

*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 Garcia Viña (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), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), 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), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), 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), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), 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)

# Las propuestas de Renta Básica y Empleo Garantizado desde una perspectiva de género: una aproximación sumaria

María Gema QUINTERO LIMA\*

---

**RESUMEN:** El objetivo de este trabajo es simplemente el de realizar un análisis muy sumario acerca de posibles líneas de reflexión ulterior en torno al impacto del establecimiento de un esquema de renta básica universal o alternativamente de Empleo Garantizado desde una perspectiva de género. A partir de la constatación de que podría neutralizar los efectos de vulnerabilidad de género el empleo en ciertos colectivos de trabajadoras mujeres. Pero, al mismo tiempo, en abstracto, una nueva forma de protección social en términos de renta básica universal podría provocar efectos colaterales también desde la perspectiva de género.

*Palabras clave:* Renta Básica, colectivos vulnerables, género, Empleo Garantizado.

**SUMARIO:** 1. La vulnerabilidad económica. 2. La vulnerabilidad desde una perspectiva de género. 2.1. Las condiciones personales. 2.2. Las circunstancias laborales. 2.2.1. Las condiciones contractuales. 2.2.2. Las condiciones de salud. 2.2.3. Las condiciones de protección del Sistema de Seguridad Social. 2.2.4. El caso concreto: la vulnerabilidad del trabajo autónomo. 3. Diagnóstico de síntesis. 4. Síntesis de Soluciones: ¿la RBU versus EG?. 5. Bibliografía.

---

\* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid.

## The proposals of Basic Income and Guaranteed Work in a gender perspective: a summary approach

---

**ABSTRACT:** The objective is just to carry out a very summary analysis of possible lines of further thoughts about the impact of the statement of a universal basic income scheme or alternately Guaranteed Works Schemes, from a gender perspective. Based on the observation that it could neutralize the effects of employment vulnerability of certain groups of female workers. But at the same time, in an abstract way, a new form of social protection in terms of universal basic income could provoke collateral negative effects from a gender perspective.

*Key Words:* Basic income, vulnerable groups, gender, guaranteed work.

Desde hace varios años, se han ido desplegando líneas de reflexión diversas en torno a la idea de la Renta Básica Universal<sup>1</sup>. La diversidad se refiere tanto a las distintas disciplinas que la han abordado (Filosofía y Ciencia Política, Economía, Derecho), pero también a las opciones ideológicas que las sustentan. De suerte que se ha convertido en un concepto mutable que si bien se pergeña desde planteamientos liberales y neoliberales se ha trasladado al debate público actual por ideologías del extremo opuesto ((extrema) izquierda).

Desde un punto de vista jurídico, la renta básica universal, no tiene una traducción plausible única, sino que es muy permeable a los condicionantes ideológico-políticos filosóficos que la sustentan, de una parte, y de otras a las posibilidades jurídicas de cada ordenamiento concreto. A lo anterior se une que la Idea misma de Renta Básica Universal ha encontrado un concepto antagónico con el que compite (no necesariamente de un modo formal) en el debate interdisciplinar actual, como es el del Trabajo o Empleo Garantizado<sup>2</sup>. Y, en el fondo de sendas ideas, subyace una reformulación profunda del Estado Social, y de los derechos sociales en sus formulaciones del siglo XX.

La complejidad de dicho debate se manifiesta, a mayor abundamiento, en que se puede realizar desde la abstracción máxima, pero se puede -y así se está pretendiendo- aterrizar a los distintos ordenamientos jurídicos<sup>3</sup> (nacionales, pero también internacionales<sup>4</sup>).

Todas esas complejidades, y otras que se podrían ir esbozando, no permiten realizar sino una aproximación sumaria en una contribución como la que se pretende hacer aquí.; porque lo contrario, profundizar hasta donde permitirían los debates, requeriría otros formatos. Pues bien, Ese acto de “meramente asomarse” a la dicotomía Renta Básica Universal - Empleo Garantizado, se hace partiendo de que sendos conceptos se tornan de interés como posibles soluciones jurídicas a una realidad concreta, la de los colectivos vulnerables desde una perspectiva de género. O dicho de modo inverso, la existencia de colectivos vulnerables, eminentemente mujeres con ciertas características, hace necesario testar

---

<sup>1</sup> Por todos, véase, Van Parijs, P., Vanderborght, Y., *Ingreso básico. Una propuesta radical para una sociedad libre y una economía sensata*, Grano de Sal, Ciudad de México, 2017.

<sup>2</sup> Por todos, Guamán, A., Garzón, A. (Coords.), *El trabajo Garantizado, una propuesta necesaria frente al desempleo y la precarización*, Akal, Madrid, 2017.

<sup>3</sup> Véase, por todo, Carrizosa Prieto, E., “La renta básica ciudadana en el ordenamiento jurídico español. Una propuesta desde el ámbito jurídico”, *Ética & Política*, vol. XIX, n. 1, 2017, pp. 169-192.

<sup>4</sup> El Consejo de Europa se ha pronunciado a favor, por ejemplo de una renta básica ligada a la protección de las personas en situación de desempleo.

las bondades e inconvenientes de estos tipos de propuestas. Comprobación que, no puede ser aquí más que sucinta y aproximativa.

Esto pasa, en primer lugar, por señalar una idea: si bien había múltiples manifestaciones de la vulnerabilidad moderna, una de ellas, la que interesa aquí, es la vulnerabilidad económica que se explica en términos de debilidad de ingresos que guarda una relación directa con el empleo de cada sujeto individualmente considerado. Pero que conduce a situaciones de vulnerabilidad social (pobreza y desigualdad).

Es necesario, entonces, primero analizar si la falta de empleo (por pérdida o por problemas de inserción laboral), o los empleos con condiciones de precariedad laboral, conducen a una situación de vulnerabilidad económica, y segundo verificar si esa vulnerabilidad se modula, se explica y/o se retroalimenta mediante condicionantes subjetivos ligados al género, eminentemente.

Esas constataciones permitirían valorar si, desde una perspectiva de género, la opción de la Renta Universal es una solución; o si lo es también, o lo es como alternativa la opción del Empleo Garantizado.

## 1. La vulnerabilidad económica

Es preciso dilucidar si el empleo, (qué empleo y qué condiciones de empleo en sentido lato) o su ausencia, conducen a situaciones de vulnerabilidad. Y si hay connotaciones de género en ese escenario. De esta suerte, habría que descomponer los elementos jurídicolaborales, con incidencia socio-económica, pueden tener incidencia en la vulnerabilidad desde una perspectiva de género.

Se va a asumir aquí, como punto de partida el enfoque de la -denominada<sup>5</sup>- vulnerabilidad en el empleo. Y este tipo de vulnerabilidad tendría dos esferas de manifestación, la del no-empleo (vulnerabilidad de/por la inactividad), de una parte, y la de la precariedad laboral o la vulnerabilidad en el empleo en sentido estricto.

En ambas, como trasfondo se presume una perspectiva de vulnerabilidad en términos económicos, en las que el trabajo constituiría en términos ideales una fuente de ingresos que preservaría al individuo de las situaciones de necesidad más o menos puras en las que se traduce la idea

---

<sup>5</sup> En este sentido se asumen instrumentalmente, por su solvencia, y porque no es el objetivo aquí realizar aportaciones técnicas nuevas, los conceptos y enfoques ligados a la vulnerabilidad ante el empleo que se encuentran glosados y descritos en Felgueroso, F., Millán, A., Torres, M., “Población especialmente vulnerable ante el empleo en España”. *Estudios sobre la Economía Española*, n.7, 2017, p. 8 y ss.



de debilidad/desprotección que aquí se asume que conforma el marco de la vulnerabilidad<sup>6</sup>.

