

La posición social que se suponía debería conllevar todo empleo es, a veces, una entelequia, de manera que desaparece ese supuesto carácter de garantía frente a la exclusión.

En este caso, no se habla únicamente de los aspectos económicos propiamente dichos, sino de la posibilidad de acceder a otros elementos fundamentales como son una sanidad adecuada, una vivienda digna, un sistema educativo eficiente, etc.

LA ROTURA DEL “ASCENSOR SOCIAL”

En línea con lo anterior, el concepto del empleo como instrumento de promoción social y profesional falla en muchos casos, lo que implica la rotura del llamado “ascensor social”. Esto nos deriva a un concepto fundamental: la transmisión intergeneracional de la pobreza. **LA POBREZA SE HEREDA en muchos casos**, y al evaporarse esa posibilidad de progresar, se está contribuyendo a mantener esta realidad.

PROBLEMAS PERSISTENTES EN NUESTRO MERCADO LABORAL

La realidad de nuestro mercado muestra varios y diversos problemas persistentes. En este punto, el representante de Cáritas menciona algunos de los más graves (algunos se abordan en otros puntos de este mismo documento), sin ánimo de exhaustividad:

La inestabilidad laboral grave

En **2021, más del 10 % de las personas trabajadoras sufrían este problema**, situación agravada en ciertos grupos poblacionales como los de **personas jóvenes o migrantes, con porcentajes de, aproximadamente, el 23 % en ambos casos**. Es cierto que estos datos han ido mejorando en los últimos meses, una vez que los efectos provocados por la COVID 19 van diluyéndose, pero en cualquier caso la situación es preocupante. Recordemos que sufren esta situación las personas que, durante el último año:

- » Han estado 3 meses o más en situación de desempleo
- » Han pasado por 3 o más empresas
- » Han tenido 3 o más contratos.

La parcialidad o la intermitencia en los trabajos

Como ya hemos mencionado, además del problema del desempleo propiamente dicho, existe otra realidad que presenta grandes similitudes: la de aquellas **personas que solo pueden trabajar unas pocas horas a la semana (o incluso al mes)**. “Oficialmente” computan como personas empleadas. Sin embargo, esta situación provoca una enorme precariedad laboral, que les impide gozar de una mínima seguridad.

Algo parecido ocurre con aquellos **trabajos que solo se desarrollan durante ciertos periodos al año (contrataciones fijas discontinuas)**, lo que provoca una falta de continuidad necesaria que dificulta el día a día y, mucho más, realizar planes de futuro.

La insuficiencia de los salarios en familias numerosas

Por último, en muchos casos se observa la **insuficiencia de los salarios en aquellos hogares con varios miembros que necesitan unos ingresos mínimos muy superiores a los que realmente perciben**. Ya sea por la baja intensidad laboral que sufren o a la insuficiencia de sus salarios, el problema es similar al visto en los anteriores casos.

Algunos de esos salarios incluso podrían considerarse suficientes si tuviesen un carácter individual, pero que no lo son cuando deben soportar el sustento de toda una familia.

Toda esta casuística muestra una consecuencia común a todas las situaciones descritas: la INCERTIDUMBRE en la que muchas personas (y familias enteras) viven y que les impide realizar planes de vida, afrontar el futuro con unas mínimas garantías... en definitiva, para poder vivir dignamente.

La clave no es tener un trabajo, sino tener un trabajo DIGNO, con todo lo que ello conlleva. Y, por supuesto, **las soluciones no deben ser solo coyunturales** (aliviando la situación de quienes más lo necesitan) **sino también y sobre todo estructurales**, luchando contra la desigualdad que sigue manifestándose en diversos ámbitos y poniendo el foco en el blindaje de derechos y la garantía de unos ingresos mínimos.

4.3. SALUD FÍSICA Y MENTAL

(JORNADA: “LA POBREZA ENTRE LA POBLACIÓN EMPLEADA”)

En esa misma jornada estuvo presente José Antonio Llosa Fernández (doctor en Educación y Psicología por la Universidad de Oviedo) que viene desarrollando una línea de investigación relacionada con los temas aquí abordados.

En concreto, habló sobre cómo **la precariedad laboral puede provocar una gran incertidumbre vital, lo que, a su vez, tiene consecuencias sobre la salud física y mental de esas personas**. La conclusión inicial y básica es que no puede establecerse una línea divisoria entre la vida laboral y el resto de los ámbitos vitales de cualquier persona, puesto que todos ellos están íntimamente interconectados.

CONSECUENCIAS DE LA POBREZA LABORAL

En primer lugar, el Sr. Llosa resumió algunas de las principales consecuencias que ocasiona el hecho de no tener un trabajo digno:

- » Se produce un **deterioro de la salud en términos generales**. El bienestar de las personas que viven esta situación se ve mermado en sus diferentes manifestaciones: físico, psicológico, emocional, psicosocial, relacional...
- » Destaca un **deterioro específico de la salud mental**, hasta el punto de que, según un estudio que desarrolló en 2020, no se observaban diferencias significativas entre las personas pobres que trabajaban y aquellas que no lo hacían. Por descontado, se evidenciaba que su situación psicológica era sensiblemente peor que la de aquellas personas que tenían un trabajo de calidad. Es decir, **el empleo en sí mismo, pierde toda capacidad de mejorar la calidad de vida y la salud si no es un empleo digno**.
- » **El consumo de psicofármacos** es mayor entre las personas en situación de pobreza laboral.
- » Quienes sufren esta situación de precariedad laboral utiliza en menor medida los recursos sanitarios, incluso en países en los que esa cobertura tiene carácter universal, como es el caso de España. Se debe a que **estas personas “no se pueden permitir estar enfermas”**.
- » Asimismo, estas personas sufren un **deterioro de sus vínculos sociales**, con todo lo que eso conlleva en cuanto a carencia de apoyo social.

ESTUDIO INCERTIDUMBRE LABORAL, SALUD MENTAL Y APOYO SOCIAL EN TRABAJADORES (AS) POBRES. AÑO 2020.

Este estudio, en el que han participado varias universidades y cuyo enlace se recoge en el apartado “Webgrafía” de este mismo documento, **aborda la cuestión de la incertidumbre laboral subjetiva**, y más en concreto, de cómo afectan a cada persona las expectativas de futuro y el temor a perder el empleo. Las conclusiones logradas fueron llamativas.

En principio, perder un empleo, especialmente si es estable (indefinido) genera una incertidumbre vital y, por supuesto, una sensación de malestar. Lógicamente un empleo temporal también genera una inseguridad similar, por el hecho de tener una fecha límite. Pero lo normal es que, si se trata de un trabajo indefinido, esa incertidumbre desaparezca o, al menos, se reduzca exponencialmente.

Sin embargo, este estudio evidenció que **el hecho de tener un trabajo indefinido perdía ese carácter de certidumbre cuando se trataba de un empleo precario y de baja calidad**, cuyo salario se situaba por debajo del umbral de la pobreza. Es decir, en estos casos, la percepción que los individuos tienen sobre el carácter indefinido de su contratación cambia sustancialmente, porque **ya no consideran que les aporte ninguna garantía o estabilidad para su proyecto de vida**.

ESTUDIO: EL ESTIGMA DE LA POBREZA: AUTOCRÍTICA Y EMPLEO EN POBREZA (2022)

Se trata de otro estudio (realizado con unas 1.400 personas) se puso el foco en el hecho de que **las personas que se encuentran en situación de pobreza laboral tienden a una mayor autocrítica**; es decir, **se culpan a sí mismas de su realidad**, en lugar de analizar las causas externas y estructurales que pueden influir poderosamente en ella. En definitiva, ven afectada su autoestima.



Esta autocrítica exacerbada es importante desde el punto de vista psicológico en cuanto que **puede convertirse en la antesala de problemas graves de salud mental**, como la depresión, los cuadros de ansiedad u otros muchos.

En definitiva, como sociedad deberíamos ser capaces de elaborar una narrativa colectiva y corresponsable sobre las situaciones de precariedad, en lugar de obligar a las personas que sufren estas situaciones a autoevaluarse y culpabilizarse de algo sobre lo que, muchas veces, no tienen el control.

CONCLUSIONES SOBRE LA RELACIÓN ENTRE PRECARIEDAD LABORAL Y SALUD

- » **La calidad del empleo ejerce un impacto directo sobre el bienestar de las personas**, no solo desde el punto de vista material sino **también a nivel social**, en la autoestima, estado de ánimo... en definitiva, **en su salud física y mental**.
- » **La pobreza en el empleo tiene un carácter claramente estructural**.
- » **Existe socialmente un estigma sobre la pobreza**, que tiende a culpar a quienes la sufren

En consecuencia, es necesario revisar las actuales políticas de inclusión social y laboral. El objetivo nunca puede ser lograr un empleo que incumpla los requisitos mínimos para ser considerado un empleo digno. Todo ello implica un cambio de mentalidad y lograr que el objetivo sea más ambicioso, lo que obligará a analizar de manera crítica las estrategias públicas, adaptándolas al contexto actual.

En definitiva, **las consecuencias más evidentes e inmediatas de la precariedad laboral son la pobreza y la exclusión social**. Sin embargo, como vemos, existe otras muchas que quizá no resulten tan obvias, pero cuya gravedad incide directamente en la calidad de vida de las personas que la sufren.

La incertidumbre económica se traduce en una **falta de autonomía vital**, que a su vez afecta a elementos tan importantes en la existencia de cualquier ser humano como el acceso a una vivienda digna, las relaciones personales, la formación y un largo etcétera.

CONSECUENCIAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN TODA SU EXTENSIÓN



Afecta a la autoestima

(La imagen que la persona tiene de sí misma)

Dificulta el desarrollo personal y profesional



Ocasiona falta de cualificación

Dificulta el logro de un empleo digno



Afecta a la salud física y mental, etc.

4.4. FACTORES DE DISCRIMINACIÓN DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL

A continuación, mencionaremos algunos factores o características personales que juegan en contra y provocan, en muchos casos, situaciones discriminatorias, independientemente de condiciones objetivas que pudiesen explicar diferencias de oportunidades o de condiciones laborales.

Aunque es un tema que daría para un desarrollo mucho más amplio, por cuestiones de espacio, intentaremos resumir únicamente algunos aspectos que consideramos esenciales.

EL HECHO DE SER MUJER

Lamentablemente en pleno siglo XXI, tenemos que seguir hablando del género como causa de discriminación. Existen numerosos estudios, informes e incluso datos aportados por estadísticas oficiales que demuestran esta realidad.

Ya hemos mencionado varios indicadores, y podríamos señalar muchos más. Sin embargo, existe un elemento adicional que pone de manifiesto que, **con toda probabilidad, la situación de las mujeres en relación con el empleo digno es incluso peor de lo que muestran los datos**, como el antes mencionado Dr. Llosa señala.

Esto se debe a que, generalmente, los niveles de pobreza se calculan por hogares. **En una familia heterosexual, es muy frecuente que se reproduzca el modelo "breadwinner", en el cual es el hombre quien suele sostener económicamente al resto**, debido a que cuenta con un salario más alto que el de su compañera. **En estos casos, es posible que el hogar no se considere en situación de pobreza laboral, cuando en realidad la mujer sí lo está... o, mejor dicho, lo estaría si viviese sola**. El sueldo de su pareja (hombre) "compensa" el suyo, lo que provoca un "efecto-maquillaje" que oculta esta brecha bajo el paraguas del hogar que comparan ambos miembros.

Por otro lado, hay que destacar las llamadas **"discriminaciones cruzadas"**, que afectan a las mujeres por partida doble, triple, etc. Factores que veremos a continuación, como el tener una discapacidad, ser inmigrante o pertenecer a otra etnia que, frecuentemente y por sí mismos conllevan una mayor vulnerabilidad; pero esta vulnerabilidad se ve acrecentada si, además, quien la sufre es una mujer.

Ya se han mencionado en otros apartados diversos datos que evidencian el hecho de que las mujeres se enfrentan a mayores dificultades. No es posible abordar aquí este tema en toda su complejidad, pero al menos mencionaremos algunas cuestiones específicas que les afectan especialmente a ellas.

FAMILIAS MONOMARENTALES

Las familias monoparentales, según la última Encuesta Continua de Hogares (ECH), de 2020, constituyen aproximadamente una de cada diez familias (10,4 %). De ellas, la gran mayoría (81,4 % del total) estaban encabezadas por mujeres.



Algunas de las problemáticas que suelen acuciar a este tipo de familias se recogen en el estudio Madres y punto: La realidad invisible de la monoparentalidad en España: desde las prácticas sociales a la voz de las madres, realizado por la Federación de Asociaciones de Madres Solteras en el año 2019.

Dicho estudio pone de manifiesto (con base a los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2018) que **aproximadamente la mitad de los hogares monoparentales vivían en situación de riesgo de pobreza y/o exclusión (AROPE)** y que el **12,4 % sufren pobreza material severa**.

Del total de las mujeres que encabezan este tipo de familia, la gran mayoría tiene un empleo (84 %). Sin embargo, el 80 % considera que ha tenido que elegir entre familia y desarrollo profesional, entre otras cosas por la insuficiencia de las medidas de conciliación implementadas.

Destaca el hecho de que el 70 % de las mujeres que encabezan este tipo de familias consideran insuficiente su salario para cubrir las necesidades familiares. Mejorar esta situación debe ser una prioridad.

LA PENALIZACIÓN POR SER MADRE

En 2018 se publicó el informe *¿Existe penalización por maternidad?*, desarrollado por Acción Familiar, que se sumerge en esta cuestión.

Sin entrar en muchos detalles, sí mencionaremos que, **con la edad, las mujeres que son madres aumentan sus salarios en menor cuantía que aquellas que no lo son y, por supuesto, menos que los hombres**. Es decir, se crea una doble discriminación: por ser mujeres y por ser madres.

Resulta imprescindible adoptar medidas cuya finalidad sea corregir los efectos de la maternidad en los salarios, pero también serán necesarias otras muchas acciones destinadas a la mejora de la conciliación, los permisos y excedencias, etc.

En definitiva, deberá ser analizada y corregida la influencia negativa que todas estas cuestiones tienen respecto al desarrollo de una carrera profesional. x

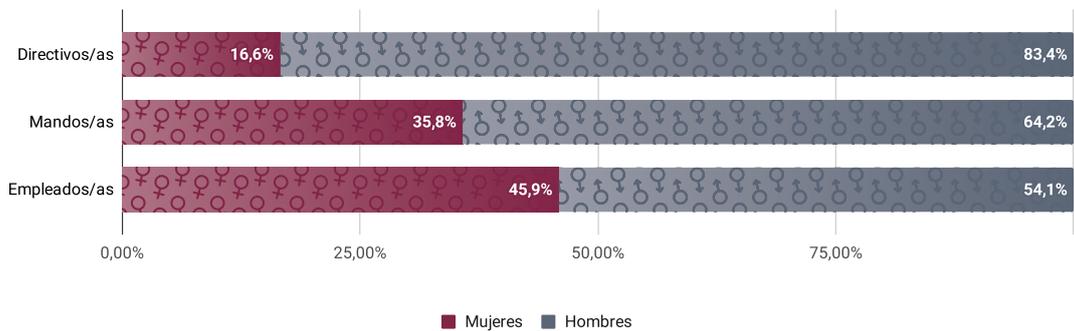
MUJER Y PUESTOS DIRECTIVOS

Un ejemplo muy claro de las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al tipo de trabajos a los que pueden acceder es el que hace referencia a los puestos directivos.

