

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Aspectos sociológicos: los colectivos necesitados de protección social a la luz de las nuevas realidades sociales

Segundo VALMORISCO PIZARRO*
Juan Carlos CUEVAS LANCHARES**

RESUMEN: Las nuevas realidades y los nuevos cambios productivos, ocurridos en nuestro país en los últimos años, traen consigo la aparición de nuevos colectivos en riesgo de exclusión social y, sobre todo, está acentuando la vulnerabilidad de aquellos colectivos existentes antes de la última crisis provocada por la pandemia. Los sistemas de protección social guardan una estrecha relación con el mercado de trabajo en el que se insertan y que, en último término, les financia. El presente trabajo analiza los aspectos sociológicos de los principales colectivos necesitados de protección social y establece la necesidad de adaptar las diferentes formas de protección social en cada uno de ellos en nuestro país, así como también analiza los diferentes sistemas de protección social en Europa, prestando una especial atención al caso francés.

Palabras clave: Protección social, exclusión social, mercado de trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Sistemas de protección social y comportamiento del mercado de trabajo. 3. Personas desempleadas de larga duración. 4. Personas trabajadoras a tiempo parcial. 5. Personas inmigrantes. 6. Personas con discapacidad. 7. Personas sin hogar. 8. Familias monoparentales. 9. Los sistemas de protección social de colectivos vulnerables en Europa. 9.1. Antecedentes. 9.2. Las fuentes de financiación de la seguridad social en Francia y España. 9.3. Las diferentes ramas del régimen general francés. 10. Conclusiones. 11. Bibliografía.

* Profesor asociado, Instituto Complutense de Ciencia de la Administración (ICCA), Universidad Complutense de Madrid (España).

** Profesor colaborador, Instituto Complutense de Ciencia de la Administración (ICCA), Universidad Complutense de Madrid (España).

Sociological Aspects: the Groups in Need of Social Protection in the Light of the New Social Realities

ABSTRACT: The new realities and the new productive changes, that have occurred in our country in recent years, bring with them the appearance of new groups at risk of social exclusion and, above all, it is accentuating the vulnerability of those groups existing before the last crisis caused by the pandemic. Social protection systems are closely related to the labour market in which they are inserted and which ultimately finances them. This work analyzes the sociological aspects of the main groups in need of social protection and establishes the need to adapt the different forms of social protection in each of them in our country, as well as analyzes the different social protection systems in Europe, paying special attention to the French case.

Key Words: Social protection, social exclusion, labour market.

1. Introducción

Nuestro país ha asistido desde hace 40 años a diversos cambios productivos que han afectado a la creación de empleo. Podríamos decir que no ha existido una estrategia clara en este sentido. Si España era un país eminentemente agrícola en los años 50, con una industria emergente en los años 60 y 70, que a principios y mediados de los años 80 (coincidiendo con la entrada junto a Portugal en la Unión Europea en junio de 1986) abandonamos definitivamente para no volver a retomar. Desde entonces somos un país centrado en los servicios, en muchos casos sin un importante valor añadido.

Por el contrario, el peso del sector industrial en los países con una alta intensidad y sostenibilidad en la creación de empleo es directamente proporcional a la fortaleza de sus sistemas de protección social.

Si analizamos el comportamiento del desempleo en España desde 1975 (año en el que nuestro país presentaba una tasa de paro del 3,27%) podemos comprobar la existencia de tres grandes crisis en nuestra joven democracia: la primera en 1983, con una tasa de paro del 18% (siendo en el Reino Unido del 13,5% en una de las peores crisis de su historia reciente y en Francia del 8,8%) que escaló hasta el 21,1% en 1984 y hasta el 21,5% en 1985, la segunda crisis que consiguió una nueva cifra record de desempleo en España al alcanzar una tasa de paro del 23,9% en 1994 y la tercera que consigue incluso rebasar la cifra del 25%, alcanzando una tasa de paro del 25,77% en 2012.

A estas tres crisis hay que unir la crisis provocada por la pandemia y que, aunque no ha tenido un efecto directo en las cifras de desempleo debido a las medidas de contención desarrolladas por los poderes públicos (ERTE y ayudas por cese de actividad en los autónomos). Con todo, el análisis comparado de datos en junio de 2021 posiciona a España como el país de la UE con mayor tasa de desempleo, con una cifra del 15,1% (junto a Grecia). El siguiente país es Italia con un 9,7%. La media de la zona euro en este mes se sitúa en el 7,7%.

En todo caso, los indicadores de desigualdad para el conjunto de nuestro país indican que el impacto de esta crisis ha podido atenuarse respecto a las tres anteriores, debido al efecto de las políticas de contención indicadas anteriormente. En todo caso, «el Estado ha tenido que responder con un conjunto de medidas de distinta naturaleza, en muchos casos sin que se haya podido – o en algún caso no se ha sabido – dar respuesta con una planificación coherente de un cuadro de medidas interrelacionadas. La situación es la propia del desbordamiento político, jurídico e institucional. Sus consecuencias negativas en todos los ámbitos y especialmente en el

ámbito socio-laboral se van a dejar sentir durante mucho tiempo (se habla ya de décadas)»¹.

Aunque todas estas crisis afectan de manera directa a la idiosincrasia de nuestro sistema de protección social, esta cuarta crisis de nuestra democracia localiza algunos problemas de desigualdad y también de cobertura de nuestros sistemas de protección social, manifestándose de forma más clara en algunos colectivos, tales como: desempleados de larga duración, trabajadores a tiempo parcial con empleos discontinuos y estacionales, personas con empleos irregulares y familias monoparentales. En este sentido, según un estudio realizado por Funcas (noviembre 2020) «el parón de actividad provocado por la pandemia ha afectado sobre todo a colectivos de rentas bajas que trabajan en sectores especialmente azotados por la crisis: turismo, ocio, limpieza, comercio, transporte»², acentuando la vulnerabilidad que estos mismos colectivos tenían antes de la crisis. Para identificar los colectivos necesitados de protección social se han consultado diferentes documentos, entre ellos el último Plan de acción social del Reino de España (2013-2016) que clasifica a estos colectivos en: mujer, población extranjera, juventud, personas con escaso bagaje educativo, parados de larga duración. Asimismo, el Programa Nacional de reformas para 2021 señala a estos mismos colectivos como los de mayor vulnerabilidad. Por su parte, Cruz Roja señala a los siguientes colectivos como vulnerables en relación al mercado de trabajo: personas con discapacidad, inmigrantes, mujeres en dificultad social, personas sin hogar y personas con dificultades económicas. También Cáritas identifica a estos mismos colectivos como los de mayor vulnerabilidad frente al empleo.

En definitiva, los colectivos necesitados de protección social a la luz de las nuevas realidades sociales que van a ser tratados en este artículo son: a) desempleados de larga duración; b) trabajadores a tiempo parcial; c) personas inmigrantes; d) personas con discapacidad; e) personas sin hogar; f) familias monoparentales.

2. Sistemas de protección social y comportamiento del mercado de trabajo

Estamos asistiendo en nuestro país a un recorte del gasto público. Según la

¹ J.L. MONEREO PÉREZ, *Por un nuevo pacto social garantista de los derechos fundamentales para afrontar la crisis y la recuperación*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2020, n. 1, p. 18.