Desde una perspectiva individual, se considera población especialmente vulnerable en el empleo a las personas que viven en hogares de bajos ingresos o de baja intensidad laboral y que están: a) en situación de inactividad<sup>7</sup>, b) en situación de desempleo<sup>8</sup>, o c) en situación de precariedad laboral<sup>9</sup>. Esta precariedad laboral puede manifestarse en una vertiente puramente cuantitativa (el nivel de ingresos salariales) pero también en una vertiente más cualitativa, la de las condiciones de trabajo en sí mismas consideradas (modalidad contractual, tipo de jornada, sistema retributivo, lugar de trabajo, tipos de funciones...) y sus efectos colaterales (gastos secundarios, ligados al desplazamiento al trabajo, a

---

<sup>6</sup> La falta de empleo caracteriza tanto a las personas inactivas que desean trabajar aunque no buscan activamente empleo, cuanto a las personas en paro en términos de la EPA. Junto a ellas, las personas que se encuentran en situación de precariedad laboral, las tres categorías, conforman un colectivo denominado de “personas potencialmente vulnerables” (PPV). La potencialidad radica en que se adopta una perspectiva individual, la del sujeto inactivo o que activo mantiene condiciones laborales precarias. Pero la vulnerabilidad se acciona, y deja de ser potencial cuando se opta por una visión colectiva. Entonces, cuando este grupo que se encuentra en riesgo de permanecer sin empleo o en riesgo de pobreza, además se insertan a) en hogares de bajos ingresos laborales o, b) en hogares de baja intensidad laboral, constituyen indubitablemente “personas en situación de especial vulnerabilidad en el empleo” (EVAE). (Felgueroso, F., Millán, A., Torres, M., *op. cit.*, pp. 8-10). Al incluir al sujeto en un grupo -el hogar-, se corre el riesgo de dejar de prestar atención prioritaria a los condicionantes personales, por cuanto están mediatizados por el grupo. Esta opción, en términos de género, tiene un efecto claro: desdibujaría la vulnerabilidad femenina cuando en el hogar familiar hay un trabajador (varón) estándar con ingreso laborales medios e intensidad media. Y solo la hace visible cuando en el hogar se replica una situación de vulnerabilidad extrema de los demás miembros que lo componen. Situación esta en la que la vulnerabilidad femenina sería máxima.

<sup>7</sup> Las personas inactivas, a pesar de desear trabajar no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar o porque se encuentran en ciertas situaciones que no les permiten estar disponibles para el desempeño de una actividad laboral.

<sup>8</sup> En lo que se refiere al colectivo de desempleados, se aglutinarían ahí tanto las personas que pierden su empleo y permanecen paradas en búsqueda activa de empleo durante un período corto de tiempo, pero también las personas paradas de larga duración (más de 24 meses).

<sup>9</sup> Hay un colectivo de sujetos (que se podrían incluir en el colectivo de trabajadores pobres) que como consecuencia de una situación de precariedad laboral, también serían sujetos en especial situación de vulnerabilidad. En este sentido, la precariedad laboral se proyecta en un elenco de elementos configuradores de la relación jurídico-laboral. El tipo de contrato, la duración del contrato, el encuadramiento profesional, el tipo de jornada o el tipo de sector productivo en el que se desempeña la prestación profesional en régimen de ajeneidad pueden ser condicionantes objetivos de la precariedad laboral.

cubrir gastos de cuidado de personas a cargo, por señalar los más obvios), estado de salud (ligado al tipo de trabajo en sí mismo, o a los contextos sociales y familiares, con traducción en sobrecarga mental, o fatiga), relaciones familiares y sociales (déficits de tiempo de ocio, dificultades de conciliación básica...).

En los dos primeros grupos -a) y b)- podría formularse como hipótesis la de que la falta de empleo sea una de las causas esenciales de vulnerabilidad económica y social. Porque se entienda que la vulnerabilidad esencial es la económica, la de la carencia de un nivel suficientes de recursos.

Sin embargo, como una paradoja difícil de resolver, en el caso del colectivo de personas trabajadoras precarias, es el propio trabajo, las condiciones laborales, las que provocan una vulnerabilidad relativa, y además enervan el potencial redentor del trabajo como eje de superación del riesgo de pobreza. En efecto, paradójicamente, las condiciones de trabajo precarias, alejadas de los estándares de trabajo decente, generan situaciones de vulnerabilidad no solo económica, sino física o psicológica, y social.

Si bien ahora no se había mencionado expresamente, la vulnerabilidad económica tiene una traducción inquietante como sinónimo de pobreza o de riesgo de pobreza y, por ende, como sinónimo de riesgo de exclusión. En este sentido, emerge un concepto ancilar: el de situación de necesidad<sup>10</sup>, como detonante de eventuales mecanismos de protección social, pero también como elemento polimorfo, que pretende diseñar sendas de políticas sociales diversas de atención a la vulnerabilidad.

La vulnerabilidad (en el empleo) también puede presentarse elevada a una segunda potencia, y se manifiesta como un efecto derivado o secundario de situaciones de empleo precaria (y obviamente de no empleo). En esta esfera, la vulnerabilidad está provocada por el hecho de que el empleo/el trabajo no conduce a una situación de protección efectiva desde los sistemas públicos de protección social. Y no lo hace porque la situación laboral del sujeto no se coherente con los esquemas protectores estandarizados. Los elementos de contributividad, de profesionalidad, que se asientan sobre requisitos prestacionales referidos a situaciones laborales, perjudican a las personas cuyo perfil no se corresponde con el paradigma legal de sujeto protegido de un sistema de Seguridad Social de corte continental.

En consecuencia, entre otras posibles, respecto de los tres tipos colectivos

---

<sup>10</sup> De nuevo aquí, a pesar de ser conceptos eminentemente de las ciencias sociales (la sociología, la economía), se pretenden emplear aquí de un modo instrumental, para poder enmarcar un análisis más jurídico del fenómeno de la vulnerabilidad y de la pobreza en el trabajo.



mencionados más arriba, entonces, tanto la Renta Básica Universal (RBU en adelante), cuanto el Empleo Garantizado (EG), podrían constituir eventuales soluciones para garantizar la inclusión social, desde una perspectiva individual, o como ejemplos de individualización de derechos. Se insiste en ese extremo porque en los sistemas de protección social suele emplearse una perspectiva colectiva. En ésta, al sujeto se le vincula a una unidad familiar de convivencia. Si se observa, la vulnerabilidad económica se ha referenciado, junto a elementos individuales, a otros dos colectivos. Y al especial vulnerabilidad en el empleo se vincula inherentemente a la pertenencia a determinados tipos de hogares, a saber: a) hogares de bajos ingresos, y b') hogares de baja intensidad laboral<sup>11</sup>.