La 17ª edición del informe "Brecha salarial y presencia de la mujer en puestos directivos 2023" pone de manifiesto que, en la actualidad, **solo el 16,8 % de estas posiciones están ocupadas por mujeres**. Supone 2 décimas menos que el año anterior, lo que evidencia el estancamiento que se produce en esta cuestión.

Es más, como muestra el siguiente gráfico (extraído del mencionado informe) a medida que ascendemos en los organigramas, la presencia de la mujer va siendo menor, llegando a su mínimo en el caso de **las Direcciones Generales: solo el 8,8 % son encabezadas por mujeres**. Eso demuestra que, el llamado "techo de cristal", por desgracia, sigue vigente en pleno 2023.

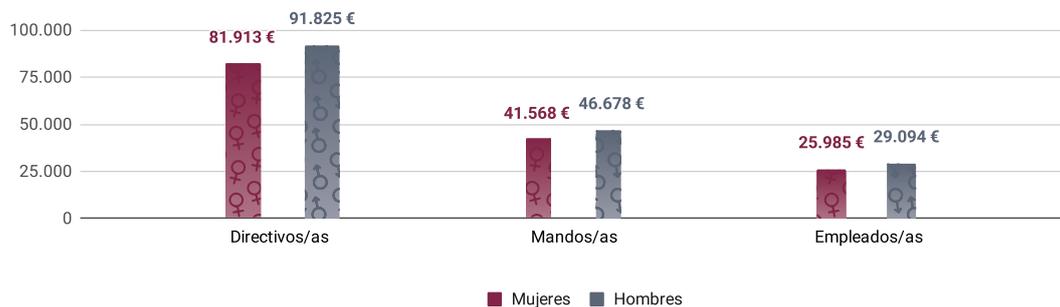
CATEGORÍAS DE PUESTO (% POR GÉNERO)



*Fuente: Informe de Remuneraciones ICSA Grupo 2023.

Y en el siguiente cuadro, el informe también muestra gráficamente las diferencias salariales que provoca la cuestión del género, incluso ocupando puestos de la misma categoría.

DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO Y CATEGORÍA DE PUESTO



*Fuente: Informe de Remuneraciones ICSA Grupo 2023.

Podríamos continuar con otros muchos datos que evidencian las diferencias existentes todavía hoy entre hombres y mujeres.

Pese a todo, el informe “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022” (del Ministerio de Trabajo y Economía Social) refleja también **datos para la esperanza: aumento de la tasa de actividad de las mujeres, reducción del desempleo femenino, un mayor nivel de formación, etc.** No obstante, esto no debe ocultar el hecho de que sigue habiendo mucho camino por recorrer, y más todavía si la mujer se enfrenta a dobles o triples discriminaciones. En los siguientes puntos mostraremos otras circunstancias que suelen implicar discriminación.

MIGRACIONES

Una de las circunstancias que habitualmente provoca situaciones de desventaja es el hecho de ser migrante.

Problemas que afectan habitualmente a este colectivo son:

- » Ausencia de apoyos sociales/familiares a su llegada o, incluso, posteriormente.
- » Carencia de titulaciones.
- » Falta de homologación de los títulos obtenidos en sus países de origen.
- » Dificultades para lograr un permiso de trabajo.
- » En muchos casos, incluso el idioma es un obstáculo para su incorporación al mercado laboral.

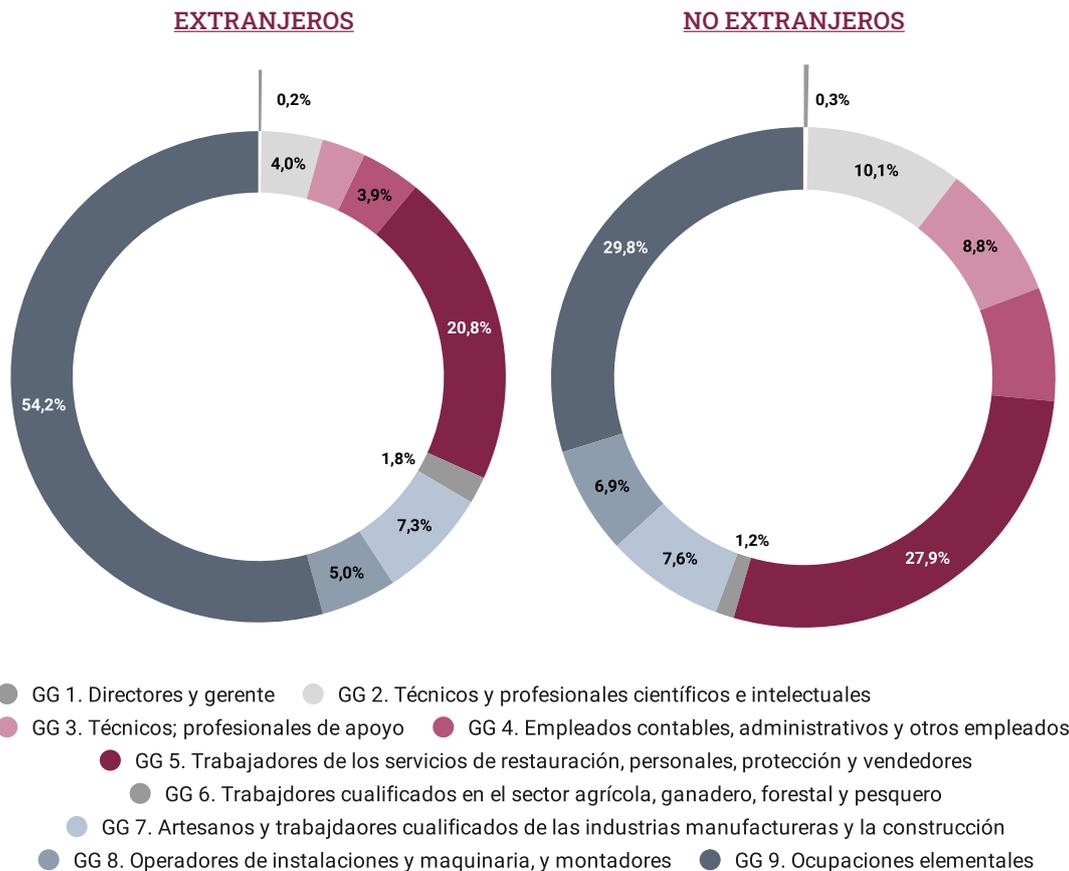
Estas y otras situaciones hacen que las personas migrantes tengan más posibilidades de sufrir peores condiciones laborales e, incluso, de caer en las distintas formas de trabajo informal, con lo que ello conlleva en cuanto a condiciones abusivas y pérdida de derechos.

Por otro lado, **las diferencias entre las propias personas migrantes pueden ser enormes si se tienen en cuenta particularidades como su lugar de proveniencia o el hecho de ser refugiadas**. Por ejemplo, no es lo mismo tener o no la ciudadanía de la UE e, incluso en este caso, existen claras diferencias en función del país de origen.

El Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros (as) Estatal publicado en 2023 ofrece datos interesantes sobre este colectivo. Por ejemplo, muestra que tanto **las tasas de actividad como de empleo (por supuesto, también las de paro) son claramente superiores entre la población migrante** en comparación con las del total de la ciudadanía, algo lógico teniendo en cuenta la necesidad de obtener ingresos entre personas cuya red de apoyos es mínima o, incluso, inexistente.

El mencionado informe evidencia igualmente **que la mayor parte de la población extranjera en España (un 54,21 %) desempeña su trabajo dentro del Grupo Ocupacional 9 (Ocupaciones elementales)**, porcentaje que casi dobla al correspondiente a la población nacional (29,83 %); se trata de un dato esencial porque incide directamente en las retribuciones.





*Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, a partir de los datos del SEPE. Año 2022. Gráfico replicado del "Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros (as) Estatal" de 2023

Por último, recomendamos la lectura de la investigación desarrollada por la Federación de Mujeres Progresistas: *Mujer inmigrante y empleo del hogar: situación actual, retos y propuestas*. Aunque data del año 2020 sigue siendo plenamente vigente, en cuanto que desarrolla un análisis integral e interseccional del **empleo del hogar y los cuidados en España, un sector que continúa anclado no solo en roles de género sino también en otros ejes generadores de desigualdad, como el fenómeno migratorio o el origen (incluida la cuestión racial)**. Es un buen ejemplo de los estereotipos y discriminaciones cruzadas a las que se enfrentan las mujeres.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Otra causa de vulnerabilidad, que se viene detectando desde que existen registros, es la que afecta a las personas que tienen una discapacidad, ya sea física o intelectual.

El Observatorio Estatal de la Discapacidad ha destacado en su último Informe General (principios de 2023), la desigualdad que sufren estas personas y que se refleja claramente en los salarios.

Aunque los datos disponibles (ofrecidos por el INE) datan de 2020, evidencian que el salario de las personas con discapacidad se sitúa un 17,8 % por debajo del correspondiente a quienes no tienen discapacidad. Además, **las personas ocupadas con discapacidad tienen un riesgo de pobreza o exclusión social del 22 %, casi 4 puntos más que quienes no tienen discapacidad**. En el caso de personas con estudios primarios o inferiores, el porcentaje se dispara al 48,6 %.

Si introducimos el enfoque de género, se pone de manifiesto que también existe una brecha dentro de este grupo poblacional: las mujeres cobran un 12,5 % menos que los hombres.

Focalizando un poco más, observamos que **la discapacidad mental y, todavía más la intelectual ocasionan una disminución salarial frente a la sensorial**, siempre por debajo de la población en general.

Y, de nuevo, **la brecha de género se evidencia en todos los tipos de discapacidad**, como muestra el siguiente cuadro extraído de dicho informe.

SALARIO MEDIO ANUAL BRUTO DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD Y SEXO (2020)



*Fuente: INE. "El Salario de las Personas con Discapacidad, 2020". Gráfico replicado de <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/>

Las diferencias mostradas hasta aquí son también extrapolables a otras variables, como la tasa de actividad, desempleo, etc.: siempre son peores entre las personas con alguna discapacidad y más aún en el caso de las mujeres.

Por otro lado, **numerosos estudios evidencian la importancia de los gastos adicionales que les supone a las personas el hecho de tener una discapacidad**, lo que agudiza las situaciones de pobreza.

Según la Encuesta de Discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (INE, 2020), los hogares que cuentan entre sus miembros con alguna persona con discapacidad tienen que hacer frente a un sobrecoste que suele oscilar entre 150 y 6.000 euros anuales (en ocasiones, aún más).

Por otro lado, los resultados de la "Encuesta de Fundación Adecco - Informe Discapacidad y familia 2023", cifran en 5.054 € la media de gastos adicionales vinculados a la discapacidad que tienen que sufragar estas familias, pudiendo alcanzar la cifra de 30.000 € anuales en algunos casos.

Existen otras barreras con las que se encuentran las personas con discapacidad a la hora de acceder a empleos cualificados y de calidad, como por ejemplo la **brecha digital o la dificultad para alcanzar niveles formativos medios o altos**. Según la antes mencionada "Encuesta de Discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia", el 7,3 % no tiene estudios o sólo cuenta con formación primaria (3 puntos más que la población sin discapacidad); el 61,03 % poseen titulación de secundaria y únicamente el 31,4 % estudios superiores, lo que supone 15,5 puntos menos que las personas sin discapacidad.

Esa misma encuesta destaca que el 20,59 % de las personas con discapacidad tienen jornada a tiempo parcial, frente al 14 % de la población general (datos de la EPA 2020). En el caso de las mujeres con discapacidad el porcentaje alcanza el 27,78 % (12,64 % en el caso de los hombres con discapacidad) frente al 22,8 % del total de las mujeres y el 6,7 % del total de los hombres. Es decir, **entre todas las personas contratadas en España son las mujeres con discapacidad las que representan el mayor porcentaje de contratación a tiempo parcial.**

Asimismo, es preciso abordar las problemáticas específicas que afectan a quienes tienen **Discapacidades de Especiales Dificultades**, personas que requieren ayudas muy específicas para lograr su integración. **Los obstáculos a los que se enfrentan estas personas son aún mayores** y la legislación reconoce esta categoría, algo que hay que tener en cuenta, no solo a la hora de cubrir sus necesidades sino también para implementar medidas especiales de discriminación positiva.

En definitiva, es imprescindible tener presente la importancia de lograr lo que se denomina “accesibilidad universal”, entendida como la creación de un entorno adecuado que permita la autonomía de cualquier persona, algo que va mucho más allá de la mera eliminación de los obstáculos físicos.

Tanto las barreras en el acceso a la formación como las encontradas en los propios entornos laborales (escasa accesibilidad, carencia de ajustes razonables, desconocimiento de la discapacidad, prejuicios, etc.) contribuyen a la precarización y la pobreza en el empleo.

ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL

Como recuerda el reciente estudio de CCOO: *La LGTBifobia desde la Prevención de Riesgos Laborales (2023)*, la legislación vigente establece, en diversas normas, la prohibición de cualquier tipo de discriminación basada en estos motivos. Como ejemplo, mencionaremos el 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, que expresamente, en su art. 4.2.c establece el derecho de las personas “a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleadas, por razones de... orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales...”

Se trata de una cuestión escasamente abordada en el pasado. Sin embargo, **en los últimos años han comenzado a realizarse investigaciones o estudios en relación con las situaciones de discriminación o desigualdad que pueden sufrir las personas del colectivo LGTBIQ+**, siempre teniendo en cuenta la heterogeneidad englobada dentro de estas siglas, y siendo conscientes de la situación especialmente complicada que viven quienes forman parte de algunos de estos colectivos, como el de las personas trans.

CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado) publicó, a finales de 2020, el informe *Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género*. Del mismo se extraen conclusiones tan preocupantes como que **el 100 % de las personas entrevistadas afirmaban que “la orientación sexual y/o identidad de género supone una desventaja a la hora de acceder al mercado de trabajo”.**

El estudio, aunque limitado a las personas entrevistadas, ponía de manifiesto también las discriminaciones cruzadas que se pueden dar al unir estas cuestiones con el género o la edad entre otras cuestiones.

Más recientemente se ha publicado el Estudio: “Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones. Segunda edición”, elaborado por el sindicato UGT.

La discriminación laboral es especialmente compleja en estas cuestiones, sobre todo teniendo en cuenta que **muchas personas ocultan su orientación o identidad sexual, precisamente para evitar situaciones de vulnerabilidad**; según el estudio mencionado, hasta el 41 % de las personas LGB+ evitan hablar de su vida privada en el entorno laboral; algo que, a su vez, afecta frecuentemente a su salud mental.

Y un 55 % de las personas encuestadas consideran que ser LGB+ supone un inconveniente a la hora de promocionar profesionalmente.

En definitiva, estamos ante una de las formas de discriminación más complicadas de medir y, probablemente, menos estudiadas hasta el momento.

LA EDAD

El edadismo se está convirtiendo en una de las principales causas de discriminación laboral, como evidencian diversos estudios.