² C. OCAÑA (dir.), *El impacto social de la pandemia en España. Una evaluación preliminar*, Funcas, 2020, p. 9.

intervención general de la Administración del Estado, en 2017 el gasto público representaba el 40,99% del PIB, habiendo bajado en 1,2% respecto a 2016. «La Protección social se configura como el objetivo prioritario del gasto de las Administraciones Públicas, representando en torno al 40% del total. En los últimos cinco años se ha incrementado desde 185.080 millones en 2015 hasta 216.334 millones según los datos provisionales de 2019, lo que en términos nominales supone un avance de gasto en el período de 31.254 millones»³. Un análisis de datos entre 2004 y 2017 nos indica que el punto álgido se dio en 2012 con un 48,1% del PIB y el punto más bajo de la serie en 2006 con un 38,28%. Este marcado descenso desde 2012 (pasando del 48,1% al 40,99%) tiene un impacto en el potencial control del aumento del riesgo de pobreza. Ante esta nueva realidad, los sistemas de protección social no están evolucionando al mismo ritmo que la creación de empleo para evitar que determinados colectivos se queden fuera. Así, a finales de 2012 la tasa de paro estaba próxima al 26%, hoy se sitúa en el 15,26%. Debemos tener presente que el comportamiento de nuestra población desempleada contempla una «tasa de rotación, definida como la suma de entradas y salidas divididas por el promedio de parados a principios y finales de cada mes, superó en promedio anual el 22% en los últimos meses del período objeto de estudio, estando en una fase ascendente continua desde el segundo semestre del año 2013. Un número tan alto de entradas y salidas del desempleo da lugar a un número también muy elevado de personas que están paradas en algún momento a lo largo del año»⁴. Como explicaremos en las siguientes páginas mediante un análisis de la realidad de los colectivos en riesgo de exclusión social en relación con el mercado de trabajo, en la actualidad serán necesarios nuevos modelos de protección social para las nuevas formas de empleo. En este sentido, no podemos afirmar que exista una completa garantía de protección constitucional de los derechos de protección social. Para que exista esa garantía constitucional, se necesitará en primer lugar un sistema de financiación adecuado que tenga en cuenta las características del empleo generado y la evolución demográfica general y las especificidades de cada uno de los colectivos en riesgo de exclusión social. En el penúltimo punto de este trabajo se analizan algunos casos de estudio de entorno europeo, como son Francia (y su diversificado sistema de financiación, no dependiente solo de la masa salarial), Suecia, Alemania y Reino Unido. Adelantamos en este sentido que quizá sea necesario cambiar el sistema de protección social

³ MINISTERIO DE HACIENDA, *Informe sobre la Clasificación de las funciones de las Administraciones Públicas (COFOG). Análisis por división o grupo funcional. 2015-2019(P)*, 2021, p. 37.

⁴ F. FELGUEROSO ET AL., *Herramienta de perfilado de parados: modelización y resultados preliminares*, Estudio sobre la Economía Española FEDEA, 2017, n. 23, p. 10.

basado en un modelo productivo. El art. 41 de la Constitución Española reconoce dos ámbitos en el sistema de Seguridad Social: por una parte, las prestaciones contributivas y, por otra, las no contributivas. Además, señala que la protección puede ser complementada. Asimismo «El marco constitucional español ofrece bases jurídicas habilitantes suficientes (tanto para la producción de estándares nacionales, como para la incorporación de parámetros internacionales) aptas para garantizar la plena ciudadanía socio-económica frente a la precariedad material (necesidades vitales básicas y mínimas de alimentación, vivienda, salud, abrigo y educación) e, indivisiblemente, la plena ciudadanía cívico-política frente a la exclusión social (participación democrática). El reto, por tanto, consiste en explotar esas bases y mejorarlas para optimizar continua y permanentemente la protección frente a la pobreza y la exclusión social en el marco de un constitucionalismo social y multinivel que traduce crecientemente exigencias axiológicas de orden internacional (de esa libertad e igualdad de todos los seres humanos “en dignidad y derechos” y de esa obligación de “comportarse fraternalmente” a las que nos interpela el artículo primero de la Declaración Universal de 1948) recientemente remozadas en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de Naciones Unidas. Ese reto, además, debe tener presente el carácter multifacético del derecho a la protección contra la pobreza y la exclusión social y la dimensión interterritorial de su efectividad»⁵.

3. Personas desempleadas de larga duración

Podemos considerar como parado de larga duración a aquella persona que durante un periodo superior a 12 meses se encuentra inscrita en alguna oficina en busca de empleo en los servicios de empleo, tanto estatales como territoriales. El Instituto Nacional de Estadística (INE) define la tasa de paro de larga duración como la de aquellos «Parados que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período, como porcentaje de la población activa total (ocupados más no ocupados)»⁶. Según el INE, en España en el periodo 2015-2020, la tasa de paro de larga duración presenta el siguiente comportamiento en cuanto al género: en el caso de los hombres ha disminuido (en relación a la población activa total) en 6,4 puntos y en las mujeres en 6,3 puntos. Así, la tasa de las paradas de

⁵ L. JIMENA QUESADA, *El derecho a la protección contra la pobreza y la exclusión social como paradigma del respeto de la dignidad humana. La inserción del Ingreso Mínimo Vital en el marco de la evolución de los estándares internacionales*, en *Lex Social*, 2020, n. 2, p. 412.

⁶ INE, *Mujeres y hombres en España*, 2021, § 1.9.

larga duración en España ha pasado del 12,4% en 2015 al 6,1% en 2020. El mismo comportamiento ha tenido lugar en la UE-27, ya que esta misma tasa de paro de paradas de larga duración se ha reducido a la mitad, pasando del 5% en 2015 al 2,6% en 2020. En el caso de los hombres, en España esta misma tasa ha descendido del 10,5% en 2015 al 4,1% en 2020. En el caso de los hombres en la UE-27 la tasa ha descendido del 4,9% en 2015 al 2,4% en 2020. En la UE-27 en el año 2020, el 36,1% de las mujeres paradas de 15 a 64 años son paradas de larga duración y el 35,4% en el caso de los hombres. En España, estos porcentajes son del 34,6% y del 29,1% respectivamente. Con lo que observamos una diferencia de 6 puntos porcentuales inferior para el caso español en hombres, siendo muy similar en el caso de las mujeres. Si analizamos el comportamiento del desempleo por los dos grandes grupos edad en las personas desempleadas de larga duración, observamos las siguientes circunstancias: a) en el grupo de edad de 25 a 49 años en el año 2020, el 35,9% de las mujeres desempleadas en la UE-27 eran de larga duración; por su parte, en España este porcentaje desciende hasta el 31,6%, circunstancia que se repite en el caso de los hombres, ya que en la UE-27 de los desempleados entre 25 a 49 años, el 34,8% eran de larga duración, mientras que este mismo porcentaje en España ascendía al 26,2%; b) en el grupo de 50 a 59 años en el año 2020 existe un mayor equilibrio, así el 48% de las mujeres desempleadas en la UE-27 eran de larga duración, siendo en el caso español muy similar, con un porcentaje del 49,7%. En el caso de los hombres, para este mismo grupo de edad, el porcentaje de los desempleados de larga duración en la UE-27 asciende al 46,5%, mientras que en España era del 41,2%. Los datos actualizados del propio INE a 2021 (relación entre el segundo trimestre de 2021 y el mismo periodo de 2020) para este mismo colectivo nos indican que el número de personas se ha incrementado en 360.500 unidades, de modo que la cifra total pasa a ser de 1,735 millones, representando el 49% del total de personas en desempleo. En el mismo periodo de 2020 la EPA contabilizaba 1,142 millones de desempleados de larga duración, quienes representaban un peso porcentual del 35,9%. Según el propio INE, la tasa de desempleo de las personas paradas de larga duración constituye un indicador incluido en los Indicadores Estructurales de la Unión Europea para la evaluación de la Estrategia de Lisboa (año 2000) en el apartado de cohesión social y, en la actualidad, conforma uno de los Indicadores de Desarrollo Sostenible publicados por Eurostat, en concreto en relación al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, *Trabajo digno y crecimiento económico*. Algunos análisis realizados por la Fundación alternativas han determinado que «la existencia de cualquier tipo de subsidio de desempleo disminuye enormemente la salida hacia un empleo para los parados de larga