A *contrario*, cuando un sujeto pertenece a un hogar de ingresos medios o altos, o a hogares de intensidad laboral media o estándar, se puede presumir que se desliga de la condición de persona especialmente vulnerable en el empleo. En términos más globales se trata de una tendencia razonable, dado que, en clave de rentas globales disponibles, las rentas del trabajo de la persona vulnerable por estar inactiva, desempleada o en situación de precariedad laboral devienen irrelevantes porque se absorben por umbrales de rentas medias o altas de otros componentes del hogar familiar. O en otros términos, se presume que ese sujeto no se encontrará en situación de vulnerabilidad económica (bajos niveles de rentas), dado que se socializan las rentas que perciben los restantes miembros del hogar. Desde una perspectiva de género, esa presunción tiene efectos manifiestos. Porque si se presupone que la vulnerabilidad de la mujer se absorbe o compensa *ad intra* del hogar, se está inhibiendo la hipótesis de que dentro de ese núcleo familiar se produzcan asimetrías de poder entre la mujer trabajadora /desempleada y los demás miembros de la familia. De suerte que la pertenencia a hogares estandarizados no siempre permitiría descartar una situación de vulnerabilidad -económica y social- efectiva real. Sino que, antes al contrario, la circunstancia de monomarentalidad (atendiendo al número y edad de descendientes o ascendientes dependientes a cargo), o las situaciones de violencia de género, o de hegemonía marital, supondrían, en realidad otros potenciales

---

<sup>11</sup> En el primer caso se trata de hogares en los que ningún miembro está empleado o aquel cuyos ingresos laborales por consumo son inferiores al 60% de la media de la distribución de ingresos laborales de todos los hogares. Y en el caso de los hogares de baja intensidad laboral, se entiende que estos se definen como aquellos cuya ratio de intensidad laboral (cociente entre el número de horas semanales trabajadas y el número de horas potenciales que podrían trabajar todos los miembros del hogar, de 18 a 59 años., si lo hicieran a tiempo completo) es inferior a 0,2. Véase, Felgueroso, F., Millán, A., Torres, M., *op. cit.*, p. 8.

acelerantes de vulnerabilidad.

O de otro modo dicho, esa presunción es una opción estadístico-metodológica, pero también ideológica, en la que hay un condicionamiento de género claro. Se presume la socialización de los ingresos como si hubiera una realidad indiscutible de sociedad de gananciales en las que hay *breadwinners* que mantienen a los demás miembros de la familia. Pero esa es una realidad *líquida*<sup>12</sup> en la medida en que no siempre hay hogares que reproducen esos esquemas, y sí comienzan a generalizarse otros tipos de hogares, como los hogares unipersonales, y los hogares monoparentales/monomarentales, con hijos menores (que pueden no encontrarse en edad de trabajar) o con ascendientes (mayores o menores de cierta edad activa, pero incapacitados para trabajar).

De esta forma, esa perspectiva colectiva adolece de una cierta miopía, porque, presume la socialización de ingresos en el hogar para excluir de la vulnerabilidad a ciertos colectivos de sujetos (que serán eminentemente mujeres).

Pero, de otra parte, se deja de dar relevancia, como factor exponencial de vulnerabilidad añadida a las personas que se encuentran en hogares que no podrían ser técnicamente descritos en estos parámetros de laboralidad (porque no cabe medir ni los niveles de ingreso, ni de intensidad laboral porque los otros sujetos no tienen capacidad para trabajar, por ser menores de edad, discapacitados, o mayores dependientes, si se señalan las hipótesis más obvias.). Todo lo anterior sin perjuicio de que haya hogares que puedan estar compuestos incluso por una multiplicidad de personas vulnerables en otros sentidos.

## 2. La vulnerabilidad desde una perspectiva de género

### 2.1. Las condiciones personales

En los planteamientos precedentes, es habitual que la vulnerabilidad se presente, con las coordenadas explicitadas, enmarcada en ciertos condicionantes personales. De modo que las cuestiones de permanencia en el empleo, y las eventuales transiciones desde el empleo al no empleo, desde el no empleo al empleo precario, o desde el empleo no precario/ordinario al empleo precario, se contextualizan en determinados

---

<sup>12</sup> Retomando la idea de *liquidez* de Baumann, Z., Leoncini, T., *Generación líquida. Transformaciones en la era 3.0*, Editorial Paidós, Barcelona, 2018.

parámetros de edad, género, nivel formativo, región, Comunidad Autónoma, zona rural, urbana o periurbana de residencia, por señalar los ejemplos más claros. Y algo semejante sucede en los análisis que se hace de la población en riesgo de pobreza en el trabajo.

De esta forma, se establecen variables de control independientes que pueden determinar las distintas transiciones. No obstante, y aquí se produce una falla relevante, lo habitual es que el género se tome como una variable más. Y se obvia partir de una hipótesis de trabajo: “el género es una condición presente en las situaciones de vulnerabilidad en el mercado laboral y, a la vez, es la base de otros exponentes de vulnerabilidad, tanto desde una perspectiva puramente individual, cuanto colectiva”.

Así, la edad, la discapacidad/incapacidad inicial o sobrevenida, la nacionalidad, el lugar de residencia, la ruralidad, el sector productivo predominante, son condiciones de vulnerabilidad en las que el género actúa como “condicionante acelerante”.<sup>13</sup>

Junto a lo anterior, sin embargo, en un sentido inverso, sí ha habido ejemplos en los que se han detectado situaciones de vulnerabilidad femenina conceptualmente muy potentes y visibles, pero que, en cierto modo, responden a una idea de vulnerabilidad muy reduccionista, que visibiliza situaciones muy extremas y marginales, como pudieran ser las ligadas, por señalar los objetos más claros, a la violencia de género, al trabajo forzoso y a las situaciones de trata con fines de explotación sexual o laboral, pero también a condiciones personales ligadas a las situaciones administrativas de inmigración irregular, a situaciones de reclusión en centros penitenciarios o análogos; o a, condiciones étnicas, o de salud (VIH u otras enfermedades de análoga consideración).

Pero al lado de este tipo de vulnerabilidad indiscutida socialmente, menos mediática/extrema, pero con mayor tasa de incidencia, sí cabría vislumbrar una vulnerabilidad económica y social, vinculada al trabajo/empleo, o a su ausencia, en la que el género no es una condición personal más, sino el aglutinante de las demás condiciones. Algunas de las cuales, incluso se hacen especialmente relevantes únicamente para las trabajadoras mujeres. La asunción de responsabilidades familiares es uno de los claros exponentes. Porque la existencia de cargas familiares (ascendientes o descendientes) adquiere especial trascendencia en el

---

<sup>13</sup> Y no necesariamente porque se produzcan situaciones de discriminación múltiple, aunque sería también una posibilidad. Sobre este concepto, que aquí no cabe tratar, aunque sí dejar apuntado, véase, Jiménez Rodríguez, M.L., “El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, n. 3, 2018, p. 196 y ss.

acceso, salida y mantenimiento en el empleo respecto de mujeres, en un contexto de oportunidades de conciliación discutidas.

No es el objeto de este trabajo el de hacer un estudio estadístico de ese efecto acelerante del género en la determinación de las tasas de especial vulnerabilidad en el empleo, sino, más bien, de señalar los extremos jurídico-laborales que actúan como potenciales generadores de espacios potenciales de mayor vulnerabilidad.