Según el reciente informe *Diversidad e inclusión en las organizaciones: los retos relacionados con las habilidades en una transformación cultural* elaborado por el Observatorio Internacional CEGOS, **la principal forma de discriminación con la que se encuentran las Direcciones de Recursos Humanos entrevistadas es precisamente la edad, con un 25 % de los casos.**

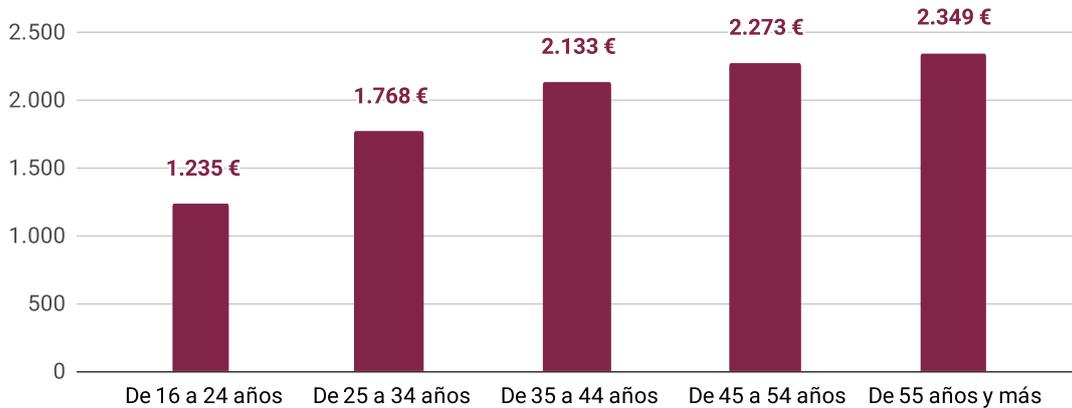
También el informe *Hopes and Fears 2021* (de PwC) expone que hasta un 22 % de las personas que trabajan ha sufrido discriminación por su edad. Destaca que las personas mayores sufren una mayor inseguridad laboral, más desempleo y precariedad.

El informe *La discriminación de las personas mayores en el ámbito laboral* (2022-Help Age España) aborda con detenimiento esta cuestión, y pone el foco en algunas **discriminaciones cruzadas, como las que sufren las personas mayores que además son mujeres, discapacitadas o extranjeras, por ejemplo.** En estos casos, las dificultades a las que se enfrentan estas personas aumentan exponencialmente.

Las personas más jóvenes conforman otro colectivo afectado por la discriminación a causa de la edad. Como se muestra en un apartado anterior, **a menor edad, mayor tasa de desempleo**, a lo que podemos añadir que es en las franjas de edad inferiores donde se concentran los salarios más bajos.

Esto se puede observar en el siguiente gráfico, extraído de la página web del INE, utilizando los últimos datos disponibles respecto a esta cuestión en el momento de redactar este documento: los referidos al año 2021 y que ofrece la correspondiente EPA.

SALARIO MEDIO BRUTO POR EDAD (EPA 2021)



* Fuente INE

LA SALUD

Según el informe mencionado en el apartado anterior ('Diversidad e inclusión en las organizaciones: los retos relacionados con las habilidades en una transformación cultural' del Observatorio Internacional CEGOS), **el 19 % de las personas que dirigen departamentos de RRHH coinciden en señalar el estado de salud como causa de discriminación a la que se enfrentan.**

Los problemas de salud, tanto físicos como mentales, son algo que en un momento u otro pueden afectar a cualquier persona. Y como en los casos anteriores, si se unen a otros factores o características personales que provocan discriminación, su influencia negativa es todavía mayor.

En sentido inverso, también podemos afirmar que los hogares con bajos ingresos son los que tienen peores hábitos de vida. Es la conclusión a la que llega el informe "La Desigualdad en la Salud" realizado por EAPN ES en 2019, que confirma cómo **las diferencias socioeconómicas tienen un impacto significativo en la salud.**

Si comparamos hogares pobres y no pobres, las personas que sufren situaciones de pobreza tienen una alimentación deficiente, consumen menos frutas, verduras, carne y pescado, realizan menos ejercicio (47% frente a 32,6%) y tienen una mayor prevalencia de tabaquismo (24,5% frente a 20,8%).

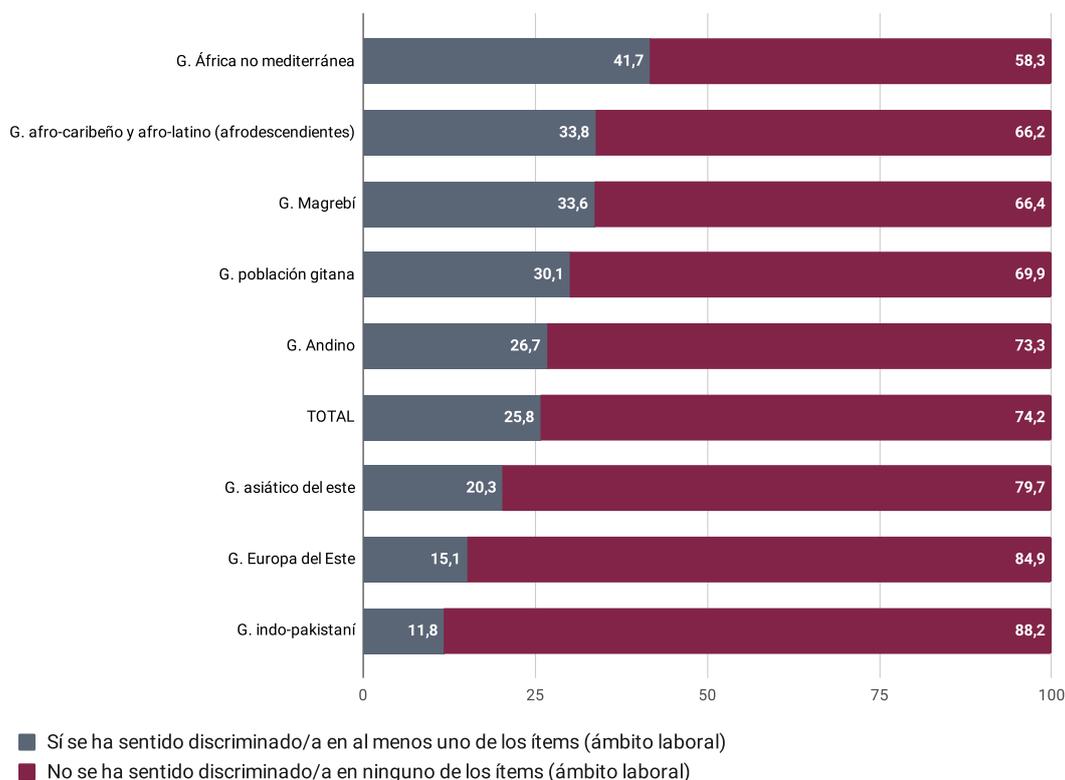
GRUPOS ÉTNICOS MINORITARIOS. EJEMPLO: COMUNIDAD GITANA.

Los grupos étnicos minoritarios como fuente de discriminación

El Ministerio de Igualdad publicó, en 2020, el estudio "**Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas**" en el que, a partir de diversas entrevistas, se mostraban opiniones y experiencias personales en relación con esta cuestión.

Sin entrar en el detalle del estudio (disponible para las personas interesadas en el enlace que aparece en la webgrafía de este mismo documento), destaca negativa la percepción de poblaciones como la de origen afro, la magrebí o la gitana.

TASAS DE DISCRIMINACIÓN PERCIBIDA POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO EN EL ÁMBITO LABORAL, POR GRUPOS POBLACIONALES



*Fuente: Estudio del Ministerio de Igualdad. Año 2020.

Aunque se abordan diferentes cuestiones, resultan evidentes las sensaciones de trato desfavorable que sienten las personas pertenecientes a estos grupos; todo ello influye, sin duda, en aspectos más objetivos, como el tipo de trabajos a los que consiguen acceder o las propias condiciones laborales que a veces sufren, comenzando por los propios salarios.

EJEMPLO Población gitana

Si ponemos el foco en la comunidad gitana, en la Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030 (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030) ya se ofrecían distintos datos que evidencian la enorme brecha que existe entre la población gitana y el resto de la ciudadanía.

Desde la Fundación Secretariado Gitano (FSG) nos recuerdan que la mayor parte de la población gitana sufre una fuerte desprotección y desigualdad en el acceso a derechos económicos y sociales, destacando el dato de que **la pobreza y la exclusión les afecta en más del 80 %, teniendo un especial impacto en las/los menores.**

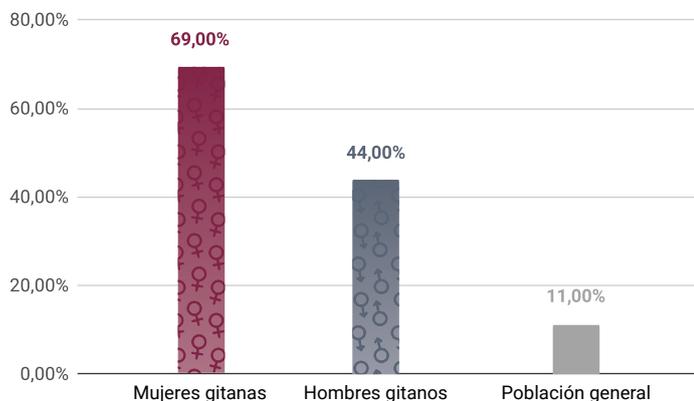
El nivel educativo es uno de los principales determinantes a la hora de acceder a un empleo (sobre todo si es de calidad) y, por tanto, influye en las diferencias socioeconómicas. **Tan solo el 17 % de la población gitana mayor de 16 años tiene completos estudios de ESO o superiores, frente al casi 80 % de la población general.**

Las mujeres gitanas sufren una situación aún más grave que los hombres gitanos y, por supuesto, que las mujeres en general. Esto afecta a sus niveles educativos, pero también a su situación laboral, debido a las bajas expectativas y escasas posibilidades de proyección y promoción profesionales. Y si el trabajo doméstico es, todavía hoy, mayoritariamente femenino, en el caso de las mujeres gitanas rondaba el 98 % en 2018, algo muy significativo.

De hecho, existe una reciente resolución del **Parlamento Europeo** (Julio de 2022) sobre la pobreza de las mujeres, que **reconoce a las mujeres gitanas como un grupo especialmente vulnerable**.

El siguiente gráfico se ha confeccionado con base en los datos extraídos del **Informe 2023 de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (FRA)**. En los países de la UE encuestados, **nada menos que un 69 % de las mujeres gitanas de entre 16 y 24 años ni estudian ni trabajan**, frente al 44 % de los hombres gitanos en esa misma franja o del 11 % de la población general. Se trata de una situación que, a buen seguro, afectará a la calidad del empleo de estas personas en el futuro

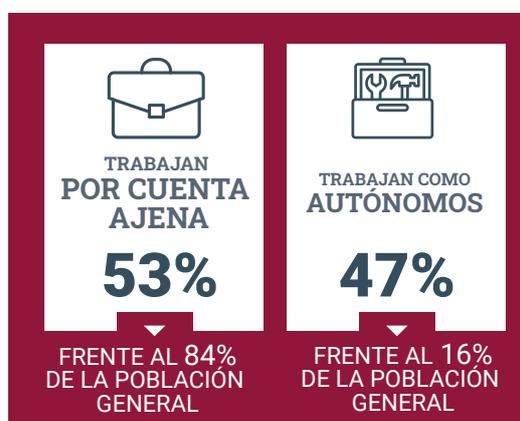
JÓVENES QUE NO ESTUDIAN NI TRABAJAN DE 16 A 24 AÑOS (UE)



*Fuente: Informe anual de la FRA 2023

Con carácter general, los sucesivos estudios que ha venido realizando FSG en relación con el empleo (2005, 2011 y 2018) ponen de manifiesto que **la brecha entre la población gitana y el resto es enorme, incluso mayor que años atrás**. Su situación laboral en España está caracterizada por unas bajas tasas de ocupación, un elevado desempleo (52 % en la población gitana que aumenta hasta el 60 % entre las mujeres gitanas, frente al 14,5 % de la población general en el Estudio de 2018) y unas condiciones laborales de gran precariedad y débil protección.

Un dato que llama poderosamente la atención es que un **47 % de las personas gitanas que trabajan lo hacen por cuenta propia, frente al escaso 16 % de la población general**.



Este elevadísimo porcentaje se debe a la prevalencia de la venta en mercadillos o ambulante en general, actividad que tiene una elevada incidencia en este grupo poblacional. Todo ello, unido a las altas tasas de temporalidad en este colectivo (alrededor del 73 %) y con un 16 % de trabajadores/as sin contrato, muestran un escenario de tremenda precariedad.

Destaca el hecho de que **el 19,3 % de las personas gitanas en riesgo de pobreza cuentan con un empleo**.

* Fuente y gráfico: Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza 2018. FSG.

La escasa cualificación de la que parten (**analfabetismo de un 6 % entre los hombres y de un 14 % de las mujeres gitanas, frente al escaso 2 % de la población general**) explica su dedicación mayoritaria a sectores de actividad con menor protección y peores retribuciones, lo que concuerda con la situación de enorme pobreza que se detecta en este grupo poblacional.

VULNERABILIDAD RESIDENCIAL: SINHOGARISMO

Uno de los grupos poblacionales que viven una situación más dura es la de quienes sufren vulnerabilidad residencial y, más específicamente, la de quienes no tienen hogar. Al hecho de vivir en la calle se añaden otros problemas, muy habituales en estos casos.

Según diversos estudios, aproximadamente **una de cada cuatro personas que viven en esta situación tiene alguna discapacidad** (un porcentaje que multiplica por 5 la tasa de la población general) y un buen número de ellas sufre trastornos mentales, frecuentemente asociados al consumo de alcohol o drogas. Todo ello, unido a problemas de salud, marginalidad, aporofobia, etc. hace que la situación de este colectivo sea especialmente compleja en todo lo que tiene que ver con el empleo en general, sobre todo si hablamos de empleos dignos.

Desde HOGAR SÍ destacan algunos datos:

- » El 56 % de las personas encuestadas en el recuento nocturno del Ayuntamiento de Madrid en 2018 indicaron que el principal motivo por el que acabaron viviendo en la calle fue la falta de empleo.
- » Según la Encuesta del INE de 2022, el 47 % de las personas sin hogar buscan un empleo. El 42 % de quienes no lo hacen es por problemas de salud.

Sin embargo, el dato más significativo en relación con la pobreza en el empleo es el que ofrece la XAPSELL (siglas en catalán de la Red de Atención a Personas Sin Hogar), que destaca que **el 14 % de las personas sin hogar a las que aloja esta entidad trabaja y no puede pagar el acceso a una vivienda**. Esto pone de manifiesto la precariedad de los trabajos a los que consiguen acceder.



OTROS FACTORES: ZONAS RURALES, DEPRIMIDAS...

Son de sobra conocidos los problemas a los que se enfrentan las personas que trabajan en zonas rurales, deprimidas o, incluso, la falta de oportunidades laborales que asolan la llamada “España Vacía”, una de las principales causas de su despoblación.

Los datos muestran las grandes diferencias salariales entre zonas rurales y urbanas. Para ejemplificarlo, se puede citar el Informe “Brecha entre el mundo rural y el mundo urbano”, del Observatorio Social La Caixa (2021).

Basándose en los datos que ofrece la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT), el Observatorio Social La Caixa elaboró, en su momento, el siguiente cuadro. Aunque ofrece cifras de 2018, resulta bastante significativo para mostrar las grandes diferencias de renta media disponible en función del tamaño de la localidad en la que viven las personas.