duración. Esto indica que el subsidio de desempleo, bien sea contributivo o asistencial, desincentiva la búsqueda de empleo o la aceptación de ofertas recibidas, o ambos. Cualquiera de los dos efectos es negativo y, en consecuencia, se deberían diseñar mecanismos que no produjeran este resultado»⁷.

4. Personas trabajadoras a tiempo parcial

En cuanto al género, según datos del INE, en el periodo 2015-2020, la participación de trabajadores hombres a tiempo parcial en el empleo total masculino ha disminuido pasando de un 7,9% en 2015 a un 6,7% en 2020, y la participación de mujeres con este tipo de jornada en el empleo total femenino también ha sufrido una disminución, pasando del 25,2% en 2015 a un 22,8% en 2020. Si tomamos en su totalidad el empleo de mujeres y hombres, el porcentaje de hombres a tiempo parcial sobre el empleo total (hombres y mujeres) ha pasado de un 4,3% en el año 2015 a un 3,6% en el año 2020. Por su parte, el caso de las mujeres con jornada a tiempo parcial representó un 11,4% sobre el empleo total en 2015 y descendiendo levemente hasta un 10,4% en el año 2020. En nuestro país, el resultado del uso de este tipo de contrato ha supuesto una fuente de precarización. «Hoy por hoy, esta modalidad contractual no resulta adecuada para todas las categorías de trabajadores. Mientras que para los que ocupan puestos de trabajo con altos niveles retributivos puede ser una solución para administrar su tiempo, en el caso contrario, actúa como un factor más de precarización»⁸, lo que se ha traducido en «flexibilidad empresarial para atender las necesidades sobrevenidas de cambio productivo u organizativo, frente a la flexibilidad opuesta de los trabajadores para poder atender inesperadas y también sobrevenidas obligaciones de atención familiar»⁹. Esta misma estadística según grupos de edad, nos indica que los porcentajes más altos de ocupados a tiempo parcial corresponden a los hombres más jóvenes de 16 a 19 años. En el caso de las mujeres, los porcentajes son significativamente más altos que los de los hombres en todas las edades. En el año 2020, en las mujeres de 25 a 29 años el porcentaje se mantiene en torno al 25% y a partir de los 30 años y hasta los 64 este porcentaje se

⁷ S. DE LA RICA, A. BRINDUSA, *Los parados de larga duración en España en la crisis actual*, Documento de trabajo Fundación Alternativas, 2014, n. 185, p. 4.

⁸ J.A. ALTÉS TÁRREGA, *El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad*, en *Lex Social*, 2019, n. 2, p. 545.

⁹ J. CRUZ VILLALÓN, *La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2010, n. 2.

reduce ligeramente. En la UE-27, la representación del empleo a tiempo parcial de las mujeres es más alta que en España. En el año 2020, representaban el 30,3% del empleo femenino y en España el 22,8%. También al tener en cuenta el empleo total el porcentaje de la UE-27 es superior al caso español, representando en el año 2020 el 13,9%, siendo en el caso español para el mismo periodo del 10,4%. La Agenda 2030 propone para los próximos años asegurar el acceso de hombres y mujeres a una formación de calidad, y así aumentar el número de personas con las competencias necesarias para acceder al trabajo decente y el emprendimiento¹⁰. Para ello, hay que trabajar en una mayor flexibilización de las condiciones de trabajo (trabajo a tiempo parcial, teletrabajo), facilitando una mayor conciliación de la vida familiar y laboral. En este sentido, algunos expertos indican que «Las soluciones no deben tolerar el absentismo de los sujetos masculinos o, si se prefiere, el excesivo presentismo laboral del que hacen gala socialmente tales personas. Se trata de aumentar los servicios de atención a la dependencia, de promover y ampliar los permisos laborales, pero también de plantear un cambio de las pautas socioculturales que amparan la actual relación entre trabajo y tiempo»¹¹ En este sentido, y para conocer más en detalle la relación entre la vida laboral y familiar la Encuesta de Población Activa publicó un módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar en el año 2018, en el que se relacionaba la situación laboral y las condiciones familiares o personales. Según los datos publicados por este módulo: «El 17,1% de las personas de 18 a 64 años con hijos menores de 15 años utilizaron habitualmente servicios profesionales para el cuidado de sus hijos. El 8,6% de las mujeres cuidaron de familiares dependientes, frente al 5,1% de hombres Atendiendo a la relación con la actividad, las mayores diferencias por sexo entre los que cuidan regularmente de hijos propios o de la pareja menores de 15 años se dieron entre parados e inactivos. Así, mientras los porcentajes de parados en esta situación fueron del 32,59% en mujeres y del 19,79% en hombres, los de los inactivos fueron del 19,39% en mujeres y del 5,58% en hombres. Por su parte, el porcentaje de ocupados que cuidaron de sus hijos fue mayor entre los hombres (34,05%) que entre las mujeres (32,83%). Esto último se explica en buena parte porque las tasas de ocupación de los hombres son superiores a las de las mujeres y porque es más frecuente entre ellas el hecho de dejar el trabajo para cuidar de los hijos»¹².

¹⁰ La Agenda 2030 establece que el trabajo decente no es sólo un objetivo, también es un motor del desarrollo sostenible.

¹¹ V. BORRÁS, T. TORNOS, S. MORENO, *Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo*, en *Papers – Revista de Sociologia*, 2007, n. 83, p. 94.

¹² Nota de prensa INE 6 junio 2019, [Encuesta de Población Activa \(EPA\). Módulo sobre](#)

5. Personas inmigrantes

Según la Estadística de Migraciones del INE en España a 1° de enero de 2021 había inscritas 5.375.917 personas inmigrantes. Los diez países de origen que mayor población aportan a nuestro país son, por este orden: Marruecos (775.936), Rumanía (658.773), Reino Unido (313.948), Colombia (297.934), Italia (280.152), Venezuela (209.223), China (197.704), Alemania (139.811), Ecuador (127.344) y Honduras (123.333)¹³.