## **2.2. Las circunstancias laborales**

La especial vulnerabilidad en el empleo, es causa, pero también consecuencia de la concurrencia de determinadas circunstancias laborales. Y es aquí donde adquiere cierto valor la parametrización de elementos jurídico-laborales que, presentes/predominantes en ciertos colectivos, explicarían la situación de especial vulnerabilidad.

### **2.2.1. Las condiciones contractuales**

En la tipología de contratos, habrían de destacarse como categorías con potencial incidencia, los contratos de duración determinada, o los contratos fijos-discontinuos. Pero no aisladamente considerados, porque resulta esencial tanto la duración de contrato (número de días), cuando el tipo de jornada pactada (tiempo completo o tiempo parcial, y, en este caso, el número de horas). Un sumatorio de todos estos parámetros podría conducir a una situación extrema de precariedad laboral; pero habría ciertas zonas grises (contratos indefinidos a tiempo parcial, contratos de duración determinada con cierta proyección en el tiempo, y a tiempo completo, por presentar algunas de las combinaciones menos precarizantes).

Los contratos de duración determinada, su temporalidad en realidad, generan situaciones económicas expectantes. Tanto más cuanto más breve sea la duración. Como consecuencia de las dinámicas del mercado de trabajo español, no solo es relevante la tasa de temporalidad, sino también la duración media de los contratos y, por ende, el número de contratos celebrados por una misma persona al año. La temporalidad, en abstracto se puede traducir en un ingreso constante, al mismo tiempo que perentorio, al mercado de trabajo. Que en paralelo constituye una expulsión constante del mismo. Expulsión que no siempre es necesariamente igual de perentoria, sino que se puede prologar durante

periodos diversos de inactividad subsidiada o no.

De esta suerte se pone de manifiesto un tipo de vulnerabilidad-maleabilidad de la condición de persona asalariada. Que repercute en el nivel de ingreso que pueda recibir la persona trabajadora temporal, atendiendo al salario/día.

Ligado a lo anterior, la jornada que se haya pactado resulta ser también un elemento de especial vulnerabilidad potencial. En efecto, el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial (art. 12 ET) posibilita no solo la realización de un número de horas de trabajo inferior (aunque aproximado en ocasiones) al trabajador a tiempo completo comparable, en el arco de referencia diario, o en la dimensión horizontal; pero también permite su realización en de un modo extremadamente flexible. El número de horas de trabajo tendrá un reflejo salarial desigual (atendiendo al número de horas efectivamente realizadas), pero cuantificable. No tienen, sin embargo una traducción cuantitativa tan cabal, elementos jurídicos como el régimen de organización efectiva de la jornada a lo largo de la semana, por ejemplo, o del mes, ni tampoco lo tendrán las condiciones/coordenadas temporales en las que se presten efectivamente los servicios profesionales asalariados (nocturnidad, turnicidad, trabajo en festivos no remunerados...). La dimensión económico-salarial puede reflejar una situación de vulnerabilidad económica determinada (cantidades recibidas), sin embargo, la otra dimensión de las condiciones de trabajo ligadas a horarios y régimen de organización de la jornada, por su consideración más cualitativa, no tiene un reflejo tan obvio, a pesar de ser susceptible de ahondar en la situación de vulnerabilidad económica desde otras facetas (psicológica, sociológica...) porque tenga incidencia en otros extremos más allá del nivel de ingresos salariales (estado de salud física o mental, atención al cuidado de otros miembros de la familia...).

El género tiene aquí un efecto relativamente directo como consecuencia de que a esos elementos jurídicos generales se sumarían ciertos condicionantes subjetivos. Así, los déficits de formación suelen provocar que el empleo femenino (en determinadas cohortes de edad sobre todo y en ciertas regiones) se concentre en sectores intensivos en trabajo, sin alta cualificación, de una parte. Y de otra, las cargas familiares asumidas eminentemente por las mujeres trabajadoras, modulan las posibilidades de empleo, así como las condiciones contractuales ligadas a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> En suma, la posición de las mujeres en el mercado de trabajo es desigual, por edad y nivel de formación, sobre todo, pero ofrece un panorama de desigualdad manifiesta respecto a los trabajadores varones. Véase, Consejo Económico y Social, *La participación laboral de las mujeres en España*, CES, Madrid, 2016, 157 págs.; Observatorio de las

Concomitante a lo anterior, y por lo tanto, susceptible de generar efectos acumulador, es relevante el tipo de sector productivo en el que se desarrolla la actividad laboral. Porque eso indica, de una parte, el tipo de tejido empresarial<sup>15</sup> y, de otra, el grado de cobertura convencional<sup>16</sup>.

Los sectores productivos presentan distintas características según se trate de sectores masculinizados o feminizados, pero también según se trate de sectores estratégicos en el plano nacional, regional o local, así como según se trate de sectores en crisis o en procesos de transición.

A este respecto, como factores de vulnerabilidad sobrevenidos, la robotización y la digitalización emergen para ser posibles causantes de nuevas tasas de desempleo en algunos sectores. El género se presenta aquí, como un condicionante personal significativo porque aglutina condiciones de empleabilidad desiguales. Con niveles formativos profesionales y de competencias digitales reducidas en determinadas cohortes de edad, la implementación de nuevos procesos productivos en sectores feminizados, hace emerger situaciones manifiestas de vulnerabilidad. Que están muy relacionadas en suma, con condiciones reales de empleabilidad femenina.

Los elementos *macro* (sector y tipo de tejido empresarial predominante) son los que van a poder predeterminar en ocasiones, por otra parte, los condicionantes contractuales *micro* de las personas trabajadoras empleadas. De ahí que, a efecto de la superación de las situaciones de vulnerabilidad femenina en el empleo se abran dos posibles vías: la de reconducir a otros sectores (a través de procesos de recualificación profesional, por ejemplo), o la de mejora de las condiciones de los distintos sectores concretos como objetivo de género o genérico, de política pública de empleo.

Conviene insistir en que estos elementos jurídico-laborales que se han

---

ocupaciones, *Informe del mercado de trabajo de las mujeres estatal*, SEPE, Madrid, 2017, 103 págs.; Secretaría de Empleo, *Situación de las mujeres en el mercado de trabajo*, Ministerio de Empleo, Madrid, 2017, 85 págs.

<sup>15</sup> El empleo en las pequeñas empresas no tiene las mismas características que el empleo en grandes empresas, especialmente desde el punto de vista organizativo, y de manifestación de derechos colectivos representativos de tutela de condiciones laborales. De forma que la flexibilidad y la informalidad son susceptibles de ahondar en situaciones de vulnerabilidad de partida.

<sup>16</sup> Por su parte, el grado de cobertura convencional se refiere no solo al número/tipo de convenios existentes (de empresa, sectorial...), sino también a los niveles de exigencia de los mismos. Los convenios colectivos de empresas multiservicios, hostelería, textil, *call center*, limpieza o atención socio-sanitaria, no alcanzan los niveles salariales, por ejemplo, de los convenios de sectores industriales. Ni tampoco son asimilables en lo referido al tipo de derechos reconocidos o al grado de desarrollo jurídico suplementario de los derechos legales.

apuntado, tienen efectos más allá de los aspectos salariales, que son los que vienen a definir de modo inmediato la situación de vulnerabilidad, la económica. Una actividad profesional-laboral de baja intensidad, o a tiempo parcial con jornadas reducidas o muy reducidas (10 horas/semana) se traduce en percepciones salariales reducidas. Y sí, en efecto, la vulnerabilidad económica es relativamente sencilla de ser medida en términos de rentas salariales recibidas. Pero no son tan cuantificables en términos de ingresos los otros factores inherentes al empleo, que generan vulnerabilidad económica, pero también de otro tipo.