Renta disponible media por tamaño de población 2018. AEAT.	
Tamaño de Población	Renta Disponible
Media	22.634 €
Mayores de 500.000	28.693 €
100.100 a 500.000	22.737 €
50.001 a 100.000	23.446 €
20.001 a 50.000	20.978 €
10.001 a 20.000	20.317 €
5.001 a 10.000	20.041 €
1.001 a 5.000	17.760 €
Menor o igual a 1.000	16.772 €

*Fuente: Observatorio Social La Caixa (a partir de datos de la AEAT)

Asimismo, el informe “Despoblación y políticas de lugar” (ESADE-2022), incide en esta cuestión, poniendo el foco en la brecha económica que se produce en función de la zona. En las zonas que se sitúan en el percentil 20 de la distribución, la brecha era de 862 €, frente a aquellas del percentil 80. **En las grandes ciudades los ingresos son de casi 5.000 € más que en los pequeños municipios.**

Las causas del éxodo a las zonas urbanas son muchas: desde el descontento con los servicios públicos de las zonas rurales hasta la falta de infraestructuras, por ejemplo. Pero centrándonos en las cuestiones vinculadas al empleo, destacan las mejores oportunidades laborales de las grandes ciudades, que atraen población más joven y formada.

Se trata sin duda de desajustes que es importante afrontar, a fin no solo de evitar el éxodo forzado de la población de grandes zonas de España sino también el empobrecimiento de esas zonas, logrando una distribución territorial de la riqueza y las oportunidades, incluidas las laborales.

5. EXPERIENCIAS EN PRIMERA PERSONA

Hasta aquí hemos visto un buen número de datos, análisis e, incluso, cuestiones jurídicas. Sin embargo, es importante no perder de vista la perspectiva humana: la situación de las personas concretas que se enfrentan a situaciones de pobreza en el empleo.

Como hemos visto, son muchas las características que, frecuentemente, hacen que las personas sufran discriminación y, por tanto, una mayor vulnerabilidad: desde el hecho de ser mujer hasta tener una discapacidad, un origen étnico diferente al mayoritario y un largo etcétera. Ya hemos hablado de todo ello. Ahora concretaremos en **historias concretas, diferentes entre sí pero que ponen de manifiesto lo habitual de algunos problemas: empleos informales, abusos, situaciones económicas complicadas, falta de apoyo, dificultades para la conciliación, problemas de salud...**

El objetivo de este apartado no es personalizar sino, más bien, **visibilizar ciertas realidades y patrones que se repiten, así como mostrar vivencias cotidianas**, que varias personas han compartido con el Grupo de Trabajo sobre Empleo de EAPN España a través de sus respectivas entidades y que muestran algunas de las situaciones que han tenido que afrontar, siempre con un hilo común: las situaciones de pobreza y, muchas veces, de exclusión social.

5.1. EXPERIENCIAS COMPARTIDAS EN LA JORNADA “LA POBREZA ENTRE LA POBLACIÓN EMPLEADA”.

Comencemos por resumir las **3 experiencias compartidas durante la Jornada “La Pobreza entre la población empleada”**, que EAPN-ES celebró a finales de abril de 2023 y que corresponden a personas con las que colaboran Cáritas Española, Fundación Secretariado Gitano y Fundación Cruz Blanca, respectivamente. Las tres coinciden en agradecer a sus respectivas entidades su inestimable apoyo.



Verónica. Empleada en el sector logístico. Mujer joven y migrante.
Entidad: Fundación Cruz Blanca.

Verónica llegó a España hace unos 14 meses. Durante el primer año trabajó, de manera irregular en empleos correspondientes a la llamada **economía informal**, por lo que no cotizó en todo ese tiempo.

En su país, Venezuela, se tituló como profesora de educación infantil pero todavía no ha conseguido una **homologación que, según explica, resulta muy complicada**. También allí desarrolló una amplia experiencia en trabajos administrativos, para los que se formó en su momento.

Sin embargo, al llegar a España, **no ha podido continuar su trayectoria profesional** en los ámbitos para los que se había preparado. Incluso intentó seguir formándose a través de un curso del SEPE. No obstante, le ha resultado imposible compaginarlo con el trabajo que recientemente ha conseguido, debido a los complicados horarios que le imponen. Al menos, eso sí, este empleo ya pertenece a la economía formal.

Actualmente trabaja en el sector de la logística, cargando cajas de entre 20 y 30 kilos, según explica. Para ello, debe firmar **sucesivos contratos temporales con una ETT, cuya duración es de 15 días**. Esto conlleva una **gran incertidumbre**, sobre todo porque desconoce de antemano si va a continuar trabajando la siguiente quincena, cosa que le comunican el día anterior a la renovación. El miedo a que no sigan contando con ella provoca que acepte sin dudar cambios de horario o de día libre, cambios de los que, en ocasiones, le informan con pocas horas de antelación.

Actualmente trabaja desde la tarde hasta las 3 de la madrugada, por lo que se acuesta normalmente alrededor de las 4 AM. Su esposo comienza a trabajar, en su misma empresa, cuando ella termina, lo que **dificulta enormemente la conciliación familiar** (tienen dos hijos de 4 y 5 años). Estos horarios cruzados también les **impiden habitualmente cualquier tipo de vida social**.

Sigue pensando que le gustaría poder formarse para tener la oportunidad de desempeñar un trabajo con mejores condiciones, que le permitiese una mayor calidad de vida. Su actual situación **le afecta a su salud, especialmente a la mental**, no solo por la imposibilidad de conciliar adecuadamente vida profesional y personal sino también por la **incertidumbre que le genera la falta de estabilidad laboral**.

Considera que, en el caso de las **personas migrantes**, que cuentan con formación y/o una amplia experiencia en sus países de origen, se enfrentan a una **dificultad añadida tanto en lo que tiene que ver con la homologación de sus estudios como en lo que respecta al reconocimiento de su experiencia profesional**. Explica que ha participado en un buen número de procesos de selección en los que observa que no se le valora esa trayectoria anterior.

Por otra parte, ha sufrido en primera persona la **discriminación por razón de sexo**. Comenta que, **habitualmente, en las entrevistas de trabajo, le preguntan si tiene hijos**, (algo que a su marido no le ocurre). Lamenta que el hecho de hablar de sus dos hijos menores conlleve que su candidatura sea desestimada en la mayoría de los casos, obviando además que los cuidados son una responsabilidad compartida por ambos progenitores.

Además, **la mayor parte de su familia vive fuera de España, lo que dificulta aún más su situación**. Frecuentemente, quienes han nacido aquí cuentan con una red familiar de apoyo, pero eso es algo de lo que la mayoría de las personas migrantes carecen. Esto les influye no solo desde el punto de vista económica sino también en el emocional y, por supuesto, en todo lo que se refiere al cuidado de los menores. En su caso, además, uno de sus hijos sufre un problema de salud crónico. La amenaza del despido (si, por ejemplo, falta a su trabajo un día por llevarle al médico), le ocasiona un problema añadido.

Explica que **vino a España desde Venezuela (por la difícil situación en la que vivían su familia y ella misma)**. Llegó con una **“maleta llena de sueños” que, en gran parte, se han truncado al enfrentarse con la realidad. Una realidad que espera poder modificar en el futuro**.



Isaac. Emprendedor (venta ambulante). Joven de etnia gitana.
Fundación Secretariado Gitano.

Isaac se dedica a la venta ambulante, por tradición familiar. Explica la **enorme dificultad que, pese a tener ese negocio, le supone afrontar gastos tan habituales como la compra de ropa**; por no hablar de la imposibilidad de ofrecer a sus hijas/os (de 2, 5 y 10 años) un refuerzo en su educación cuando lo necesitan: simplemente no puede pagarlo. Y algo tan intrascendente como comprarles un helado de vez en cuando, o pequeños gastos relacionados con el ocio, le resultan realmente complicados.

De hecho, la pregunta que suele hacerse cuando debe afrontar un gasto mayor de lo habitual es: "¿Y mañana qué?"

En relación con el Ingreso Mínimo Vital, explica que, en muchas ocasiones, **los trámites, plazos y requisitos administrativos vinculados al mismo hacen que pueda perder o, al menos, ver retrasada o interrumpida la percepción de esa cuantía económica que le resulta tan necesaria**. El mero hecho de verlo suspendido durante unos meses (por ejemplo, por tener un nuevo hijo), o de no poder compaginarlo con determinados ingresos, dificultan todavía más su situación, igual que la de otras personas que viven situaciones parecidas.

Su familia, dice, puede sobrevivir gracias a que compaginan el Ingreso Mínimo Vital con el poco dinero que les reporta su pequeño negocio. En

estos momentos **siente temor ante la idea de formalizar su actividad por la incertidumbre que le generan las eventuales consecuencias derivadas de dicha regularización**.

Isaac incide en los **problemas psicológicos que ocasiona la precariedad laboral y económica**. El hecho de pensar que "no llegas" a final de mes, la incertidumbre constante de no saber cómo afrontar todos los gastos familiares, le ocasiona una dificultad añadida a la hora de levantarse con ánimos todas las mañanas, algo que lógicamente **incide en su vida familiar y en la propia salud mental**.

Igualmente lamenta que las carencias económicas, unidas frecuentemente a la **falta de tiempo para el descanso**, constituyen un obstáculo a la hora de mejorar su formación y, por supuesto, de plantearse nuevos retos emprendedores.

En definitiva, su principal anhelo es conseguir un empleo que le garantice unos ingresos y condiciones suficientes para vivir dignamente, más allá de la mera subsistencia. **Cree que España es un país en el que se puede vivir bien, pero su situación actual (de la que no sabe cómo salir) le impide tener una calidad de vida mínimamente aceptable**.

María. Cuidadora de mayores y empleada de hogar. Mujer migrante. Cáritas Española.

María lleva 8 años en España. Explica que tiene un trabajo con horario partido (comienza temprano por la mañana, termina por la tarde) y **frecuentemente tiene que trabajar también sábados y domingos** porque, en caso contrario, lo reducido de su salario no le permitiría salir adelante. Además, sigue estudiando, con el fin de mejorar su situación en un futuro, por lo que todavía dispone de menos tiempo.

Tanto en su empresa actual como en otras anteriores ha tenido que luchar por el reconocimiento de derechos que, en teoría, están garantizados por la legislación. Se refiere a cosas tan básicas como conseguir que le diesen de alta en la Seguridad Social, ya que lo que le han ofrecido habitualmente ha sido empleo informal, sin cotizaciones de ningún tipo y, por tanto, fuera de la legalidad; por descontado, con el mínimo salario posible. En muchas ocasiones, se ha visto obligada a buscar otros trabajos simultáneos (por horas) para poder cotizar. Y todo ello pese a que cuenta con permiso de trabajo. Finalmente, y tras varias discusiones, consiguió en su actual empresa que regularizasen su situación mediante un contrato temporal.

Cree que lo fundamental es velar por que todas las empresas reconozcan los derechos de las personas trabajadoras: contratos que cumplan los requisitos que la normativa regula para cada modalidad contractual, respeto del salario mínimo y de los tiempos de descanso... En definitiva, **el requisito básico es que cualquier persona trabajadora sea contratada de manera legal.**

Recientemente ha conseguido un puesto de trabajo como manicurista, que comenzará a ejercer en breve. Con ello espera mejorar su situación económica, muy precaria en estos momentos.

Por otro lado, narra que sufrió **un caso de discriminación racial en el trabajo**, la persona a la que cuidaba le recriminaba el color de su piel por ser "demasiado oscuro". Una compañera suya, que iba a sustituirla temporalmente, **llegó a ser rechazada para el puesto por ser una persona de color.** Afirma que lo importante es "quererse como una es" aunque, como es lógico, "todo esto afecta psicológicamente".

En su caso cuenta con una pequeña red familiar de apoyo mutuo en España. No obstante, **su madre sigue en su país de origen y necesita ayuda, lo que agrava su situación económica** al tener que ocuparse también de ella.

Pese a todo, sigue luchando día a día. **Cree que resulta clave la formación: prepararse para acceder a trabajos con mejores condiciones y salarios dignos, algo que ha conseguido finalmente con el empleo que acaba de conseguir.**



5.2. OTRAS EXPERIENCIAS COMPARTIDAS DESDE ENTIDADES-MIEMBRO DE EAPN-ES

A continuación, se expondrán diversas experiencias narradas por usuarios/as de los servicios prestados por varias entidades miembro de EAPN-ES. Los nombres pueden ser ficticios, pero sus historias son reales en todos los casos. Lo importante es conocer las vivencias de estas personas y los problemas a los que se enfrentan en su día a día.

Ana. Teleoperadora. Mujer con discapacidad, mayor de 60 años, migrante. COCEMFE.

Ana, como tantas otras personas migrantes, **vive sola en España y su familia reside en su país de origen**, por lo que aquí no cuenta con apoyo familiar alguno. Todo ello se une a la **inestabilidad laboral** (ningún trabajo le ha durado más de 3 años) y al hecho de tener un **contrato a tiempo parcial** (6 horas diarias). Por el momento, **no le ofrecen otra cosa**.

Aunque su puesto implica teletrabajar, la empresa no le abona los gastos que esto le ocasiona (internet, silla, pantalla, etc.) lo que, unido a su precaria situación económica, le complica las cosas. Es importante, dice, no solo que exista una normativa al respecto, sino que se respete.

Además, la escasez de sus ingresos implica que **no puede viajar para disfrutar de unas vacaciones fuera de su lugar de residencia**.

Cuenta que ha sufrido en sus propias carnes la **discriminación, tanto por ser mujer** (actualmente todos sus coordinadores son hombres y cree que esto influye) **como por ser latina**.

Por otro lado, **ha tenido que trabajar sin contrato hasta en dos ocasiones**. La experiencia más traumática fue la que vivió en una de esas empresas, en la que el jefe pretendía mantener relaciones sexuales con ella a cambio de conservar el empleo.

Todavía no ha recibido en España formación alguna en la mejora de sus habilidades laborales, algo que considera imprescindible para potenciar sus posibilidades profesionales.

Por último, lanza a los poderes públicos **tres propuestas** que considera esenciales:

- » **Creación de puestos de trabajo en zonas rurales** (donde cree que existe mayor calidad de vida).
- » **Exigir a las empresas que formen a sus trabajadores/as**, especialmente en idiomas.
- » **Implementar ayudas para la compra de una vivienda**.





Olga. Trabajadora de limpieza. Mujer joven y migrante (protección internacional). YMCA.

La situación de Olga es complicada. **Trabaja habitualmente 14 horas semanales** (2 horas al día, **incluidos sábados y domingos**) por lo que no tiene ningún día de descanso. Además, para ir a trabajar invierte 1 hora diaria entre ida y vuelta. Todo ello para ganar 398 € mensuales.

Explica que, quienes la contratan, valoran su trabajo y siguen contando con ella, pero necesita complementar esos ingresos. Actualmente ocupa un segundo puesto eventual (también dentro del área de limpieza) que le supone tiempos de desplazamiento similares al primero.

Uno de sus principales problemas, además de compaginar el trabajo con su maternidad, es que **no consigue ningún empleo a jornada completa**. Por otra parte, tiene un bebé de 13 meses. Todo ello acaba **afectando a su estado de ánimo y al clima familiar**.