A principios de los años 80 había en España 198.000 personas inmigrantes empadronadas (lo que representaba un 0,5% de la población total en ese momento). En el año 1998 esta cifra se había multiplicado por 3,2 llegando a las 637.000 personas. A finales de los años 90 comienza una tendencia imparable que llega hasta la actualidad y cuyo punto álgido se dio en los años 2010 y 2011, con un 12,2% de la población total. Entre el año 1998 y el año 2010 la población inmigrante se multiplicó en España por 9. En la actualidad, la población inmigrante representa el 11,34% del total de 47.394.223 personas empadronadas a 1° de enero de 2021. En el último año los mayores incrementos se dieron en la población colombiana (36.726 más), venezolana (22.018) y marroquí (15.221). Y los mayores descensos en la de Rumanía (-7.132), Ecuador (-5.293) y Bulgaria (-1.831). Las estadísticas también nos indican que en el último año el número de extranjeros aumentó en 149.011 personas. Este incremento respondió, en su mayor parte, a un saldo migratorio positivo de 230.026 personas. Por el contrario, la población de nacionalidad española se redujo en 87.402 personas. Según datos de la EPA correspondientes al II trimestre de 2021, la tasa de empleo de la población extranjera en España asciende al 53,69% (59,85% para hombres y 48,34% para las mujeres). Para la población española total esa cifra es del 49,12% (54,50% para hombres y 43,98% para mujeres).

Diferentes expertos en la materia opinan que la actual Ley de extranjería¹⁴ no ha sabido responder a las nuevas demandas de la población inmigrante, sino más bien fomentar la desigualdad social y la precariedad. Por otro lado, en materia de protección social, la clara diferencia entre regularidad e irregularidad en cuanto a su situación administrativa, sitúa a este colectivo en clara situación de vulnerabilidad social.

conciliación entre la vida laboral y la familiar. Año 2018, p. 2.

¹³ Nota de prensa INE 23 junio 2021, *Cifras de Población (CP) a 1 de enero de 2021. Estadística de Migraciones (EM). Año 2020. Datos provisionales*, p. 3.

¹⁴ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

6. Personas con discapacidad

Si en el punto anterior comentábamos que la tasa de empleo de las personas inmigrantes es del 53,69%, en el caso de las personas con discapacidad representa casi la mitad, ascendiendo al 25,9% (siendo para el conjunto de la población del 66,9%), según los últimos datos publicados por el INE a finales de 2020 (y pertenecientes a 2019). La tasa de actividad de este mismo colectivo es del 34% y su tasa de paro del 23,9% (casi 10 puntos porcentuales superior a la de la población general)¹⁵. Según esta estadística, en 2019 había 1.876.900 personas con discapacidad en edad laboral, lo cual representa un 6,2% de la población total en edad laboral.

Esta misma fuente indica que el perfil tipo de la actividad en las personas con discapacidad es el de un hombre, de edad intermedia (45 a 64) y con una representación menor de personas con estudios superiores que entre la población general.

Si nos detenemos en la población ocupada con algún tipo de discapacidad se observaron las mismas diferencias en cuanto a género, edad y nivel educativo que las señaladas para la población activa: «Al igual que para la población general, las mujeres con discapacidad tenían menos presencia activa en el mercado laboral. No obstante, su tasa de actividad estaba más próxima a la masculina que en la población sin discapacidad (33,3%, frente a 34,6%). La tasa de empleo de los hombres con discapacidad superó en 1,4 puntos a la de las mujeres. Para el resto de la población de 16 a 64 años, la diferencia fue de 12,4 puntos. Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad fue superior a la de los hombres en 1,2 puntos. Para las mujeres sin discapacidad fue mayor en 3,7 puntos»¹⁶. Debemos considerar un ligero aumento de la actividad de las personas con discapacidad desde 2014 debido a la incorporación de las personas con incapacidad laboral reconocida a las estadísticas oficiales.

En cuanto a la variable edad, en 2019 se observó mayor incidencia del desempleo en la población más joven. Las mayores tasas de actividad se

¹⁵ En esta encuesta se utiliza la información procedente de la integración de los datos de la Encuesta de población activa (EPA) con datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Incorpora además datos procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

¹⁶ Nota de prensa INE 16 diciembre 2020, [El Empleo de las Personas con Discapacidad \(EPD\). Año 2019](#), p. 4.

dieron en el grupo de 25 a 44 años, tanto para las personas con discapacidad como para el resto de la población. Por su parte, los mayores descensos en las tasas de paro se dieron en el grupo de 16 a 24 años, igualmente tanto para la población con discapacidad (la tasa se redujo 1,7 puntos respecto a 2018) como en el resto de la población (bajó 1,8 puntos).

Respecto al tipo de discapacidad, esta misma fuente señala que la participación de este colectivo guarda una estrecha relación con el tipo de discapacidad y la intensidad de la misma, así las personas con deficiencias auditivas presentaron las mayores tasas de actividad (56,8%) y las que tenían deficiencia mental, las menores (27,8%).

Esta misma fuente destaca la importancia de las reducciones y de las bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social (tanto para trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia), así como la modalidad de contratación específica para trabajadores con discapacidad en el caso de los trabajadores por cuenta ajena, que, además de conllevar bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social, contempla determinadas subvenciones. Los datos indican, en este sentido, que el 26,7% de las personas con discapacidad ocupadas que cotizaron a la Seguridad Social en 2019 tenía algún tipo de reducción o bonificación en las cotizaciones¹⁷. Muy similar a este dato es el porcentaje de asalariados con discapacidad con la modalidad de contrato específico de discapacidad, que fue del 26,6%. Este tipo de reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social y la contratación específica beneficiaron, sobre todo al siguiente perfil: población masculina, de entre 16 a 44 años, con discapacidad asociada a deficiencia sensorial e intelectual y con un grado de discapacidad superior al 65%.

Por otra parte, esta misma estadística recoge también las prestaciones sociales (pensiones y subsidios abonados con cargo a recursos de carácter público cuya finalidad es cubrir situaciones de incapacidad, jubilación, muerte y supervivencia, protección familiar, desempleo para personas mayores de 52 años y otras mejoras estatutarias y prestaciones complementarias). El 12% de las personas con discapacidad en edad laboral recibieron algún tipo de prestación a lo largo del ejercicio 2019 (en concreto a 1.277.600 personas), poco más del 20% (260.300 personas) eran activas. Por último, esta misma fuente recoge otra medida de protección del colectivo de las personas con discapacidad, como es el reconocimiento de situación de dependencia (Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia). En el año 2019 el 16,5% de las personas con discapacidad

¹⁷ *Ibidem*, p. 7.