### 2.2.2. Las condiciones de salud.

En este sentido, ligado a lo anterior, ciertas condiciones laborales (rotaciones en el empleo, condiciones laborales precarizadas), imbricadas con condicionantes extralaborales ligados al género, puede tener también efecto en otros ámbitos. Sirva detenerse en dos. El primero, el nivel de salud, laboral o no. El segundo, la tasa de cobertura por los esquemas de protección social (contributivo-profesionales pero no solo), del que tratará más adelante.

Cuando se mide la vulnerabilidad en el empleo de las personas trabajadoras (o inactivas con deseo de acceder al mercado), no se analiza apenas<sup>17</sup> uno de los extremos ligados al trabajo, y al no-trabajo, como es el estado de salud de las personas vulnerables. Este estado de salud inherente a la persona puede ser función, de varios condicionantes subjetivos. La edad, la eventual discapacidad o el género son claros. Y se insertan de un modo fotográfico, en un análisis estático de situación. Sin embargo, habría una vertiente dinámica, de revisión de procesos vitales-profesionales, en los que el estado de salud se puede analizar a partir de trayectorias vitales (carreras profesionales previas, lugares previos de residencia (lo rural y lo urbano), nacionalidad y condición de personas migrante desde otros Estados...). De forma que sería posible identificar un estado de salud previo al análisis de la situación de vulnerabilidad, y un estado posterior.

El enfoque previo-posterior permitiría analizar si la vulnerabilidad relativa a la salud, es posible que pueda tener una incidencia directa en el acceso o

---

<sup>17</sup> Esto se excepciona, obviamente, cuando se trata de una persona afecta de un grado de discapacidad. En estos casos la discapacidad, sin embargo también se analiza de modo incompleto, por cuanto no se tiene en cuenta si tiene o no origen profesional, ni tampoco qué grado de incidencia laboral tiene respecto del perfil profesional concreto del sujeto.



en la salida del mercado de trabajo, cuando tiene efectos incapacitantes en algún grado.

Cabría dibujar algunas hipótesis en las que, a) como consecuencia del estado previo de salud (con incidencias desiguales según la edad, y otras condiciones subjetivas) la persona en situación de vulnerabilidad no pueda acceder a ciertos empleos que presentan requerimientos incompatibles con sus posibilidades físicas/psíquicas<sup>18</sup>. O, b) en las que la alteración de la salud durante el desarrollo de la prestación laboral conduce a la interrupción de ésta, con dificultades ulteriores para retomarla. Tanto más, cuanto menor sea la estabilidad contractual (contratos temporales de corta duración que extinguen por el cumplimiento del término o condición establecido), por traer algunos de los parámetros de los que se hablara más arriba.

A su vez, el estado de salud personal debería interrelacionarse con las condiciones de salud laboral en las que se desarrolla eventualmente el empleo. O dicho de otro modo, las características preventivas y de salud en el trabajo pueden constituir condicionantes de incremento o disminución de las situaciones de vulnerabilidad en la medida en que conformen parte de la precariedad laboral del sujeto.

Determinados empleos en los que los riesgos físicos, mecánicos, químicos o psicosociales, por señalar algunos, no están debidamente identificados ni protegidos, son susceptibles de empeorar el estado de salud de la persona trabajadora<sup>19</sup>.

En este marco, la falta de vigilancia de la salud, como aglutinante, o la falta de formación e información, podrían ser potenciadores de vulnerabilidad desde una perspectiva de género. En la medida en que la edad, los niveles formativos, junto con el estado de salud previo de la trabajadora, pueden explicar que ciertos empleos generen alteraciones de la salud física y mental individualmente consideradas con trascendencia ulterior en el empleo mismo.

Y la salud, su alteración ofrece, de nuevo, un ejemplo para completar el marco de definición de cómo la situación de vulnerabilidad en el empleo tiene efectos más allá del ámbito puramente laboral.

Por un lado, el estado de salud (general o ligado a la vertiente preventiva) puede ser condicionante de ciertos tipos de empleo, y pero puede ser un

---

<sup>18</sup> Limitaciones de movimiento e imposibilidad de manipular determinadas cargas en tareas de limpieza de edificios, por ejemplo.

<sup>19</sup> Ha habido un ejemplo de este escenario respecto de las camareras de pisos y la consideración sobrevenida de que ciertas patologías constituyen enfermedades del trabajo y no meras enfermedades comunes con mayor incidencia en mujeres trabajadoras.

causante de mayor precariedad/vulnerabilidad exponencial; como sucede cuando hay una alteración significativa sobrevenida al empleo del estado de salud o cuando se agrava un estado de salud ya alterado previamente. Para estos casos los sistemas de seguridad social suelen prevenir mecanismos prestacionales reparadores y sustitutivos de rentas profesionales dejadas de percibir.

### **2.2.3. Las condiciones de protección del Sistema de Seguridad Social.**

Ahora bien, es posible que la vulnerabilidad en el empleo pueda dificultar el acceso a los mecanismos públicos de protección social ligados a la actividad profesional. De suerte que haya un efecto acumulado de intensificación de la vulnerabilidad de sujetos especialmente vulnerables en el empleo. Paradójicamente el empleo vulnerable no tiene capacidad de accionar mecanismos de protección suficiente en situaciones de necesidad. Ahora se emplea la alteración de la salud como foco de la intersección, pero puede haber otros focos. Sin embargo, el de la salud es paradigmático como se acaba de ver. Porque es muy plausible que un sujeto inactivo, o en situación de empleo precario, cuando sufre una alteración de la salud (inicial o de agravación sobrevenida de otras previas) pueda quedar fuera del ámbito de protección de los esquemas contributivos del sistema de la Seguridad Social. Las trayectorias de cotización son aquí relevantes, porque presentan incidencia en el cumplimiento de requisito de acceso a las prestaciones (carencias), y también en las reglas de cálculo de las prestaciones que ofrecen rentas sustitutivas.

Más allá de ese elemento cuantitativo (cotizaciones vertidas al sistema proporcionales a las remuneraciones laborales), las alteraciones temporal o permanente son ámbitos distinguibles (tanto por los periodos previos de cotización exigidos como por el tipo de prestación vinculada y sus reglas de cálculo), pero en ambos casos la situación de salud previa (que puede ser consecuencia de la vulnerabilidad económica) y la situación sobrevenida pueden verse confundidas en orden a la calificación como contingencia común o profesional que genera la incapacidad laboral temporal o permanente; porque cabe que haya dificultades para identificar la causa misma de la alteración de la salud actual<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Artrosis previa que se agrava como consecuencia de tareas con movimientos repetitivos y manipulaciones de pesos inadecuadas.

En suma, las situaciones de vulnerabilidad en el empleo potencialmente van a generar situaciones de vulnerabilidad en el acceso a la protección de los esquemas contributivos profesionales<sup>21</sup>. Y por ende, una perpetuación de las situaciones de vulnerabilidad, que los esquemas protectores no consiguen resolver. Cuando ha habido periodos prolongados o muy prolongados de inactividad, o cuando se atesoran periodos de cotización reducidos, irregulares, con numerosas interrupciones y además con aportaciones contributivas de cuantía mínima, cabe que sea muy difícil o imposible el acceso a la condición de beneficiario de prestaciones, de todo tipo.