En su caso no ha sentido discriminación alguna por racismo o xenofobia, ni por el hecho de ser mujer, si bien es cierto que trabaja en un **sector muy desfavorecido y altamente feminizado**.

Olga ha tenido que sufrir, en muchas ocasiones, las consecuencias de participar de la economía sumergida, especialmente al llegar desde Colombia, su país natal. Otro gran problema al que ha tenido que enfrentarse es a la **dificultad de homologar sus estudios**.

Actualmente la entidad social que la apoya le está facilitando una formación integral. **Su objetivo inmediato es seguir buscando empleos a tiempo completo**. Por otro lado, cree que **poder acceder a ayudas de guardería para su pequeña le abriría un abanico mucho más amplio de posibilidades**.

Yraima. Trabajadora de limpieza en tiendas. Mujer migrante que vivió en situación de sinhogarismo. HOGARSI.

Como ocurría con el anterior testimonio, Yraima trabaja en el sector de la limpieza, concretamente en 2 tiendas. La situación es similar en ambos casos: **8 horas de trabajo semanales, con una hora de desplazamiento diario para cobrar 230 € al mes**.

Es el primer empleo que ha logrado desde que llegó a España en 2022. Durante un tiempo, **tuvo que vivir en un albergue por falta de recursos**. Actualmente reside con su hija y su nieto (menor) pero ninguna de las dos mujeres ha logrado un empleo a jornada completa.

Aunque no ha notado discriminación salarial o de horarios por el hecho de ser mujer, de nuevo nos encontramos ante un **sector claramente feminizado**. Sin embargo, **ha sufrido una situación de**

acoso sexual, cuando vivía en una casa particular cuidando a un anciano, motivo por el cual tuvo que dejar ese empleo.

Sus problemas económicos se agudizan por el hecho de que **debe ayudar a su hermana que vive en Venezuela, su país de origen. Además, la mayor parte de sus ingresos van dirigidos a pagar la hipoteca que grava su vivienda**.

Explica que se ha formado y ha realizado prácticas profesionales (en su caso, en un centro de mayores), lo que le ha ayudado a lograr un puesto de trabajo, si bien hasta ahora se ha limitado a sustituciones en periodos vacacionales.

Su gran objetivo es lograr un empleo indefinido a tiempo completo. Cree que es la clave para mejorar su calidad de vida.

Esther. Trabajadora de limpieza y hostelería.
Mujer migrante víctima de violencia de género.
Asociación ALANNA.

Esther ha sido víctima de violencia de género. Actualmente **trabaja a tiempo parcial, porque es la única oferta que consiguió**; en concreto, 30 horas semanales, por lo que su sueldo mensual no llega a los 1.000 €. Además, se trata de un **horario a turnos (muy variables), que le comunican el viernes anterior a la semana en cuestión**, lo que dificulta enormemente tanto la conciliación personal como la posibilidad de formarse.

Pese a todo, **es el primer empleo "legal" que ha tenido en España**. Previamente había trabajado en la llamada "economía sumergida", algo que no solo influyó en las pésimas condiciones de trabajo que le ofrecían (poco dinero y prácticamente sin descansos), sino también en el trato que le daban sus jefes. Estas situaciones le afectaron anímicamente. Afortunadamente, dice, ya ha salido de esa situación.

Asimismo, narra alguna **situación de discriminación**, tras aplicar a un puesto de trabajo en un catering. Explica que al verla en persona **le ofrecieron unas condiciones diferentes, trabajando sin contrato formal**, pese a que ya tenía los permisos en regla en ese momento. Además, sufrió una situación de **acoso sexual por parte de su jefe**.

Como en tantos otros casos, se ha visto afectada por **las dificultades para homologar los estudios cursados en su país de origen**, algo que ha influido negativamente en su búsqueda de empleo.

Pese a todo, **ahora mira al futuro con ilusión. Sus objetivos pasan por seguir formándose, obtener la nacionalidad y construir una red de contactos que le ayuden a progresar profesionalmente**.



Sonia. Trabajadora de limpieza. Mujer con pluri-discapacidad (física y psíquica). DINCAT.

Con una doble discapacidad, Sonia no lo ha tenido fácil. Trabaja en el sector de la limpieza, un área tradicionalmente mal pagada. Cobra de media poco más de 8 euros a la hora. Esto se une al hecho de que, **por su estado de salud, no puede trabajar más de unas horas a la semana**, porque “no aguantaría una jornada completa”. En definitiva, percibe unos 250 € al mes. Esto le permite tener más tiempo libre para, por ejemplo, poder estudiar (algo que, según explica, sectores como la hostelería dificultan enormemente) pero, a su vez, **las dificultades económicas a las que se enfrenta le complican sobremanera cualquier proyecto que quiera afrontar.**

Sonia **ha sentido en su propia persona la discriminación por ser mujer.** En su momento trabajó en empresas de hostelería, pero dice que solo le ofrecían trabajos de limpieza.

También considera que existe **discriminación frente a las personas con discapacidad**, si bien dentro de ese colectivo no es consciente de haber sufrido en primera persona sesgos de género.

Lamenta la **inestabilidad laboral** en la que vive inmersa. Explica que ha llegado a cambiar de empleo 4 veces en un año. Quizá por ello valora especialmente la contratación indefinida por la estabilidad que, en su opinión, conlleva a todos los niveles.

Aunque ha trabajado sin contrato, en su caso no fue una experiencia especialmente traumática, al desarrollarse dentro del ámbito familiar. No obstante, **destaca la necesidad de cotizar a la Seguridad Social, para garantizarse un futuro.**

Coincide con otras personas entrevistadas en la importancia de la formación, tanto si está enfocada a conocerse a sí misma y a mejorar sus habilidades como si se trata de cursos para aprender a desempeñar nuevas tareas, cosas que le resulten útiles de cara a futuros empleos.

Por último, **expone la importancia de luchar para que los puestos de trabajo se adapten a las características de cada persona, algo fundamental para lograr una plena inclusión.**



Laura. Trabajadora de limpieza. Mujer víctima de explotación sexual. Asociación ALANNA.

Al margen de la situación de explotación sexual que ha vivido, Laura trabaja actualmente en el sector de la limpieza, en un puesto **a media jornada** (20 horas semanales). Por el momento **no ha conseguido un horario a jornada completa** (además debe cuidar a su hijo de 4 años) aunque en su actual empresa le han asegurado que más adelante se lo ampliarán.

En el pasado **ha trabajado sin contrato en varias ocasiones**. Finalmente lo dejó porque la promesa de formalizar esa relación laboral nunca se hacía realidad. En algún caso, **incluso, la despidieron sin preaviso y sin abonarle la cantidad que le adeudaban**. Finalmente ha conseguido un empleo con alta en la seguridad social.

Ha vivido otras situaciones de abuso; por ejemplo, que le pidan realizar **tareas que no estaban estipuladas**. Se queja, tam-

bién, del trato recibido en ocasiones: “incluso me hacían llorar”, comenta, refiriéndose a una de estas experiencias.

En este momento, su situación económica es aún más delicada, porque ha tenido que cambiar de domicilio, enfrentándose a un alquiler más elevado con el mismo salario. Espera lograr una ampliación de jornada lo antes posible.

Por lo demás, sigue formándose (ya tiene algunas titulaciones) con el objetivo de mejorar sus posibilidades laborales.

Finalmente, explica que **desde la Asociación que la apoya le han ayudado a prepararse, no solo profesionalmente sino también en lo que se refiere al conocimiento de sus derechos y obligaciones laborales. Ahora, al menos, considera que está más preparada para evitar posibles abusos.**

Lucía. Trabajadora de limpieza. Mujer. Asociación Domitila Hernández.

Trabajadora de la limpieza, su jornada es de 25 horas semanales. Como en el caso anterior, Lucía tarda unas **2 o 3 horas diarias en los desplazamientos al trabajo y tampoco puede trabajar a jornada completa porque tiene que cuidar de su hijo que necesita atención especial**, no solo por ser menor sino porque, además, tiene una discapacidad.

Las circunstancias de su hijo complican también su situación económica ya que sus necesidades específicas suponen un desembolso económico adicional. **Su marido y ella trabajan a tiempo parcial**, lo que, con los precios actuales, complica aún más la subsistencia. Todo ello sin mencionar las cuestiones de conciliación. Intenta hacer horas extras cuando puede, pero a su vez depende de los horarios de su pareja, para poder coordinarse en los cuidados del menor.

Todos los aspectos económicos mencionados, además de la adaptación de horarios y el cansancio acumulado, hacen que tanto ella como su marido hayan **reducido al mínimo su vida social**.

Aunque agradece que su empresa le haya proporcionado formación de utilidad para su actual empleo, echa de menos oportunidades para poder prepararse en otros campos lo que, cree, le facilitaría la oportunidad de progresar profesionalmente.

En su caso, la **discriminación** que ha sentido no ha sido tanto por ser mujer como **por cuestiones de lo que ella denomina "estatus social"**. En concreto, a veces ha percibido un trato desfavorable respecto a personas que ocupan posiciones más valoradas en la empresa. Explica que, en esos casos, se sintió impotente y que "no hizo nada", siguió cumpliendo sus obligaciones hasta que consiguió otro empleo.

Aunque actualmente trabaja con contrato, cuando estaba en situación de desempleo, en ocasiones **tuvo que acudir a la economía sumergida**, tanto limpiando casas como dentro del sector de la hostelería.

Lucía cree que, con la formación adecuada, es posible conseguir salarios más dignos y mejores condiciones.

Abou. Trabajador agrario. Joven migrante subsahariano. CEPAIM.

Hasta el momento, toda la experiencia laboral de Abou se ha desarrollado a través de Empresas de Trabajo Temporal y ha sufrido una **constante inestabilidad: en el año y medio que lleva trabajando en España ha cambiado 4 veces de empleo.**

Sus vivencias en el sector agrícola (que es donde trabaja actualmente) son extrapolables al resto de sus compañeros/as, según explica. El hecho de que tenga que desplazarse al campo para trabajar implica que, **habitualmente, pase fuera de casa más de 13 horas diarias**, a veces sale de casa a las 4:30 o 5:00 h y regresa pasadas las 18:00 h.

Dado que la mayoría no cuentan con vehículo propio, las personas empleadas en su actual empresa son recogidas por un autobús con la ruta determinada. El trabajo es de lunes a sábado, aunque en ocasiones también deben acudir los domingos. **No se les reconocen derechos como los suplementos correspondientes a las horas extras o a los días festivos.** Tampoco disfrutan de vacaciones por lo que, si descansan durante algún periodo, carecen de ingresos.

La incertidumbre es enorme, y no solo por la falta de trabajo en ciertas temporadas. A veces, han sufrido **actitudes deplorables**, tales como que no cuenten con ellos si un día faltan por ir al médico: "mañana vacaciones", les han llegado a decir, y eso significa que se quedan en el paro.

Incluso **ha vivido el racismo en sus propias carnes.** Relata que, en cierta ocasión, su encargada hizo comentarios insultantes y despectivos hacia las personas de color. En otros momentos, dice, han debido soportar gritos si el trabajo no salía a tiempo.

También han observado **irregularidades** en el cómputo de los días trabajados, asegurando que a veces no se les computan, por lo que el salario que finalmente perciben no es el correcto, y por tanto,

tampoco lo es la correspondiente cotización. Todo ello se une al hecho de que su familia vive en su país de origen (Mali) y que debe enviarles algo de dinero cada mes, lo que dificulta aún más su subsistencia. Por todo ello, **formar su propia familia es, en estas condiciones, algo que por ahora no se puede plantear.**

Afortunadamente en su caso, y pese a las irregularidades antes descritas, nunca ha tenido que trabajar en la economía sumergida (es solicitante de protección internacional) pero, por ejemplo, ha visto a personas sin papeles trabajar con documentación ajena.

Su opinión es que el trabajo agrario no es un empleo normal, sino algo muy sacrificado, donde la **moneda de cambio es la salud (física y mental)**, afectada tanto por la falta de descanso (amplios horarios, a veces también en festivos...) como por el hecho de carecer del tiempo suficiente para el ocio o la vida social.

Es plenamente consciente de lo importante que resulta formarse, pero también de las dificultades que conlleva para personas en su situación. Actualmente está intentando obtener el permiso de conducir, lo que le supone un gran sobreesfuerzo, no solo por el coste económico, sino también por la falta de tiempo y por el hecho de que tiene que estudiar en español, que no es su lengua materna.

En cualquier caso, destaca que, **gracias a la entidad que le apoya, ha podido cursar ciertas acciones formativas que le han ayudado a conseguir sus primeros trabajos en España. Está convencido de que seguir preparándose es la puerta que le abrirá nuevas y mejores posibilidades.**

Juan. Trabajador agrario. Joven migrante que vivió en situación de sinhogarismo. HOGAR SI

Juan es migrante extracomunitario. Nada más llegar, y debido a su precaria situación económica, **tuvo que vivir en la calle durante un tiempo**, al carecer de recursos.

Ha preferido no hablar acerca de si se ha sentido discriminado en algún momento por venir a España, desde otro país, a ganarse la vida. Tampoco se pronuncia sobre si ha tenido que trabajar para la economía sumergida.

Finalmente consiguió el permiso de trabajo y residencia y **hace dos meses logró acceder a su primer trabajo legal en España.**

Se trata de un empleo agrario, uno de los sectores más vulnerables y con mayor siniestralidad.

Lo que **no ha conseguido todavía es una jornada completa.** Actualmente **ingresa unos 500 € al mes de media, que básicamente invierte en pagar la habitación en la que vive.** Por ello, necesita pedir ayuda económica a sus amistades.

Añade que el trabajo depende de la necesidad de mano de obra en ese momento, por lo que otro de sus principales problemas es la **inestabilidad laboral.**

Mohamed. Trabajador agrícola. Hombre migrante de 65 años. Cáritas Española.

Mohamed **debe seguir trabajando pese a su edad porque buena parte de su salario** (que varía en función de la tarea que haya en cada momento) **debe enviarla a Mauritania. Allí viven su mujer y sus dos hijos** (estudiantes), que necesitan el dinero: **es el único ingreso mensual con el que cuentan.**

No tiene vacaciones como tales. En julio no trabaja, pero tampoco cobra. Y el hecho de que la carga de trabajo varíe (según la época) tampoco ayuda para poder tener una cierta estabilidad económica.

Por otra parte, sí se ha sentido discriminado en varios momentos: explica que le han obligado a hacer horas extras sin

la correspondiente remuneración, así como labores ajenas al trabajo agrario. Incluso dice haber recibido insultos y amenazas de despido si no realizaba esas tareas. **La presión por tener que enviar dinero a su familia es lo que le ha hecho "aguantar".**

Al menos, actualmente (a diferencia de los 5 primeros años) **ya tiene contrato formal. Espera poder lograr pronto un empleo mejor, que le permita una mayor calidad de vida (a él y a su familia), así como pensar con tranquilidad en la merceda jubilación.**





Isabel. Peona agrícola. Persona migrante y cabeza de familia monoparental. Asociación Domitila Hernández.

Isabel llegó hace 4 años, pero no consiguió su primera experiencia profesional estable hasta unos 3 años después. Antes había trabajado en el **sector de la hostelería donde, según explica, se enfrentaba a una grave irregularidad con los horarios:** su contrato era de 30 horas semanales, pero realmente trabajaba 56. Estuvo 19 días ocupando ese puesto. Previamente **había trabajado de manera irregular** cuidando a personas mayores. Allí se sentía explotada: “se aprovechan mucho de tu necesidad”.