(309.400) tenía también reconocida oficialmente la situación de dependencia. De estas, solamente el 10,3% permanecieron laboralmente activas. Como podemos comprobar «cuando las personas con discapacidad trabajan, frecuentemente lo hacen en empleos en los que se les paga menos y en los que tienen pocas posibilidades de promoción profesional. El resultado final de esta situación es que muchas personas con discapacidad viven en la pobreza y su contribución potencial hacia sus familias, hacia las empresas y hacia la sociedad se ha desaprovechado»¹⁸. Si comparamos la realidad actual de este colectivo respecto de las personas sin discapacidad podemos admitir que «las personas con discapacidad disponen de la mayoría de los derechos de ciudadanía formal en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos, no hay una inclusión efectiva como ciudadanos de pleno derecho desde un punto de vista sustantivo, existiendo importantes desigualdades en comparación con la población sin discapacidad. Desigualdades que quizás se han reducido con la crisis, no porque las condiciones de la población con discapacidad mejoraran, sino porque han empeorado las condiciones del resto de la población»¹⁹.

7. Personas sin hogar

La última encuesta realizada a personas sin hogar en España fue realizada en 2011. En dicha encuesta existen en nuestro país 22.938 personas sin hogar atendidas en centros asistenciales. La razón principal (en el 45% de los casos) es la pérdida de un empleo, la segunda causa (26%) no poder hacer frente al pago de un alojamiento propio y la tercera causa (20,9%) es la separación de la pareja. En cuanto al género, sorprende que el 80,3% sean hombres por un 19,7% de mujeres. Según la variable edad, el 57,7% tiene menos de 45 años, los mayores de 64 años representan tan sólo el 3,9% del total. Mayor paridad encontramos en la variables nacionalidad, al existir un 54,2% de españoles frente a un 45,8% de extranjeros. Por tiempo de residencia, el 57,8% de los extranjeros llevaban más de 5 años en España. Según ésta estadística, España presenta una tasa de 71,3 personas sin hogar por cada 100.000 habitantes. En cuanto al tiempo sin hogar, la estadística indica que, casi la mitad (el 44,5%) lleva más de 3 años sin alojamiento propio, el 31,9% lleva menos de un año sin alojamiento y el 23,6% entre 1 y 3 años.

¹⁸ R. DE LORENZO, *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, n. 50, p. 75.

¹⁹ E. VELÁZQUEZ, *El acceso a la condición de ciudadanía de las personas con discapacidad en España. Un estudio sobre la desigualdad por razón de discapacidad*, Cinca, 2017, p. 568.

Otra variable importante que analiza esta encuesta es el contexto familiar: sólo un 16,2% de las personas sin hogar están casadas o tienen pareja, casi el 80% están solteras o separadas/divorciadas (el 51,7% están solteras, el 28,2% están separadas y/o divorciadas) y el 3,9% están viudas.

Las situaciones familiares más frecuentes vividas por las personas sin hogar antes de la mayoría de edad han sido la falta de dinero (41,5%) y el fallecimiento de algún miembro de la unidad familiar (41,6%). Asimismo, casi el 36,3% han vivido situaciones conflictivas graves entre sus padres o en la familia. En casi 1 de cada 4 casos (23,6%) han sufrido la enfermedad grave de sus padres.

También esta misma fuente indica que el 89% de las personas sin hogar pernocta todas las noches en el mismo lugar, casi la mitad (el 43,9%) ha dormido en alojamientos colectivos (la inmensa mayoría, el 43,2% en un albergue o residencia, el 0,5% en centros de acogida a mujeres maltratadas y el 0,2% en centros de ayuda al refugiado), casi 1 de cada 5 personas (20,8%) ha pernoctado en pisos o pensiones facilitados por una ONG u organismo y el 35,3% restante se ha alojado al margen de la red asistencial existente, bien en espacios públicos (14,9%), alojamientos de fortuna (12,8%) o en pisos ocupados (7,6%). Entre los que duermen en lugares no previstos para el alojamiento (espacios públicos y alojamientos de fortuna), el 62,7% se asea en el centro donde acuden a comer, el 61,5% en baños públicos, el 54,6% en los servicios de bares y restaurantes, el 34,7% en parques y descampados, el 29,5% en la calle y el 22,5% en la casa de un familiar y/o amigo.

Según la variable de estudios académicos, el 60,3% de la población posee nivel de educación secundaria, el 22,2% estudios primarios o inferiores y el 11,8% estudios superiores. El 5,7% de las personas se declara sin estudios. No se observan diferencias significativas por género. La edad media de abandono de los estudios fue 15,5 años.

En cuanto a su relación con la actividad laboral, la población sin hogar destaca por su situación de desempleo, así el 77,8% manifiesta no tener empleo ni estar jubilada ni incapacitada para trabajar (este porcentaje incluye tanto las personas que buscan empleo como las que no). Según la encuesta, más de la mitad de estas personas declaran estar en búsqueda de empleo (52,1%). El 38% lo llevan buscando entre uno y tres años, y el 17% desde hace más de tres. En definitiva, casi el 80% de la población sin hogar está desempleada y casi el 50% es inactiva.

Respecto a las principales fuentes de ingresos de la población sin hogar destacan las prestaciones públicas (Renta mínima de inserción, prestaciones por desempleo, pensiones contributivas y no contributivas y otros tipos de prestaciones públicas) que son percibidas por el 32% de las personas; la

siguiente fuente es el dinero que les da la gente de la calle (9,5%); la tercera fuente procede de los amigos o conocidos (8,3%) y por último, el dinero que les entregan las ONG (7,5%).

En relación al estado de salud, el 58,6% de las personas sin hogar declara tener buena o muy buena salud, mientras que el 14,2% la percibe como mala o muy mala. La percepción del estado de salud es mejor en los hombres que en las mujeres. El 60,7% de los hombres declara tener un estado de salud bueno o muy bueno, frente al 49,7% de las mujeres. Casi 1 de cada 3 personas (30,7%) manifiesta tener alguna enfermedad crónica. Las personas con trastornos mentales en la que se ha clasificado el 16,6% de las personas con alguna enfermedad crónica. También es importante destacar que el 15,2% tiene alguna discapacidad reconocida. En relación a los diferentes hábitos de vida relacionados con la salud, el 86,4% de las personas sin hogar señala que no consume alcohol o lo hace ligeramente. Solo un 4,1% de personas manifiesta un consumo alto o excesivo de alcohol. Respecto al consumo de drogas, el 62,7% dice que nunca ha consumido y el 37,3% que lo ha hecho alguna vez.

Esta encuesta también recoge los servicios sociales dirigidos a personas sin hogar, especialmente vulnerables y excluidas o en riesgo de exclusión social, tienen como finalidad cubrir sus necesidades básicas. Entre los servicios sociales solicitados destacan los de alojamiento (60,2% de las personas) y comedor (67,3%). La opinión que les merecen los servicios recibidos entre las personas sin hogar es mayoritariamente positiva, así el 55,6% opina que le ayudaron bastante o mucho, mientras que el 44,4% opina que le ayudaron poco o nada.

Esta misma encuesta también recoge la exposición de las personas en riesgo de exclusión social a las agresiones o delitos, así la mayoría (51%) de las personas sin hogar han sido víctima de algún delito o agresión. Sin embargo, este dato contrasta con que el 76,1% de las personas sin hogar se sienten poco o nada discriminadas, siendo de tan solo casi el 10% (9,8%) sentirse muy discriminada. Para finalizar, es posible destacar que el 44,7% de las personas sin hogar han sido detenidas o denunciadas en alguna ocasión.