Por varias razones:

1) Porque se exige situación de alta o situación asimilada al alta. Y la inactividad prolongada no subsidiada, o la situación de desempleo, subsidiado o no en un contexto de contratación temporal discontinua no favorecen el cumplimiento del requisito.

2) La concatenación de contratos temporales de corta duración y la parcialidad de la jornada contratada, así como los periodos de lagunas de cotización, tienen efectos directos en el sumatorio de periodos cotizados para cumplir cabalmente con los requisitos de carencia genérica o específica.

3) La conexión profesional de los hechos generadores de las prestaciones no es obvia cuando hay intermitencia laboral.

En las prestaciones ligadas a la salud es especialmente obvio. Cuando hay intersecciones con procesos relevantes de accidente o enfermedad previas o concomitantes al trabajo, pero que son función de situaciones de vulnerabilidad económica o social<sup>22</sup>. En esos casos la determinación del origen pura, estricta, eminentemente profesional no es una cuestión sencilla, y se haría necesaria una labor de deconstrucción de las patologías. Algo que, obviamente no está previsto por los sistemas de determinación de las contingencias y que, además pivota sobre la no presunción del origen laboral de las enfermedades.

4) En ciertas ocasiones, desde otros esquemas de protección social no contributivos o asistenciales sí cabe que las personas en situación de

---

<sup>21</sup> Ligados al género, no han sido inhabituales los estudios en torno a la pensión de jubilación. Véase Cebrián, I., "Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones diferencias por género al final de la vida laboral", *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 33, n. 2, 2015, pp. 311-328.

<sup>22</sup> La pobreza energética, ciertos hábitos no saludables (tabaquismo, alcoholismo...), déficits alimentarios, o desatención a tratamientos farmacológicos, como consecuencia de restricciones económicas en los presupuestos familiares, son condicionantes no siempre visibilizados.

especial vulnerabilidad en el empleo reciban algún tipo de cobertura. En este ámbito, de nuevo la suficiencia de la protección no tiene los efectos precisos para enervar la situación de vulnerabilidad misma, sino que la puede perpetuar incluso. Especialmente cuando esos esquemas prestacionales atienden, como condición legal de acceso, a los niveles de rentas familiares. En estos supuestos, aflora de nuevo la falta de la perspectiva de género como herramienta de análisis teleológico.

5) En los distintos tipos de sistemas de protección social en España, nacionales, regionales, locales, se mantienen algunas ineficiencias que podrían contribuir a la minoración de la vulnerabilidad en el empleo de ciertas categorías de personas trabajadoras. Mayoritariamente de mujeres de ciertas cohortes de edad, con ciertos niveles formativos previos, y con determinadas situaciones familiares, por señalar algunos de los condicionantes subjetivos con mayor incidencia. Estas ineficiencias se proyectan en niveles desiguales de servicios sociales (de atención a la infancia, o a la dependencia), pero también en desiguales diseños de políticas formativas.

La oferta de soluciones públicas que compensen ciertas situaciones familiares de personas vulnerables (con dificultades de acceso al mercado, de permanencia en él, y en régimen jurídico de no precariedad), posibilita un incremento de su empleabilidad última. Porque desconecta las limitaciones familiares al acceso a ciertos tipos de trabajos, con ciertas jornadas y horarios, en un caso, por ejemplo; y, en otro, resuelve las inaptitudes profesionales sobrevenidos y los déficits formativos que permitiría la versatilidad profesional en distintos sectores productivos, como muestra.

A falta de remedios, con la actualización múltiples de los condicionantes y parámetros jurídico-laborales y sociales, la consecuencia última, sería entonces, que la vulnerabilidad deja de ser una categoría de pobreza en potencia, y puede conllevar a la actualización de situaciones de pobreza efectiva y real. En la mayoría de las ocasiones, multidimensional<sup>23</sup>, y con

---

<sup>23</sup> Este tipo de pobreza se define a partir de su medidor, el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), creado en el marco del Programa para el Desarrollo de Naciones Unidas. El IPM “identifica múltiples carencias a nivel de los hogares y las personas en los ámbitos de la salud, la educación y el nivel de vida. Utiliza microdatos de encuestas de hogares, y, al contrario que el Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad, todos los indicadores necesarios para calcularlo deben extraerse de la misma encuesta. Cada miembro de una familia es clasificado como pobre o no pobre en función del número de carencias que experimente su hogar. Estos datos se agregan (por ejemplo a nivel nacional) para conformar el indicador de la pobreza multidimensional. El IPM refleja tanto la prevalencia de las carencias multidimensionales como su intensidad, es decir, cuántas carencias sufren las personas al mismo tiempo. También se puede

mayor incidencia en mujeres<sup>24</sup>.

#### 2.2.4. El caso concreto: la vulnerabilidad del trabajo autónomo

Más allá, también incluso, con las obvias modulaciones, a idéntica situación de precariedad económico-profesional puede conducir el modo en el que las personas trabajadoras autónomas realizan prestaciones por cuenta propia.

En este último punto, sí habría elementos jurídicos que podrían conformar el marco plausible de precariedad laboral. En efecto, el trabajo autónomo tradicionalmente reglado por contraposición al trabajo asalariado, definía una realidad empresarial predominantemente unipersonal, en la que no había visos de ajeneidad o subordinación alguna. Un sujeto realizaba una actividad de emprendimiento empresarial, como manifestación de la libertad de empresa y del derecho a la propiedad privada constitucionalmente reconocidos.

Sin embargo, a lo largo del siglo XXI, como consecuencia de los procesos de crisis económica y financiera y los primeros procesos de nuevas reestructuraciones del trabajo, ha surgido un nuevo concepto, el de trabajador autónomo económicamente dependiente (art 11 de la Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo). Que al ser una figura *tertium genus* comparte características (realmente más formales que materiales) del trabajo autónomo puro, y del trabajo asalariado.

En esta categoría de trabajadores autónomos, la dependencia económica, al cabo, en ocasiones, es un factor de vulnerabilidad potencial. En tanto, el asumir los riesgos de la actividad empresarial en régimen de autonomía, unido al hecho de depender económicamente de una o varias empresas en un volumen relevante de ingresos, tiene como consecuencia el ubicar al sujeto en una indeterminación intensa de sus recursos presentes y futuros disponibles.

---

utilizar para hacerse una idea general del número de personas que viven en la pobreza, y permite realizar comparaciones tanto entre los niveles nacional, regional y mundial como dentro de los países, comparando grupos étnicos, zonas rurales o urbanas, así como otras características relevantes de los hogares y las comunidades (...) ofrece un valioso complemento a las herramientas de medición de la pobreza basadas en los ingresos". (<http://hdr.undp.org/en/node/2515>).

<sup>24</sup> Algo que se ha venido poniendo de manifiesto en ocasiones. Véase, Cantó Sánchez, O., *et al.*, "Crisis y brecha de riesgo de pobreza por género", *Estudios de economía aplicada*, vol. 34, n. 1, 2016, pp. 179-204.