Uno de los principales problemas a los que debe hacer frente es el **tiempo de desplazamiento a su puesto de trabajo, algo bastante habitual en los empleos agrarios;** en su caso necesita para ello entre 2 y 3 horas diariamente.

Dice que, aunque no ha notado discriminación salarial por el hecho de ser mujer, sí **ha vivido diferentes actitudes machistas:** ciertas miradas despectivas cuando, por ejemplo, utiliza maquinaria, bromas o comentarios peyorativos acerca de su fuerza física, etc. También **ha recibido apelativos xenófobos** en traba-

jos anteriores: “la panchita” o “la sudaca”, algo todavía más sorprendente cuando, en ocasiones, venían de otras personas migrantes como ella.

Es madre soltera y **no puede trabajar a jornada completa porque debe compatibilizar su empleo con el cuidado de su niña** (de 9 años). Además, no solo carece de apoyo familiar en España, sino que debe enviar habitualmente dinero a su madre (vive en Venezuela), lo que complica todavía más su situación económica.

Los horarios, desplazamientos y cuidados de su hija le dificultan el desarrollo de su vida social que, la mayoría de las veces se limita a acompañar a su hija a algún encuentro con sus amigas/os. Pese a todo, dice que está aprendiendo a gestionar el poco tiempo libre que tiene, para disfrutar de esos momentos con sus seres queridos.

Isabel se siente agradecida a la Asociación Domitila, así como a su actual empresa, por el apoyo que le están brindando. **Su objetivo es seguir formándose en el campo correspondiente a los estudios que cursó en su país.**



Telma. Auxiliar ocupacional. Mujer migrante víctima de violencia de género. Asociación ALANNA.

Telma ha sufrido y todavía sufre **inestabilidad laboral**. En el último año ha firmado dos contratos (el último de tan solo 3 meses). Mientras tanto, la situación económica se le complica porque son 4 personas en casa y ella es la única que percibe un salario.

No se queja de su horario laboral, y eso pese a que solo descansa los domingos, único día que tiene para disfrutarlo con los suyos. Lo que sí lamenta es que **las ofertas que ha recibido desde que llegó se limitan, en general, a trabajos relacionados con cuidados o limpieza**. En su percepción, **se debe al hecho de ser mujer**. Esto limita sus posibilidades reales que, habitualmente, se reducen a empleos con salarios muy bajos y en pésimas condiciones.

Además, se ha enfrentado en varias ocasiones a la **necesidad de trabajar sin contrato**, recibiendo, según explica, un trato inadecuado, con salarios muy precarios, etc. No obstante, con el tiempo **consiguió regularizar su situación en España, algo que, recuerda, le resultó complicado**.

También y junto con otras/os compañeras/os **se ha sentido discriminada en varias ocasiones por el hecho de ser extranjera**: “bromas” sobre su acento, sobre sus países de origen o, incluso, comentarios como “volved a vuestro país” son situaciones que ha vivido en primera persona.

Lograr una red social de apoyo, seguir formándose y conseguir que sus familiares puedan vivir de forma regular en España son sus objetivos más inmediatos en este momento; eso y aprender de las críticas constructivas.

Toñi. Contrato en prácticas. Mujer gitana de origen rumano. Fundación Secretariado Gitano.

A sus 24 años, Toñi **tiene un contrato en prácticas**, desarrollando un trabajo en el área de la intermediación cultural. Aunque aspira a conseguir un mayor salario una vez terminen las prácticas, **esta experiencia le está sirviendo no solo para lograr experiencia profesional sino también para cubrir los gastos de su familia** (son tres personas).

En concreto, **su madre (desempleada actualmente) solo cobra el IMV y tiene un hermano dependiente** a causa de su discapacidad. Están en trámites para lograr la correspondiente prestación, pero aún no la han logrado, lo que dificulta su situación.

En el pasado ha tenido que cambiar frecuentemente de empleo (incluyendo trabajos en distintos sectores). Sin embargo, estos últimos meses siente que empieza a conseguir la estabilidad laboral que necesitaba.

Sus actuales prácticas, dice, no solo le han permitido adquirir competencias técnicas, sino también nuevas habilidades. Destaca que esto le servirá de mucho en su futura carrera profesional.

Se considera una afortunada: se siente totalmente integrada en la comunidad y no ha sentido, hasta el momento, ningún tipo de discriminación. Su deseo es que el contrato en prácticas que desarrolla en FSG se convierta pronto en indefinido, para poder seguir desarrollándose profesionalmente.

6. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Una vez analizada la cuestión de la pobreza entre la población empleada, incluyendo datos estadísticos, un compendio de sus posibles causas y también varias experiencias narradas en primera persona, llega el momento de plantear algunas propuestas de actuación.

EAPN ES, a través de su Grupo de Trabajo sobre Empleo, ha analizado, a lo largo de 2023, esta realidad. Los resultados de su trabajo, que se exponen en este documento, culminan con una serie de propuestas de actuación cuyo primer y primordial objetivo es **lograr generalizar el empleo digno y de calidad, siempre velando por el respeto a los derechos de las personas trabajadoras.**

La gran meta es la erradicación de la pobreza y la exclusión en todas sus formas, y el disfrute de derechos de todas las personas. Esto pasa, como no puede ser de otra forma, por superar cualquier situación de pobreza y exclusión en el empleo.



6.1. MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIAL ENFOCADAS A LA POBLACIÓN EN GENERAL

Como hemos visto a lo largo de este documento, el empleo está perdiendo su carácter preventivo de las situaciones de pobreza; pero a su vez, otros factores (como el acceso a la vivienda, la falta de apoyo a las familias con menores o la brecha de género, entre otros), se están enmarcando como importantes generadores de pobreza.

Comenzaremos por medidas que, aunque muchas de ellas no afectan exclusivamente a la población empleada, sirven o bien para paliar los efectos de la privación material o bien para implementar medidas más proactivas.

Podemos citar las siguientes:

- » **Mejorar el acceso y garantía de los derechos sociales.** Se trata de un objetivo amplio y ambicioso, que se puede desglosar en un buen número de medidas concretas, entre las que destacamos las siguientes:
 - o **Garantizar el acceso a unos ingresos suficientes con carácter universal**, es decir, abarcando a la población en su totalidad, sin excluir a nadie.
 - o **Crear un ecosistema de apoyo a las personas más necesitadas**, más allá de los recursos de atención social propiamente dichos, incluyendo otros más concretos, como seguimiento psicológico, acceso a la movilidad (bonos transporte más económicos p.ej.) ayudas al vestuario... Hablamos de unos “servicios complementarios” que contribuyan a que la inclusión pueda ser estable y sostenible. Un colectivo especialmente afectado por este problema es el de las personas con discapacidad que, en muchas ocasiones, deben afrontar sobrecostes muy elevados ocasionados por su situación y las Administraciones no pueden eludir su responsabilidad al respecto.
 - o **Diseñar e implementar una estrategia nacional de cuidados** en el marco de la Estrategia Europea de Cuidados, asegurando una correcta asignación y gestión de los recursos destinados a esta cuestión. Sus principales objetivos deben ser la garantía del derecho al cuidado (personas con discapacidad, infancia, mayores, etc.), el derecho a cuidar en condiciones de igualdad teniendo en cuenta la brecha de género existente en esta materia y, por supuesto, que sean trabajos de calidad.

- o **Coordinar territorialmente las coberturas sociales, incluyendo las aplicaciones informáticas de las distintas Administraciones territoriales;** se trata de establecer una garantía mínima en materia de derechos sociales en todos los territorios.
- o **Establecer una normativa bien definida que permita la adecuada coordinación entre las rentas del trabajo y las ayudas sociales,** fijando unos límites más elevados que permitan cubrir las necesidades esenciales de esas personas. De otra manera, se producen situaciones indeseables que penalizan la aceptación de ofertas laborales con bajas remuneraciones que, por sí solas, no permiten vivir dignamente, desincentivando esos empleos y/o facilitando la aceptación de trabajos informales para complementar los ingresos.
- o **Simplificar los trámites necesarios para acceder a las prestaciones o ayudas sociales;** es importante que la burocracia no dificulte o impida el acceso a estos apoyos, imprescindibles para personas en situaciones de especial vulnerabilidad.
- o **Garantizar el acceso a la vivienda,** incluyendo desde medidas de protección frente a los desahucios, los precios abusivos o las subidas de tipos de interés, hasta el ofrecimiento de moratorias, una suficiente oferta de viviendas a precios asequibles (ya sea para compraventa o alquiler), etc.
- o **Adoptar medidas tendentes a minimizar el impacto de la inflación** (desde ayudas directas hasta actualización de los salarios p.ej.), asegurando además el acceso a la energía, internet, agua...
- o **Poner en marcha los mecanismos necesarios para asegurar un sistema de pensiones público que aporte un nivel de vida adecuado** y no contribuya a la creación de pobreza entre personas mayores y/o en situación de dependencia.
- » **Optimizar la atención social a las personas en situaciones de vulnerabilidad,** lo que a su vez implica:
 - o **Garantizar el acceso universal a un servicio público de salud que incorpore coberturas esenciales,** como son la atención psicosocial, bucodental, oftalmológica, auditiva...
 - o **Reconocer el papel que juegan las organizaciones del Tercer Sector como parte del Escudo Social** y fortalecer su actividad mediante mecanismos que permitan una mayor sostenibilidad financiera a largo plazo.
 - o **Fomentar y optimizar la colaboración entre las Administraciones Públicas y el Tercer Sector,** aprovechando la relación directa y privilegiada que sus entidades mantienen con las personas objeto de este tipo de actuaciones. Considerar al TSAS un socio esencial en estas cuestiones permitiría crear sinergias y optimizar esfuerzos.
 - o **Integrar los servicios sociales y de empleo en una “ventanilla única”,** ofreciendo así una atención global a las personas en situación de vulnerabilidad.
 - o **Poner en marcha programas de orientación y diversificación profesionales,** con especial atención a quienes se encuentran en situaciones de desventaja.
 - o **Desarrollar acciones para paliar la brecha digital** (facilitando el acceso a diversas ayudas, formación, conexión WIFI, dispositivos para poder navegar...). Se trata de un déficit que es preciso corregir porque provoca dificultades en diferentes ámbitos de la vida de las personas: desde el acceso a ayudas y otros recursos públicos hasta la incorporación al mercado laboral, entre otras muchas.
 - o **Facilitar la accesibilidad a las personas con discapacidad en cualquier ámbito,** viendo, como primer paso, por el cumplimiento estricto de la ley para, posteriormente, seguir avanzando en la creación de un entorno adecuado para todas y todos (accesibilidad universal).

6.2. MEDIDAS RELATIVAS A LOS SERVICIOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Se trata de propuestas relativas a los servicios de empleo y a la formación como herramienta esencial para facilitar tanto el acceso al mercado de trabajo como la adquisición y reconocimiento de competencias y capacidades profesionales y personales, que faciliten la consecución de puestos más cualificados y con mejores condiciones:

- » **Reconocer, apoyar y fomentar, desde las Administraciones Públicas, el papel fundamental de los servicios de empleo y de formación desarrollados por las entidades sociales**, que destacan por su flexibilidad y adaptabilidad a las circunstancias y características personales de las personas en situación de desventaja. Todo ello, a su vez, implica:
 - o **Establecer mecanismos efectivos de colaboración y coordinación entre los servicios públicos y el Tercer Sector**, promoviendo la firma de convenios y otras herramientas de colaboración.
 - o **Implantar vías estables de financiación pública para el desarrollo de este tipo de actividades por parte de las entidades sociales**, de manera que se garantice no solo la prestación de los servicios sino también su estabilidad y continuidad en el tiempo.
 - o **Reconocer, apoyar y fomentar las acciones formativas dirigidas a la capacitación y el reconocimiento de competencias**, tanto profesionales como personales. Es importante poner el foco, especialmente, en quienes cuentan con una menor preparación y experiencia profesional.
 - o **Flexibilizar el acceso a la acreditación de competencias profesionales** adaptando los procesos a las circunstancias particulares, especialmente cuando se trata de personas en situaciones de vulnerabilidad.
 - o **Reconocer y regularizar los programas de Prácticas No Laborales desarrollados desde el Tercer Sector**, figura esencial para que muchas personas en situación de desventaja puedan superar su exclusión del mercado de trabajo. No solo se trata de fijar ciertos conocimientos o capacidades profesionales sino también de que puedan desarrollar determinadas habilidades personales, rutinas o hábitos imprescindibles para su inserción laboral.
- » **Facilitar, a las personas en situaciones de desventaja, el acceso y el aprovechamiento de estos servicios**, adaptando sus procesos y herramientas de financiación a sus circunstancias particulares. Lo anterior se puede concretar en medidas como:
 - o **Impulsar un modelo de servicios de empleo autodirigidos**, basados en el empoderamiento, que favorezcan y promuevan la atención personalizada, así como el diseño e implementación de itinerarios de formación para el empleo y de inserción laboral individualizados, centrados en el caso concreto.
 - o **Poner en marcha medidas de accesibilidad específicas para quienes tienen algún tipo de discapacidad**, así como facilitarles la posibilidad de obtener la cualificación profesional y las habilidades necesarias para acceder al mercado de trabajo; en definitiva, se trata de garantizar la igualdad de trato también en este ámbito que, por supuesto, debe hacerse extensible a toda la población (universal).
 - o **Agilizar y garantizar el reconocimiento (homologación) de los títulos obtenidos por personas migrantes en sus países de origen**, así como de sus cualificaciones, micro-credenciales, experiencia profesional... de cualquier demandante de empleo.

- o **Fomentar la presencia de mujeres en determinadas áreas o niveles formativos** donde la presencia femenina viene estando tradicionalmente infrarrepresentada (p.ej. ciertas carreras de ciencias); también en aquellos grupos poblacionales donde las carencias educativas se aprecian con mayor intensidad en las mujeres (p.ej. población gitana).
- o **En todos los niveles y ámbitos educativos**; desde la educación básica hasta la formación profesional o universitaria, especialmente en módulos o carreras donde la presencia femenina viene estando tradicionalmente infrarrepresentada.
- o **Implementar medidas personalizadas para facilitar el desarrollo profesional** de cada persona trabajadora, de manera que puedan ir forjándose su propia trayectoria.