8. Familias monoparentales

Según la última publicación de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) correspondientes a 2020, en España existen 1.944.800 hogares monoparentales. Desde 2015 se ha producido un incremento porcentual del 2,49% (pasando de 1.897.500 en 2015 a los 1.944.800 de 2020).

Existe una clara diferencia en cuanto a la variable género, ya que 362.700

están formados por hombres (18,65%) y 1.582.100 por mujeres (el 81,35%). En cuanto a la variable grupo de edad, el mayor porcentaje, según los datos publicados por esta misma fuente en 2020, se encuentra en el grupo de mayores de 65 años (639.200 hogares, que representan el 32,86% del total), seguido del grupo de 45 a 54 años (526.600 hogares que representan el 27,08%). En tercer lugar se encuentra el grupo de entre 55 a 64 años (433.200, que representan el 22,27%).

Respecto al estado civil del progenitor, el mayor porcentaje se encuentra entre personas viudas (724.100 hogares, el 37,23%), seguidos de las personas divorciadas (607.500 hogares, el 31,23%), de las personas solteras (286.900 hogares, 14,75%) y casi a la par de las personas separadas (169.700 hogares, el 8,73%) y casadas (156.600, el 8,05%).

Según Inmaculada Ballester Pastor, «Las familias monoparentales tienen derecho a la misma prestación por nacimiento y cuidado de hijos que las familias biparentales. Las normas deben velar por la protección del menor, lo que no cuadra con el diseño de un derecho individual e intransferible de cada progenitor»²⁰. Según la autora, la reforma que propone el RD-Ley 6/2019, de 1º de marzo, sobre la prestación por nacimiento y cuidado de hijos trae consigo una previsión novedosa para fomentar la corresponsabilidad, pero dicha previsión perjudica a las familias monoparentales.

9. Los sistemas de protección social de colectivos vulnerables en Europa

9.1. Antecedentes

Tras la Segunda Guerra Mundial el Estado del bienestar favoreció, con un alto grado de respaldo social y con una alta legitimidad política, la aspiración ciudadana en pos de la mejora de las condiciones de vida de la ciudadanía, prestando una especial atención a los más desfavorecidos. Desde entonces cada país, fundamentalmente en el marco europeo, ha desarrollado sus propios sistemas de protección social. El impulso de la Unión Europea no ha modificado ese planteamiento. Francia fue asentando un diversificado sistema de financiación no dependiente de la masa salarial. Su modelo se preocupa por los colectivos más desfavorecidos, y junto con el de Alemania,

²⁰ I. BALLESTER PASTOR, [*Las familias monoparentales tienen derecho a la misma prestación por nacimiento y cuidado de hijos que las familias biparentales. Las normas deben velar por la protección del menor, lo que no cuadra con el diseño de un derecho individual e intransferible de cada progenitor*](#), en [*Revista de Jurisprudencia Laboral*](#), 2021, n. 1.

Francia y el Reino Unido, es considerado como un modelo de referencia a nivel mundial. Desde 1958 con la aprobación de los Reglamentos n. 3 y n. 4, la entonces Comunidad Económica Europea, cuenta con distintas disposiciones regulatorias sobre la coordinación de los regímenes de la seguridad social de sus miembros, que se han ido ampliando y actualizando a lo largo del tiempo. Sin embargo, no será hasta la década de los setenta cuando se produzcan las primeras reformas en profundidad en esta coordinación, a través de los Reglamentos (CEE) n. 1408/71 y el Reglamento (CEE) n. 574/72.

Los recursos dedicados a la protección social en los distintos países de la Unión Europea determinan un mayor o menor nivel de inclusión social, de justicia social. Los planes de acción de los distintos gobiernos en lo relativo a las políticas económicas siempre afectan de forma más acentuada a los más débiles, a los más desfavorecidos, a los colectivos que, al menos en apariencia, menos aportan a la actividad económica²¹.

A comienzos del siglo XXI se ha ido produciendo un fenómeno, agravado en los últimos años, en lo que se refiere al riesgo de pobreza que con anterioridad estaba vinculado a una mayor edad, y que ha venido a desplazarse hacia los desempleados jóvenes, mujeres en gran medida, con hijos menores a su cargo. Un riesgo que es especialmente intenso en las familias monoparentales. Así, la desigualdad de determinados colectivos, fundamentalmente los afectados por el desempleo y la precariedad laboral, suele asociarse a las crisis económicas, pero lo cierto es que cada vez más amenaza con consolidarse en el sistema social de una manera estructural, como señalaba Carmen Saéz Lara el 2 de agosto de este mismo año en la revista de la seguridad social sobre el presente y futuro de la protección social en España. En esas mismas declaraciones, la catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la UCO destacaba que los sistemas de protección social se muestran en este momento, y no sólo en España, profundamente inadecuados frente a los trabajadores que desarrollan los trabajos no convencionales, y que padecen una mayor precariedad y un mayor riesgo de exclusión social. El desarrollo de los distintos estados del bienestar sólo ha sido posible gracias al fortalecimiento de los distintos modelos basados en la profundización de los sistemas de protección social, en el caso de España por medio del Estado Social y democrático de derecho, consolidado en la Constitución española de 1978. Y cómo señalaba en esa misma entrevista la profesora de la UCO «el futuro de nuestro sistema precisa de propuestas jurídico-constitucionales y

²¹ R. DÍAZ-REGAÑÓN GARCÍA-ALCALÁ, *Gasto en protección social en la Unión Europea. Un análisis necesario*, en *Barataria*, 2001, p. 111.

económico-financieras de largo alcance».

Y en ese sentido la efectividad del reconocimiento constitucional al más alto nivel, entendiendo los derechos relativos a la protección social como derechos fundamentales recogidos en Capítulo II de nuestra Constitución, sin duda, necesitarán de un sistema de financiación adecuado.

Los datos relativos a la evolución demográfica de España muestran la debilidad de nuestro sistema de prestación social, sobre todo en lo que se refiere a nuestro sistema de pensiones, que tendrá un impacto muy fuerte sobre su sistema de financiación.

La búsqueda de soluciones, como muy bien señala Carmen Saéz Lara, implica necesariamente mirar hacia las distintas fórmulas desarrolladas en los países de nuestro entorno, y Francia ha logrado, siquiera en parte, mejorar su sistema de financiación de protección social diversificando los ingresos que, tradicionalmente, venían recayendo en buena parte en las cotizaciones sociales, consiguiendo una mejor distribución de las rentas, un más eficaz reparto de las cargas financieras de la protección social, ampliando la base de ciudadanos que afrontan esas cargas, garantizando así al mismo tiempo, que la Seguridad Social sea menos dependiente a la hora de garantizarse recursos suficientes de la evolución de la masa salarial.

Las economías de los países que menos gastan en protección social cuentan con un potencial económico suficiente como para acercarse a aquellos países que disfrutaban de sistemas de protección más amplios y consolidados. En ese sentido tienen, y deben, incrementar su gasto en protección social en relación a la media de la UE, optimizando para ello sus sistemas de financiación²².