A lo anterior se suma que, dado que este colectivo de trabajadores está excluido de la regulación jurídico-laboral, no cuenta con parámetros jurídicos-laborales que acoten su actividad profesional. Sino que la determinación de la jornada y demás condiciones en las que se presta la actividad profesional autónoma queda sujeta a su autodeterminación, y, por ende, cabe la “autoprecarización” de la actividad autónoma misma (régimen de trabajo, horarios, jornadas y descansos, prevención de riesgos laborales...). Algo especialmente relevante cuando, además, se trata de trabajadoras autónomas económicamente dependientes, en las que confluyen, como potenciales condicionantes subjetivos los ya señalados antes para las trabajadoras asalariadas.

Desde la perspectiva de la protección social, el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos se encuentra aún, a pesar de los procesos de unificación que se han venido realizando, pendiente de resolver ciertas ineficiencias e ineficacias protectoras. Tanto más respecto de las nuevas realidades ligadas al trabajo autónomo económicamente dependiente. Pues bien, la vulnerabilidad que se infiltraba desde la vertiente profesional que ya fue apuntada respecto del trabajo por cuenta ajena a la vulnerabilidad secundaria/prestacional (que pivotaba sobre los ingresos y situaciones administrativas de vinculación administrativa al sistema de Seguridad Social, cuantías, y periodos de cotización y requisitos prestaciones contributivos exigidos por dicho sistema para accionar las dinámicas prestacionales), también se puede producir respecto de ciertas categorías de trabajadores autónomos. Respecto de estos, entonces, se hace preciso una línea de reflexión paralela, puesto que la ausencia del sujeto “empresario” como contraparte, no permite ciertas acciones de protección del sujeto para frenar la vulnerabilidad en el empleo en todas las manifestaciones.

### 3. Diagnóstico de síntesis

Sin entrar en la vertiente cuantitativa, pero como eventual marco para un estudio estadístico futuro, se ha podido intuir que la vulnerabilidad ligada al género (de igual modo que la vulnerabilidad genérica, claro está) puede tener distintos grados, por cuanto se manifiesta en tres vertientes laborales claras:

- a) en el acceso al mercado,
- b) en el mantenimiento en el empleo y,
- c) en el disfrute de condiciones laborales no precarias.

En los tres niveles, la existencia de un trabajo decente (un empleo, que se

mantiene, y que se caracteriza por condiciones laborales no precarizadas) puede ser una de las soluciones inmediatas, que puedan resolver la situación de vulnerabilidad en todas sus facetas. Y en esa misma dirección, cabría detectar un grado de vulnerabilidad “extrapotencial”. Porque, en efecto, hay situaciones de estandarización laboral (contratación indefinida, y/o a tiempo completo; y/ o en sectores neutros o no, etc. ) en la que el empleo ( los niveles de ingresos, la pertenencia efectiva al campo de protección efectiva de los sistemas contributivos de seguridad social y de asistencia social y sanitaria) tiene un valor profiláctico contra la vulnerabilidad potencial que puede generar algunas de las condiciones subjetivas del sujeto, al margen del género, y /o ligadas al género. La edad (trabajadoras maduras), el estado de salud incapacitante o no (la discapacidad previa o sobrevenida femenina), las responsabilidades familiares (monomarentalidad o la tenencia a cargo de una o varias personas dependientes), la falta de competencias digitales y/o de versatilidad profesional, todas, son condiciones que pueden, en el marco de relaciones laborales actuales existentes en España especialmente tras la reforma laboral operada por la Ley 3/2012 (de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) conducir a una salida del mercado (extinciones objetivas), o de una transición a condiciones precarizadas (jornadas y horarios excesivamente flexibles, polivalencia funcional, movilidades geográficas).

Esta idea unida a las anteriores, por derivación, requiere proponer una nueva óptica ginecéntrica en el análisis de la vulnerabilidad y las políticas públicas destinadas a su superación. Nueva óptica que se proyectaría de un modo plausible en:

- a) el modo de analizar las cuestiones de permanencia en el empleo. O lo que es lo mismo, analizar y cuantificar la trascendencia de la formación profesional, de la disponibilidad por contraposición a las necesidades de cuidado de las personas a su cargo, del estado de salud;
- b) el modo de diseñar eventuales transiciones desde el no empleo al empleo. Para trazar trayectorias formativas ajustadas a las necesidades del mercado, según sectores productivos y zonas geográficas, atendiendo a elementos de diversidad ligadas a la edad y la discapacidad;
- c) el modo de planificar planes formativos dentro de las empresas para prevenir posibles salidas del mercado (como consecuencia de pérdida de empleabilidad, dificultades personales ligadas a mecanismos de conciliación insuficientes...);
- d) el modo de desarrollar el dialogo social, el tripartito y puramente convencional, en torno a la rigidez/flexibilidad de estándares laborales mínimos referidos a esos parámetros jurídico-laborales que se señalaron



como especialmente sensibles a la generación de vulnerabilidad o provocación de su agravamiento.

#### 4. Síntesis de Soluciones: ¿la RBU versus EG?

En la aproximación precedente a la vulnerabilidad social, se han puesto de relieve que hay dos núdulos de significado centrífugo: el binomio ingreso-empleo, por un lado; y el binomio empleo-sistema de seguridad/protección social, de otro. Que se decoran con un palpito, el de que la vulnerabilidad socioeconómica femenina pueda ser causa y consecuencia de la pobreza y la situación de desigualdad de las mujeres. En España, por ejemplo.

Por eso, pueda ser interesante que sean los colectivos vulnerables de los que se ha tratado aquí los que sirvan para comprobar (de un modo superficial en esta ocasión, sin perjuicio de ulteriores desarrollos) las bondades y deficiencias de las los instituciones novedosas que emergen en el marco de dos escenarios de discursos internacionales<sup>25</sup>, como son la

---

<sup>25</sup> De una parte, la Agenda 2030, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015 (A/RES/70/1); y de otras, las líneas de trabajo ligadas a la *Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo*, de la Organización Internacional del Trabajo ([https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_370408/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_370408/lang-es/index.htm)). En la intersección de sendos debates, hay una idea fuerza: el trabajo decente. Y en ese escenario, se propone que el Trabajo Decente, en los términos que desde la Organización Internacional del Trabajo permiten dotar de contenidos potentes al Octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos) pueda servir de catalizador de otros eventuales Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS en adelante) E Idéntico papel habría de darse al ODS 5 (Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas). En efecto, la vulnerabilidad tiene una manifestación inicial automática en términos económicos en formas de pobreza (multidimensional), cuya desaparición o amortiguación constituye el primer ODS (Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo) de la Agenda 2030.

Pero la pobreza puede ser generadora de otras formas de vulnerabilidad (ligada a la salud/enfermedad, a la desigualdad). Y puede ser la consecuencia de esas mismas situaciones. De ahí que la promoción de la salud (ODS 3, Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades) se convierta en un objetivo anejo al de la eliminación de la pobreza. Y ese mismo esquema causa efecto se replica respecto a los niveles formativos. De suerte que la educación de calidad (ODS 4, Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos) puede contribuir a la remisión de situaciones de pobreza.

En este esquema, entonces, los ODS 5 y 8 centralizan la dinámica de imbricación de

RBU y el EG.