6.3. MEDIDAS ENFOCADAS AL MERCADO LABORAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Centrándonos en propuestas específicas dirigidas a mejorar las condiciones laborales, así como a lograr un mercado laboral más garantista e inclusivo, planteamos las siguientes:

- » **Trabajar por los derechos laborales y por unas condiciones trabajo justas**, lo que puede traducirse en medidas como las siguientes:
 - o **Velar por el respeto a la legalidad (incluyendo los convenios colectivos) en las condiciones laborales**, así como por la mejora de dichas condiciones a todos los niveles.
 - o **Garantizar unos salarios dignos con carácter general**: medidas como nuevas actualizaciones del Salario Mínimo Interprofesional siguen siendo una necesidad, pese al loable esfuerzo llevado a cabo en los últimos años.
 - o **Avanzar en las medidas tendentes a mejorar la conciliación personal**, focalizando en quienes tienen personas a cargo, revisando la regulación de los distintos tipos de permisos, excedencias, reducciones de jornada, teletrabajo, etc.
 - o **Adoptar medidas que garanticen unas condiciones de trabajo dignas en determinadas áreas con problemáticas muy específicas y, en ocasiones, altamente feminizadas** (como el trabajo del hogar o los cuidados, p.ej.). Hablamos de empleos que actualmente sufren una enorme precariedad y cuyos derechos laborales es preciso garantizar, mejorando a su vez sus condiciones.
 - o **Implementar medidas que controlen, específicamente en las subvenciones o contrataciones públicas, el respeto a unas condiciones dignas en los empleos**, (especialmente en los más precarizados como p.ej. en el ámbito de los cuidados). El objetivo final debe ser modificar la legislación que lo regula para garantizar unos derechos laborales justos.
 - o **Fomentar el asociacionismo o sindicalización** para la defensa de derechos de las y los trabajadores, desarrollando a su vez acciones encaminadas a empoderar laboralmente a las personas trabajadoras, de manera que adquieran los conocimientos básicos necesarios en cuestiones de Relaciones Laborales, garantías, recursos sindicales, derechos y deberes, etc. Paralelamente, resulta fundamental crear las condiciones (tiempo, apoyo, etc.) para que las personas trabajadoras puedan participar en la defensa de sus derechos.

- » **Implementar, con decisión, medidas de lucha decidida contra la economía informal**, una de las grandes lacras existentes actualmente porque (al margen del fraude fiscal y otro tipo de consideraciones que darían para otro documento más específico) genera precariedad laboral, ausencia de derechos y de seguridad... en definitiva, trabajos indignos.
 - o **Establecer mecanismos (denuncia segura, medidas fiscales, bonificaciones a contrataciones...) para fomentar las contrataciones formales** en aquellos sectores en los que la existencia de contratos irregulares resulta de más difícil control.
 - o **Incentivar la regularización del trabajo informal que desarrollan personas vulnerables**, especialmente si es por cuenta propia, ya sea facilitándoles la información necesaria o estableciendo las convenientes medidas incentivadoras.
 - o **Lanzar campañas de concienciación acerca del concepto “trabajo digno” y de la necesidad de acabar con la economía informal**, especialmente en los sectores más precarizados y muchas veces feminizados (hogar, cuidados, etc.), transmitiendo la importancia del respeto a la normativa correspondiente.
 - o **Fortalecer la realización de inspecciones**, con el fin de conseguir el pleno cumplimiento de la legalidad en materia laboral.
 - o **Reforzar las medidas de acompañamiento a las víctimas de la economía sumergida u otros fraudes laborales**, para facilitarles el proceso de denuncia y ofrecerles una sensación de seguridad durante todo el proceso de la búsqueda de justicia.
- » **Continuar implementando medidas efectivas que velen por la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral**. Se trata de corregir aquellas discriminaciones o desigualdades que afectan a las mujeres y a grupos poblacionales que parten de situaciones de desventaja; siempre poniendo especial atención en la interseccionalidad (discriminaciones cruzadas). Todo ello se refleja tanto a nivel salarial como en lo que respecta a su desarrollo profesional y otras circunstancias. Por ello, se considera importante:
 - o **Establecer medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, con especial atención a determinados puestos, sobre todo en grandes empresas.
 - o **Establecer medidas de fomento del empleo, que recoja obligación contratar personas con experiencia en pobreza** y prime a Empresas de Inserción Social o Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro.
 - o **Fomentar la corresponsabilidad y conciliación para el cuidado de familiares dependientes**, de manera que los permisos, adaptaciones de horarios, etc. sean repartidos de forma equitativa entre hombres y mujeres dentro de la familia.
 - o **Garantizar que no solo los salarios base sino también los complementos salariales se equiparen entre mujeres y hombres** en igualdad de condiciones, de manera que no se produzcan tratos discriminatorios en este ámbito.
 - o **Potenciar la erradicación de todo tipo de barreras que impidan o dificulten a las personas con discapacidad el acceso a un puesto de trabajo** y, en su caso, a la promoción profesional.
 - o **Generalizar el uso de los CV “ciegos”**, de manera que se prime la trayectoria profesional frente a cualquier otra consideración que permita discriminaciones por razón de sexo, edad, raza o cualquier otra similar; algo que debe ir unido a campañas de sensibilización sobre la importancia de evitar este tipo de sesgos.
 - o **Agilizar los procedimientos para la obtención de las autorizaciones de trabajo y residencia**, reforzando el personal de las oficinas de extranjería, de manera que se reduzcan los tiempos de resolución.



- o **Desarrollar legislación que facilite la regularización de quienes están en situación administrativa irregular, incluidas las personas inexpulsables.**
- o **Garantizar la adaptación de cada puesto de trabajo a las necesidades de la persona que lo desempeña**, especialmente en los casos de personas en situaciones de vulnerabilidad o desventaja. Un ejemplo claro lo constituyen las personas con alguna discapacidad, tanto física o sensorial como las de carácter intelectual o del desarrollo. Su denegación constituye discriminación directa, tal y como establece la reciente Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- o **Facilitar el retorno al mercado laboral de las personas con edades más avanzadas**, a través de la puesta en marcha de políticas más efectivas en este sentido.
- o **Implementar medidas que favorezcan la creación de empleo (y en general de oportunidades) en entornos rurales**, intentando revertir el proceso que afecta a la España Vacía y que implica una situación de enorme desventaja para quienes viven en esas zonas.

6.4. MEDIDAS DIRIGIDAS A FOMENTAR LA ECONOMÍA SOCIAL, ASÍ COMO LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Desde EAPN España consideramos esencial la promoción de la Economía Social, como modelo empresarial centrado en las personas más allá del mero beneficio económico y que constituye una vía fundamental para la creación de empleo con garantías. Destacando entidades como, por ejemplo, las empresas de inserción o los centros especiales de empleo de iniciativa social, este tipo de empresas consideran la diversidad un valor esencial y tienen en cuenta las necesidades de las personas que trabajan para ellas (especialmente si viven situaciones de especial vulnerabilidad). Por todo ello, se propone:

- » **Potenciar y apoyar la existencia de la llamada Economía Social y, en general, de empresas sostenibles y socialmente responsables.** Este apoyo, a todos los niveles, debe impulsarse desde las Administraciones Públicas, para lograr generalizar un modelo de negocio en el que:
 - o La diversidad se considere un valor
 - o Se tengan en cuenta las necesidades personales de quienes trabajan para ellas, especialmente si viven en situaciones de especial vulnerabilidad.
- » **Implementar acciones que sirvan para fomentar, apoyar y visibilizar la labor y los logros** de las empresas que conforman la Economía Social, y cuyos efectos se reflejan especialmente en las personas que parten de situaciones más desfavorables.
- » **Seguir estableciendo reservas de contratos públicos dirigidas a este modelo empresarial** y garantizar su cumplimiento efectivo, así como asegurar que las ayudas a este sector y que en ocasiones ya han sido aprobadas lleguen finalmente a su destino.
- » **Retomar la Reforma de la Ley de la Economía Social**, paralizada a raíz del último proceso electoral en España, así como la puesta en marcha efectiva de la Estrategia Nacional establecida para este tipo de organizaciones.

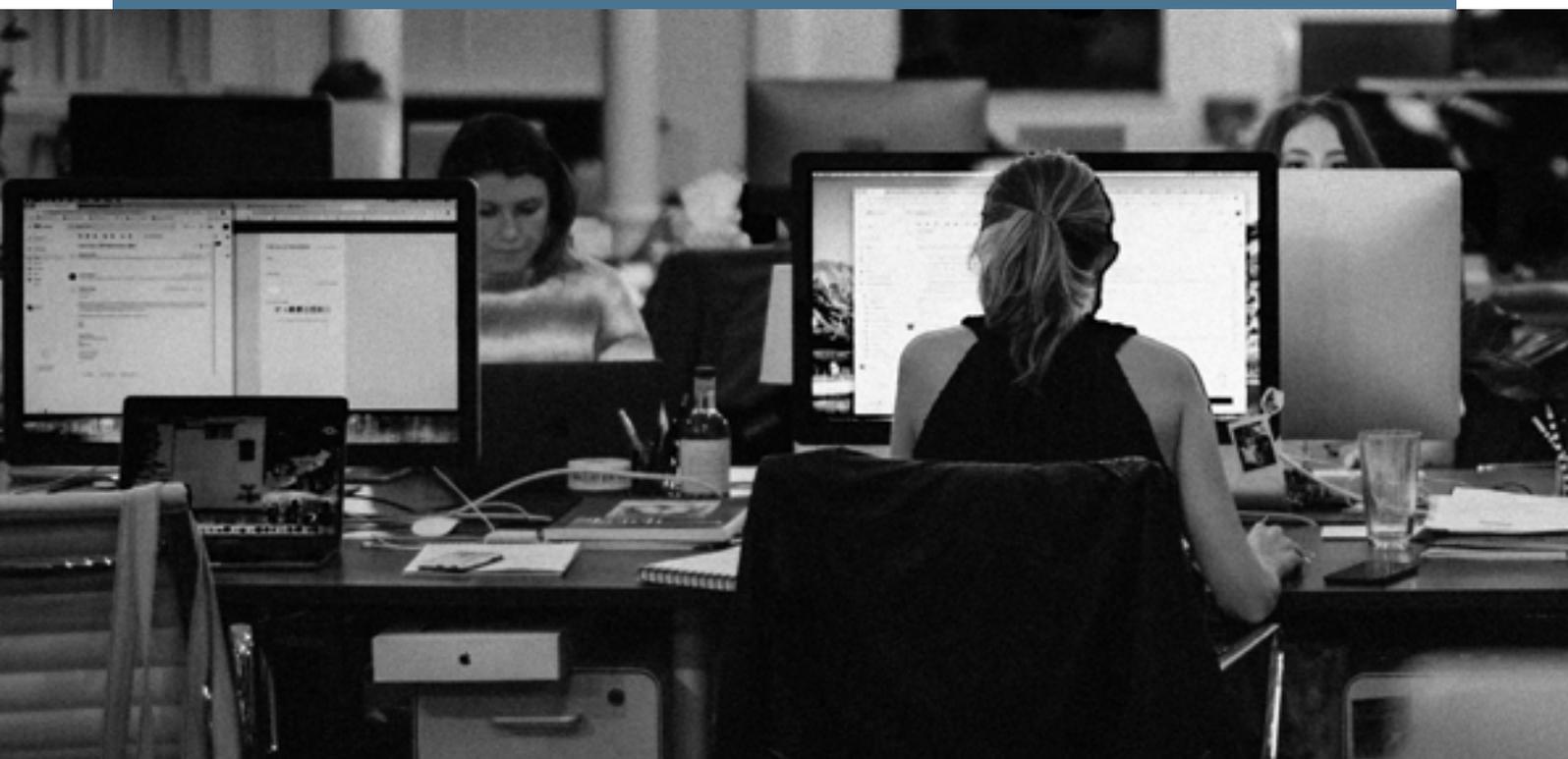
7. CONCLUSIONES

Hasta aquí el análisis realizado por el Grupo de Trabajo sobre Empleo de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión en el Estado Español.

Con este documento, hemos intentado mostrar los aspectos que nos han parecido más relevantes de una problemática que sigue siendo una realidad para muchas personas en el año 2023: la que sufren aquellas personas que, pese a trabajar, siguen siendo pobres.

Hablamos de trabajos remunerados. Ni siquiera hemos incluido otras realidades, como la de quienes (en su mayoría mujeres) trabajan a diario en sus hogares o cuidan de sus mayores, hijas/os o, en general, de sus familiares dependientes. Esa es una cuestión diferente, para abordar en otro documento.

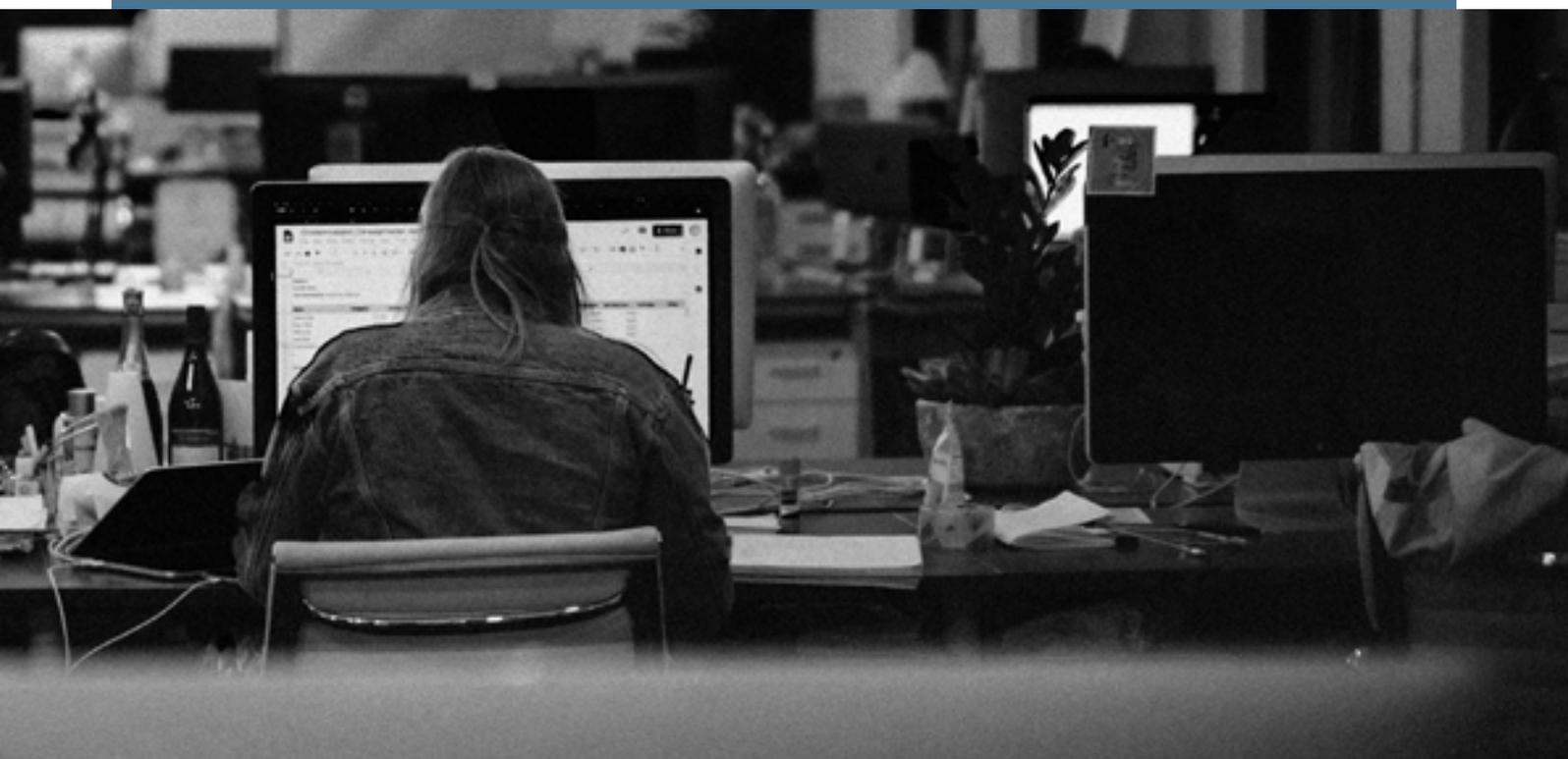
A lo largo de estas páginas hemos querido evidenciar que, aunque tener un trabajo digno es un derecho reconocido no solo en declaraciones o pactos programáticos sino también en la legislación vigente, la realidad demuestra que contar con un empleo no garantiza ni la inclusión ni la superación de situaciones de pobreza, en ocasiones severa. Y lo hemos comprobado no solo a través de datos estadísticos o de diferentes estudios o investigaciones, sino también gracias a las experiencias personales que nos han



facilitado desde varias de las entidades sociales que forman parte de la red de EAPN España y que están a diario en contacto directo con este tipo de situaciones.