El déficit de los sistemas de la Seguridad Social se ha agravado por los intentos de privatización parcial, por los vínculos que se han establecido entre la rentabilidad de las pensiones y la evolución de los mercados financieros de carácter especulativo, con rentabilidades volátiles y, con frecuencia, muy bajas²³.

Los intentos de privatización o de incrementos del peso del sector privado en la provisión de las prestaciones clásicas de la Seguridad Social han obtenido resultados muy controvertidos en toda la UE. Lo que sí que parece cierto, es que no existe ningún acuerdo sobre el modelo financiero a desarrollar en la UE en un momento de crisis sistémica.

En Francia es donde se han desarrollado un mayor número de reformas con un amplio despliegue de ideas acerca de las fuentes de recursos que pueden destinarse a la Seguridad Social.

²² *Ibidem*, p. 118.

²³ A.J. MILLS, G. DUREPOS, E. WIEBE (eds.), *Encyclopedia of Case Study Research*, Sage, 2010.

Las contribuciones sobre los salarios abonados por los empresarios y trabajadores (las cotizaciones sociales) siguen constituyendo la esencia del sistema financiero de la Seguridad Social, pero se ha tratado de obtener nuevas fuentes de financiación, como es el caso de la Contribución Social Generalizada (CSG), que intentan suplir las deficiencias de los anteriores modelos, por ejemplo. en un tema tan controvertido como son sus efectos en el mercado de trabajo. A pesar de ello, en Francia persisten las tensiones sobre el gasto público por parte de las diferentes prestaciones que afronta la Seguridad Social por lo que siguen existiendo distintas propuestas de reforma. En los últimos años se han incrementado las aportaciones directas del Estado para cubrir los déficits del sistema y el reembolso de gasto por parte de particulares en materia de prestaciones sanitarias²⁴.

9.2. Las fuentes de financiación de la seguridad social en España y Francia

La Seguridad Social española se vale de un sistema mixto de financiación ya que se nutre de muy distintos medios para reunir los recursos necesarios que permitan atender sus obligaciones. Los recursos para la financiación de la Seguridad Social española están constituidos esencialmente por: a) las aportaciones progresivas del Estado, que se consignán con carácter permanente en sus Presupuestos Generales, y aquellas que se acuerdan para atenciones especiales o resulten precisas por exigencia de la coyuntura; b) las cuotas de las personas obligadas; c) las cantidades recaudadas en concepto de recargos, sanciones u otras de naturaleza análoga; d) los frutos, rentas o intereses y cualquier otro producto de sus recursos patrimoniales. Sobre el contenido y características de cada una de las diversas fuentes de financiación se pueden efectuar las siguientes precisiones.

El recurso económico más importante en el sistema español son las cotizaciones o cuotas a la Seguridad Social, que consisten en una aportación económica de los empresarios y de los trabajadores, aportación que se define sobre un porcentaje de las retribuciones de los trabajadores.

Tras estas cotizaciones de empresarios y trabajadores, siguen en importancia las aportaciones del Estado para el sostenimiento de la Seguridad Social. Estas aportaciones del Estado suponen poner a disposición de la Seguridad Social parte del esfuerzo tributario de los ciudadanos, de forma que podemos afirmar que se reproducen en este

²⁴ S.M. RUESGA BENITO (dir.), *Hacia un nuevo modelo de financiación de la Seguridad Social en España. Resumen Ejecutivo*, Seguridad Social, 2012, p. 7.

sector los efectos que el sistema fiscal esté produciendo con carácter general. Así, si los tributos consiguen realmente, en cada caso y momento, la redistribución de la rentas de los contribuyentes, la Seguridad Social, recibiendo estas prestaciones y satisfaciendo las correspondientes prestaciones, también intervendría en esta función redistribuidora.

El régimen general de la Seguridad Social en Francia se financia en un 80% mediante cotizaciones y aportaciones basadas sobre las remuneraciones. Las cotizaciones se calculan a partir de determinadas tasas establecidas a nivel nacional y corren a cargo de los empresarios y de los asalariados.

Los impuestos dedicados (ITAF) son retenciones obligatorias explícitamente dedicadas a la financiación de la protección social. Dentro de ellas está la Contribución Social Generalizada (CSG), que representa por sí sola más de la mitad de los ITAF.

La CSG y la Contribución para el Reembolso de la Deuda Social (CRDS) se descuentan de los rendimientos del trabajo y de sustitución, de los rendimientos del patrimonio, los productos financieros y los juegos de azar. Las personas que tienen su domicilio fiscal en Francia y que están incluidas, por cualquier concepto, en un régimen francés obligatorio de Seguro de Enfermedad tienen la obligación de pagar la CRDS (0,5%) y la CSG con las tasas siguientes: a) el 9,2% para los rendimientos del trabajo; b) el 6,2% para los rendimientos de sustitución (subsídios diarios de enfermedad, prestaciones por desempleo).

Por otro lado, las personas titulares de una pensión por parte de un régimen francés son consideradas como exentas o sometidas a la CSG, la CRDS y/o la Contribución de Solidaridad para la Autonomía (CASA), según sus ingresos fiscales de referencia (RFR).

Se deduce también una cuota del 1% a título del seguro de enfermedad sobre las jubilaciones complementarias, tanto obligatorias como voluntarias.

Por lo que se refiere a los beneficiarios de pensiones de vejez que no tienen su domicilio fiscal en Francia, y que se encuentran incluidos en un régimen obligatorio de Seguro de Enfermedad, la tasa de retención aplicable a la pensión de la Seguridad Social del régimen general es del 3,2% sobre la jubilación básica, y del 4,2% sobre las jubilaciones complementarias obligatorias y voluntarias.

Por el contrario, las personas incluidas en un régimen de seguro francés obligatorio de enfermedad que no tienen su domicilio fiscal en Francia tienen que abonar las cotizaciones salariales del seguro de enfermedad con una tasa del 5,5%, sobre los rendimientos del trabajo.

9.3. Las diferentes ramas del régimen general francés

El régimen general cubre a los trabajadores del sector privado de la industria, el comercio y los servicios. Y desde 2018, cubre también a los trabajadores por cuenta propia y a los profesionales liberales (para la contingencia profesional).

Está organizado en cinco ramas: a) la rama de enfermedad, maternidad, paternidad, invalidez, decesos; b) la rama de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales gestionada de forma separada por la Caja nacional de seguro de enfermedad (CNAM); c) la rama de vejez gestionada por la Caja nacional de seguro de vejez (CNAV); d) la rama de familia, gestionada por la Caja nacional de prestaciones familiares (CNAF); e) la rama de cotizaciones y recaudación, gestionada por la Agencia central de los organismos de Seguridad Social (ACOSS) que federa a las Uniones de Recaudación de las cotizaciones de seguridad social y de los subsidios familiares (URSSAF), que recogen todas las cotizaciones y contribuciones de los empleadores.

Se han de reunir dos condiciones para pertenecer obligatoriamente al régimen de los trabajadores por cuenta ajena, por un lado, el pago de una remuneración, independientemente de la forma, que dé lugar al pago de cotizaciones y contribuciones y, por otro, la existencia de un vínculo de dependencia entre el trabajador y uno o varios empleadores.