Desde una perspectiva jurídica (y dejando a un lado desde el punto de vista analítico los planteamientos metajurídicos, así como aquellos aspectos candentes ligados a la financiación, por ejemplo) la RBU presenta similitudes con algunas instituciones ya existentes en el ámbito de la protección social española; a saber: las Rentas Mínimas de Inserción de una parte, y con algunos tipos de subsidios asistenciales familiares y de desempleo. Los parecidos, en realidad son solo apariencias, en la medida en que estas prestaciones no son universales, y si bien comparten la finalidad de prevenir la exclusión social (que ni siquiera la pobreza relativa), no tienen potencial para la consecución de las demás finalidades que se predica debe perseguir la RBU.

Las rentas autonómicas de inserción se vinculan a una finalidad condicionada. De modo que la prestación se condiciona a no tener otros ingresos (en cómputo familiar) que sitúen al sujeto por encima del considerado umbral de pobreza legal; así como a participar de eventuales acciones de orientación e inserción laboral.

Estos dos condicionantes alejan a las rentas mínimas de las RBU, que no solo se proyecta universalmente, como derecho de ciudadanía, sino que no guarda relación alguna con la situación de empleo del eventual sujeto beneficiario.

Desde una perspectiva de género, las mujeres vulnerables en los términos apuntados más arriba es posible que no puedan acceder a las rentas mínimas de inserción cuando se les apliquen las presunciones de recursos por pertenencia a un hogar familiar con rentas superiores a las fijadas legalmente como requisito de acceso, o cuando perciban algún otro tipo de rentas a título individual, que, aunque exiguas, flexen el requisito de umbral de recurso. Y tampoco cuando no puedan acceder a actividades de orientación e inserción como consecuencia de condiciones personales (edad, cargas familiares, formación previa, etc.).

Respecto de estos colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad, la RBU perfilada como ingreso mínimo universal incondicionado puede tener efectos positivos, *a priori*. Al menos para prevenir las situaciones de pobreza. O al menos la individual. Pero no la pobreza del núcleo dependiente de ella. Porque no se cuantifican factores de dependencia de otros respecto de la renta femenina.

Algo que, sin embargo sí tratan de hacer los esquemas jurídicos de

---

acciones en torno a la mayor y mejor empleabilidad de las mujeres a partir de condiciones de salud y formativas óptimas y optimizadas. Pero sin perder de vista que, en el centro habría de situarse el diseño de marcos conceptuales de trabajo decente y no precario con perspectiva de género.

concesión de ciertas prestaciones asistenciales. Sirvan de ejemplo las prestaciones familiares, y las prestaciones asistenciales por desempleo, en las que sí se computan las cargas familiares en orden a reconocer el derecho prestacional.

En las primeras, especialmente en los supuestos de monoparentalidad, las reglas de concesión de la prestación analizan los umbrales de rentas condicionantes al número de miembros del hogar (como también se hace en las rentas mínimas de inserción, por otro lado). Desde esta óptica, la vertiente colectiva de la vulnerabilidad tiene un reflejo prestacional, para cuantificar la situación de necesidad. La RBU no realiza ese cálculo. En realidad porque no tiene finalidad alguna de resolver situaciones de necesidad, sino promover situaciones de equidad social, facilitar la igualdad de oportunidades a partir de un ingreso mínimo, para permitir una participación social, e incluso laboral en términos más ventajosos.

En las prestaciones familiares, además, se mantienen las líneas generales, presentes en los sistemas de protección social española (sistema estatal de seguridad social, y sistemas autonómicos de asistencia social y servicios sociales) y que traducen una regla *bismarckiana* de la incompatibilidad general de las prestaciones económicas y el trabajo.

Para el colectivo de mujeres vulnerables, la compatibilidad general entre RBU y trabajo podría suponer una característica muy positiva. Al mismo tiempo que poco realista; puesto que desde una perspectiva de género, para el colectivo de mujeres en situación de vulnerabilidad económica y social no es obvio que con la RBU se garantice con proyección en el tiempo la igualación de oportunidades en el ejercicio de los derechos sociales y de los demás. Porque las transferencias monetarias quizás no puedan resolver automáticamente las situaciones laborales y subjetivas condicionantes de partida.

Por eso, cabría, también de un modo superficial, traer aquí la opción desde el EG. Que permite plantear esquemas de protección social ligados a la actividad laboral-profesional que, aunque sean condicionales, garantizan el cumplimiento del requisito de empleo. Al mismo tiempo, cuando la institución contempla elementos de empleabilidad, posibilita la inserción paulatina de personas sin formación (y por tanto de mujeres vulnerables en esas circunstancias). Los ingresos ya no son incondicionados o universales, sino derivados del trabajo, lo que traslada la suficiencia de los recursos personales a la esfera individual (el trabajo personal), cuando, al contrario, en la RBU, la suficiencia se garantiza colectivamente desde la sociedad.

La solución, quizás, no se encuentre en ninguna de esas dos alternativas;

sino en la revisión de los esquemas ya existentes<sup>26</sup>, a los que habría de insuflar ingresos públicos de entidad superlativa.

Condiciones laborales decentes, sistemas de protección más completos (con niveles contributivos y asistenciales imbricados) eficientes y eficaces, planes de empleo eficaces, sistemas públicos de servicios sociales que resuelvan las necesidades sociales e individuales ligadas a las tareas de cuidado, pueden ser ingredientes de una fórmula renovada. Algo, por otro lado, complicado desde la óptica de la distribución constitucional de competencias, en las que el art. 149.1.1<sup>a</sup> no ha podido demostrar mucho recorrido exitoso.

Obviamente cabría profundizar en muchos de los aspectos aquí sumariamente apuntados, pero habrá de ser en otro momento, y en otro lugar.

## 5. Bibliografía

- Cantó Sánchez, O., et al., “Crisis y brecha de riesgo de pobreza por género”, *Estudios de economía aplicada*, vol. 34, n. 1, 2016, pp. 179-204.
- Carrizosa Prieto, E., “La renta básica ciudadana en el ordenamiento jurídico español. Una propuesta desde el ámbito jurídico”, *Ética & Política*, vol. XIX, n. 1, 2017, pp. 169-192.
- Cebrián, I., “Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones diferencias por género al final de la vida laboral”, *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 33, n. 2, 2015, pp. 311-328.
- Consejo Económico y Social, *La participación laboral de las mujeres en España*, CES, Madrid, 2016.
- Felgueroso, F., Millán, A., Torres, M., “Población especialmente vulnerable ante el empleo en España”, *Estudios sobre la Economía Española*, n. 7, 2017.
- Guamán, A., Garzón, A. (Coords.), *El trabajo Garantizado, una propuesta necesaria frente al desempleo y la precarización*, Akal, Madrid, 2017.
- Jiménez Rodríguez, M.L., “El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, n. 3, 2018, p. 196 y ss.

---

<sup>26</sup> Un ejemplo lo ofrecerían el *Plan Director por un Trabajo Digno* (Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020., del que se desgajan planes específicos, como el *Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (2018-2020)*.

- Observatorio de las Ocupaciones, *Informe del mercado de trabajo de las mujeres estatal*, SEPE, Madrid, 2017.
- Secretaría de Empleo, *Situación de las mujeres en el mercado de trabajo*, Ministerio de Empleo, Madrid, 2017.
- Van Parijs, P., Vanderborght, Y., *Ingreso básico. Una propuesta radical para una sociedad libre y una economía sensata*, Grano de Sal, Ciudad de México, 2017.

# 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](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*