Podrían ser más, muchas más, las experiencias personales que mostrásemos aquí. Pero valgan las que finalmente se han incorporado para intentar transmitir la angustia, la desesperanza, la impotencia y el dolor que sienten muchas personas a diario, cuando se enfrentan a la realidad de no poder acceder a los bienes y servicios básicos, de no poder ofrecer a su descendencia o a sus mayores lo mínimo imprescindible para vivir dignamente...y eso pese a desarrollar un trabajo remunerado.

Hemos puesto el foco en el hecho de que estas situaciones no afectan a todas y a todos por igual, sino que ciertas características personales sorprendentemente siguen penalizando en pleno siglo XXI: tener una discapacidad, una determinada edad, ser homosexual o transexual, pertenecer a una raza o etnia no mayoritaria, ser migrante... o simplemente ser mujer, son frecuentemente causas de discriminación.



En este sentido, ciertas áreas de actividad evidencian ser especialmente proclives a estas situaciones. Destacan sectores claramente feminizados (cuidados, hogar...), que frecuentemente concretan sus ofertas de trabajo en empleos informales, muy difíciles de controlar al producirse en entornos privados.

Y una vez evidenciado todo lo anterior, hemos analizado las causas de estas situaciones o, al menos, las que nos han parecido más relevantes. Se ha puesto de relieve la importancia de unos servicios sociales y de empleo fuertes y coordinados, del trabajo del Tercer Sector y la necesidad de contar con el apoyo de los poderes públicos, de garantizar una educación y formación amplias, de acabar con esa gran lacra que es la economía sumergida... Y después de todo eso, finalmente, hemos propuesto algunas medidas; medidas que desde nuestra experiencia y tras el análisis realizado, nos han parecido fundamentales si queremos que todo esto cambie. Podrían ser muchas más, pero constituyen un punto de partida.

La lucha por lograr unas condiciones de trabajo dignas y por el reconocimiento de los derechos laborales implica a todos los estamentos y agentes:

- » **Las distintas Administraciones deben garantizar la existencia de un marco legal que reconozca esos derechos;** pero también deben seguir trabajando en las mejoras de las condiciones laborales y, por supuesto velar por el cumplimiento de la normativa vigente y de los convenios colectivos. Medidas recientes, como las subidas del SMI o la reforma laboral han ido en la buena dirección. No obstante, es necesario seguir avanzando, así como establecer controles para que esas mejoras no redunden en un endurecimiento de las condiciones laborales, como señalan algunas entidades.
- » **Pero también el Tercer Sector y el resto de los agentes sociales deben asumir un papel protagonista en este proceso, velando por una mejora continua en el reconocimiento de derechos y exigiendo las mejoras y adaptaciones que sean necesarias;** un proceso que implica a la propia ciudadanía, cuya concienciación y sensibilización resulta imprescindible para conseguir su implicación en estas cuestiones, de manera que asuma el papel reivindicativo que le corresponde.
- » Y, por descontado, **es fundamental poner el foco en el papel y la responsabilidad social que les corresponde a las empresas.** No hablamos solo de las pertenecientes a la llamada Economía Social, sino de todas las empresas, sea cual sea su titularidad y el sector al que pertenezcan. Deben entender y asumir su papel esencial dentro de esta problemática y la importancia de que desarrollen un papel muy activo en la mejora de las condiciones laborales de las personas que trabajan y en el respeto escrupuloso de sus derechos, así como en la integración de quienes lo tienen más difícil para acceder al mercado laboral.

En definitiva, queda mucho camino por recorrer y es imprescindible la implicación de todas y todos para lograrlo. Pero avanzar en ese camino es la única manera de dar pasos decisivos en la consecución de un mercado laboral más justo, adaptado e inclusivo, respetuoso con las normas y con unas condiciones de trabajo que permitan una vida digna. Un mercado laboral centrado en las personas.

Solo así podrá lograrse que nunca más haya personas que tengan que “trabajar para ser pobres”.

8. WEBGRAFÍA

Como cierre del documento, se incorpora el enlace a la **Jornada “La pobreza entre la población empleada”**, que organizó EAPN España el pasado 27 de abril de 2023. Aunque en este documento se ofrece un resumen de algunas de las intervenciones que se desarrollaron, están disponibles en su integridad en: <https://youtu.be/OdMxHJFzTsk>

Asimismo, para la elaboración de este documento, se han consultado diversos documentos, artículos y páginas de internet. Todos ellos han sido revisados a lo largo del mes de noviembre de 2023 y se detallan a continuación.

DATOS, DOCUMENTOS Y PÁGINAS OFICIALES CONSULTADOS A TRAVÉS DE INTERNET.

Organización de las Naciones Unidas. *Declaración Universal de Derechos Humanos* (1948): <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo. *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023* (2023). Global Wage Report 2022–23. The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power ([ilo.org](https://www.ilo.org))

Ministerio de Trabajo y Economía Social. *La Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo* (2022): https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. *Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030* (2020): https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/poblacion-gitana/docs/estrategia_nacional/Estrategia_nacional_21_30/estrategia_aprobada_com.pdf

Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de Condiciones de Vida* (2022). https://www.ine.es/prensa/ecv_2022.pdf

Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta Continua de Hogares* (2020): https://www.ine.es/prensa/ech_2020.pdf

Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia. Principales resultados. Año 2020* (2022): https://www.ine.es/prensa/edad_2020_p.pdf

Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de Estructura Salarial. Año 2021* (2023): https://www.ine.es/prensa/ees_2021.pdf

Servicio Público de Empleo Estatal. *Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros Estatal. Datos 2022* (2023): https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2023/IMT-EXTRANJEROS-2023-DAT-2022.pdf

Alto Comisionado contra la Pobreza Infantil. *Madre no hay más que una: monoparentalidad, género y pobreza infantil* (2021): <https://www.comisionadopobrezainfantil.gob.es/sites/default/files/Informe%20monomarentales%20mini.pdf>

Observatorio Estatal de la Discapacidad. *Brecha Salarial de las Mujeres y Hombres con Discapacidad* (2023): <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/NOTA-OED-BRECHA-SALARIAL-2023.pdf>

Consejo para la Eliminación de la Discriminación (Ministerio de Igualdad). *Percepción de la Discriminación por Origen Racial o Étnico por parte de sus Potenciales Víctimas* (2020): https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/08-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_NAV.pdf

OTROS DOCUMENTOS CONSULTADOS A TRAVÉS DE INTERNET (ESTUDIOS, INFORMES...).

Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (Llano et al.). *El estado de la pobreza (13º Informe 2023)*: <https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/informe-ARPE-2023-el-estado-de-la-pobreza.pdf>

OXFAM. *Voces contra la Precariedad. Mujeres y Pobreza Laboral en Europa* (2018): [vo-ces-contra-la-precariedad.pdf](https://www.oxfam.org/es/publicaciones/voces-contra-la-precariedad) (oi-files-d8-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com)

Athenea Digital (Llosa et al.). *Incertidumbre Laboral, Salud Mental y Apoyo Social en Trabajadores Pobres*: <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/55214/Incertidumbre.pdf?sequence=1>

Federación de Asociaciones de Madres Solteras. *Madres y punto. La realidad invisible de la monoparentalidad en España* (2019): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_878409.pdf

López et al. *¿Existe Penalización por Maternidad? Mujeres y Mercado Laboral en España desde una Perspectiva de Familia* (2018): <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/ceea2714-88a4-446c-b275-1352f35192bd/content>

EADA Business School Barcelona. *Brecha Salarial y Presencia de la Mujer en Puestos Directivos 2023*: <https://www.eada.edu/es/actualidad/prensa/informes/brecha-salarial-y-presencia-de-la-mujer-en-puestos-directivos-en-espana-2023>

Federación de Mujeres Progresistas. (Aguirre y Ranea). *Mujer Inmigrante y Empleo de Hogar: Situación Actual, Retos y Propuestas* (2020). <https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>

UGT (Abad y Gutiérrez). *Hacia Centros de Trabajo Inclusivos. La Discriminación de las Personas Trans y LGTBI en el Ámbito Laboral en España en 2023. Retos y Soluciones (II Edición)* (2023): https://www.ugt.es/sites/default/files/Resumen%202023%20ejecutivo%20estudio%20situaci%C3%B3n%20personas%20LGTBI%20en%20el%20empleo_compressed.pdf

ODISMET (Fundación ONCE). *8º Informe General. Principales Resultados* (2023): https://odismet.es/sites/default/files/2023-05/INFORME%208.v2_0.pdf

Fundación Adecco. *Discapacidad y Familia. 12ª Edición* (2023): <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2023/05/Informe-Discapacidad-y-familia-2023.pdf>

CEAR. (Barambones et al.) *Lucha contra la Discriminación en el Ámbito Laboral por razones de Orientación Sexual e Identidad de Género* (2020): https://www.cear.es/wp-content/uploads/2021/03/Informe-LGBTIQ_WEB_final.pdf

CCOO. *La LGTBIfobia desde la Prevención de Riesgos Laborales* (2023): <https://www.ccoo.es/72578ce002ccafcc9e4e26db25894876000001.pdf>

Observatorio Internacional CEGOS. *Diversidad e Inclusión en las Organizaciones. Los Retos Relacionados con las Habilidades en una Transformación Cultural* (2022): <https://static.cegos.es/content/uploads/2022/09/20152317/Estudio-Diversidad-e-Inclusion-Cegos-Espana.pdf>

PWC. *Informe Hopes and Fears* (2021): <https://www.pwc.es/es/asesoramiento-fiscal-legal/people-organisation/informe-hopes-fears-2021.html>

FEAPS (Plena Inclusión). *Informe sobre el Sobreesfuerzo Económico que la Discapacidad Intelectual o de Desarrollo ocasiona en la Familia en España* (2015): https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2021/03/informe_ejecutivo_sobreesfuerzo_feaps_final_feb15.pdf

Fundación Help Age Internacional España. *La Discriminación de las Personas Mayores en el Ámbito Laboral* (2022): https://www.helpage.es/wp-content/uploads/2022/10/Informe-HelpAge-2022_-La-discriminacion-de-las-personas-mayores-en-el-ambito-laboral.pdf

El Observatorio Social La Caixa (Sevilla,J.). *Documento técnico del informe Brecha entre el Mundo Rural y el Mundo Urbano* (2021): https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/documents/22890/464629/Brecha-RuralUrbano_COMPLETO.pdf/4804b2a3-5999-0a22-9b8b-e1a49f7a06c9?t=1634553003289

ESADE (Díaz-Lanchas et al.). *Despoblación y Políticas de Lugar* (2022): https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2022/02/AAFF_ESP_EsadeEcPol_Brief23_FinalDespoblacion_DEF4.pdf

Fundación FOESSA. *Ingresos y Gastos: una Ecuación que Condiciona nuestra Calidad de Vida* (2023): <https://www.caritas.es/main-files/uploads/2023/11/CA%CC%81RITAS-analisis-y-perspectivas-2023-digital-.pdf>

PÁGINAS DE INTERNET CONSULTADAS

Unión Europea (página oficial): <https://ec.europa.eu/>

Organización Internacional del Trabajo (página oficial): <https://www.ilo.org/>

ILOSTAT (página oficial): <https://ilostat.ilo.org/>

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (página oficial): <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/>

Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo (página principal): <https://www.crecimientoinclusivo.org/>

ARTÍCULOS CONSULTADOS

Pérez, J.R. (Newtral). *España ha ocupado el Primer y Segundo puesto de Paro en la UE el 90 % del tiempo* (2023): <https://www.newtral.es/espana-paro-ue/20230710/>

Carrillo, J. (Siglo Cero). *La Discapacidad de Especial Dificultad. Perspectivas y Líneas de Actuación* (2022): <https://revistas.usal.es/tres/index.php/0210-1696/article/view/27559/29053>

Plataforma de Mayores y Pensionistas. *La Edad ya es el Primer Motivo de Discriminación Laboral por delante del Género* (2022): <https://www.pmp.org.es/actualidad/noticias/la-edad-ya-es-el-primer-motivo-de-discriminacion-laboral-por-delante-del-genero>

Fundación Secretariado Gitano. *La Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea – FRA publica su Informe Anual* (2023): <https://www.gitanos.org/actualidad/archivo/154861.html.es>

Hogar Sí. *Derecho al Empleo: Sí al Empleo Digno* (2023): <https://hogarsi.org/derecho-al-empleo/>

Europa Press. *Ilunion y Hogar Sí se unen para Favorecer la Inclusión Laboral de Personas en situación de "Sinhogarismo"* (2021): <https://www.europapress.es/epsocial/responsables/noticia-ilunion-hogar-si-unen-favorecer-inclusion-laboral-personas-situacion-sinhogarismo-20210702131335.html>

El Economista.es. (Álvarez, J.I.). *El Salario Medio Español es un 20,9 % inferior al de la UE: 480 euros mensuales según Adecco* (2023): <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12413136/08/23/el-salario-medio-espanol-es-un-209-inferior-al-de-la-ue-480-euros-mensuales-segun-adecco.html#:~:text=El%20salario%20medio%20ordinario%20bruto,20%2C9%25%20m%C3%A1s%20baja>

EpData (Europa Press). *Desempleo, PIB, Inflación: todos los Datos Macroeconómicos de la Unión Europea, en gráficos* (2023). <https://www.epdata.es/datos/desempleo-pib-inflacion-union-europea-ue-eurozona/432>

La Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES) está formada por las siguientes redes y entidades:

19 redes autonómicas:

EAPN-Illes Balears-Xarxa per la Inclusió Social • Red Andaluza de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social • Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión • Red Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social en Castilla y León • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión social en Asturias • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Canarias • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Castilla-La Mancha • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Euskadi • Red Madrileña de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social • Red de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de la Región de Murcia • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Extremadura • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Melilla • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Cantabria • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Ceuta • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español de la Comunidad Autónoma de Galicia • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en La Rioja • Red Navarra de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social • Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya • Xarxa per la Inclusió social de la Comunitat Valenciana

Y 22 entidades estatales:

Accem • Acción Contra el Hambre • Cáritas Española • Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) • Confederación de Centros de Desarrollo Rural (COCEDER) • Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) • Cruz Roja Española • Federación de Mujeres Progresistas (FMP) • Fundación ADSIS • Fundación Cepaim • Fundación Cruz Blanca • Fundación Esplai • Fundación Secretariado Gitano • Hogar Sí • Médicos del Mundo • Movimiento por la Paz (MPDL) • Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) • Plena Inclusión • Provivienda • Red Acoge • Unión Española de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente (UNAD) • YMCA



Financiado por:



Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES)

c/ Tribulete, 18 1º - 28012 Madrid

Tel. 91 786 04 11

eapn@eapn.es • www.eapn.es