Existe además un seguro de desempleo que cubre a todos los asalariados del régimen general y del régimen agrario. En ese sentido es interesante resaltar como se atribuye el número de seguridad social francés. En cuanto un empresario contrata a un trabajador en Francia debe efectuar una declaración previa a la contratación (DPAE), a la Unión de Recaudación de las cotizaciones de seguridad social y de los subsidios familiares (URSSAF) a la que pertenezca. En concreto, esta declaración permite solicitar su alta en la Seguridad Social y si el trabajador todavía no tiene un número de seguridad social, determina su afiliación al seguro de desempleo. Por lo que se refiere a las jubilaciones complementarias, el trabajador por cuenta ajena se afiliará a la caja de jubilación complementaria a la que pertenezca su empresa en función de la actividad de la empresa o de su lugar de implantación.

Las cotizaciones y contribuciones sociales son recaudadas y distribuidas por la URSSAF, que financian el reembolso de los gastos sanitarios, las prestaciones en caso de baja laboral por enfermedad, las bajas por maternidad o por accidentes de trabajo, y el pago de las jubilaciones básicas y las prestaciones familiares de los beneficiarios del régimen general de la Seguridad Social.

10. Conclusiones

Como hemos podido evidenciar en este trabajo, la evolución de los indicadores de los diferentes colectivos en riesgo de exclusión social certifican la consolidación de las diferencias sociales aparecidas en las anteriores crisis y en la nueva crisis, provocada por la pandemia (como decíamos en la introducción, la cuarta de la democracia) lo que se traduce en problemas de cobertura y de desigualdad de nuestros sistemas de protección social que se manifiestan en el aumento de la precariedad laboral (contratos de escasa duración, a tiempo parcial). Todo ello, conlleva un riesgo de pobreza que tiene un impacto directo en la brecha social. Si bien el sistema de pensiones de nuestro familiarista modelo de bienestar sí ha supuesto un elemento decisivo en la reducción de la desigualdad, la protección por desempleo y las políticas activas de empleo no han conseguido el efecto deseado. Si nos fijamos en los sistemas de rentas mínimas, los diferentes subsistemas territoriales no han contribuido a reducir las diferencias. Tampoco podemos hablar de éxito en la cobertura del sistema nacional de dependencia en los diferentes territorios, por razones obvias en las que no nos hemos detenido. Todas estas cuestiones se traducen en un claro desplazamiento del riesgo de exclusión social hacia la población más joven, especialmente en el caso de familias monoparentales con hijos a cargo. Como ya habíamos señalado, los sistemas de protección social deben evolucionar en la misma medida que lo hacen las nuevas necesidades de los colectivos en riesgo de exclusión social, y a la par que los sistemas de protección, también lo debe hacer el sistema de financiación que lo sostiene, a sabiendas del incremento de la población dependiente año a año y con un número de cotizantes superior a los 19 millones (19,27 millones al cierre de este artículo en mayo de 2021, y habiendo rondado en los últimos 10 años entre los 16,2 millones de valor mínimo en marzo de 2013 y los 19,52 millones en junio de 2019) sobre una población total cercana a los 47,5 millones, lo que hace necesario plantearse la necesidad de complementar nuestro actual sistema y, en todo caso, dotarlo de una mayor capacidad presupuestaria, a la luz de las nuevas realidades.

11. Bibliografía

- ALTÉS TÁRREGA J.A. (2019), *[El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad](#)*, en *Lex Social*, n. 2, pp. 543-578
- BALLESTER PASTOR I. (2021), *[Las familias monoparentales tienen derecho a la misma prestación por nacimiento y cuidado de hijos que las familias biparentales. Las normas deben velar por la protección del menor, lo que no cuadra con el diseño de un derecho individual e intransferible de cada progenitor](#)*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 1, pp. 1-10
- BORRÀS V., TORNS T., MORENO S. (2007), *Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo*, en *Papers – Revista de Sociologia*, n. 83, pp. 83-96
- COMISIÓN EUROPEA (2021), *[Sistemas de protección social – MISSOC](#)*, en *ec.europa.eu*
- CRUZ VILLALÓN J. (2010), *La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 2, pp. 173-202
- DE LA RICA S., BRINDUSA A. (2014), *[Los parados de larga duración en España en la crisis actual](#)*, Documento de trabajo Fundación Alternativas, n. 185
- DE LORENZO R. (2004), *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 50, pp. 73-89
- DÍAZ-REGAÑÓN GARCÍA-ALCALÁ R. (2001), *Gasto en protección social en la Unión Europea. Un análisis necesario*, en *Barataria*, pp. 111-120
- FELGUEROSO F., GARCÍA-PÉREZ J.I., JIMÉNEZ-MARTÍN S., GORJÓN L., GARCÍA M. (2017), *[Herramienta de perfilado de parados: modelización y resultados preliminares](#)*, Estudio sobre la Economía Española FEDEA, n. 23
- INE (2021), *[Mujeres y hombres en España](#)*
- JIMENA QUESADA L. (2020), *[El derecho a la protección contra la pobreza y la exclusión social como paradigma del respeto de la dignidad humana. La inserción del Ingreso Mínimo Vital en el marco de la evolución de los estándares internacionales](#)*, en *Lex Social*, n. 2, pp. 361-422
- MARTÍNEZ MORENO C. (2019), *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, Bomarzo
- MILLS A.J., DUREPOS G., WIEBE E. (eds.) (2010), *Encyclopedia of Case Study Research*, Sage
- MINISTERIO DE HACIENDA (2021), *[Informe sobre la Clasificación de las funciones de las Administraciones Públicas \(COFOG\). Análisis por división o grupo funcional. 2015-2019\(P\)](#)*
- MINISTERIO DE SANIDAD (2014), *Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016*

MONEREO PÉREZ J.L. (2020), *Por un nuevo pacto social garantista de los derechos fundamentales para afrontar la crisis y la recuperación*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 1, pp. 16-83

OCAÑA C. (dir.) (2020), [*El impacto social de la pandemia en España. Una evaluación preliminar*](#), Funcas

OIT (2015), *Estrategia y Plan de Acción para la Inclusión de la Discapacidad 2014-2017*

OIT (2015), *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*

RODRÍGUEZ CARDO I.A. (2018), *Igualdad y no discriminación en el trabajo a tiempo parcial: la pertinencia de la perspectiva de género y de la prueba estadística*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 2, pp. 153-172

RUESGA BENTTO S.M. (dir.) (2012), [*Hacia un nuevo modelo de financiación de la Seguridad Social en España. Resumen Ejecutivo*](#), Seguridad Social

SÁEZ LARA C. (2018), [*Presente y futuro de la protección social en España*](#), en [*revista.seg-social.es*](#), 21 noviembre

SALA G., PLANAS J., VAN ROMPAEY E. (2010), *Especialidad de formación, especialidad de empleo y resultados de inserción. ¿Trabajan los jóvenes donde deberían?*, en *Sociología del Trabajo*, n. 70, pp. 87-106

VELÁZQUEZ E. (2017), *El acceso a la condición de ciudadanía de las personas con discapacidad en España. Un estudio sobre la desigualdad por razón de discapacidad*, Cinca

Web sites

Seguridad Social: www.seg-social.es

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it