



# RENDA BÁSICA Y MUJER. INCENTIVOS Y DESINCENTIVOS. EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD Y LOS ROLES SOCIALES

## *BASIC INCOME AND WOMEN. INCENTIVES AND DISINCENTIVES. ITS EFFECTS ON EQUALITY AND ON SOCIAL ROLES*

Carmen Carrero Domínguez.  
Universidad Carlos III de Madrid  
carmen.carrero@uc3m.es

Marta Navas-Parejo Alonso.  
Universidad Carlos III de Madrid  
mnavaspa@der-pr.uc3m.es

### RESUMEN

El objeto de este análisis es intentar comprobar cómo la Renta Básica puede ser un instrumento eficaz para propulsar y alcanzar la Igualdad de género y cómo se correlaciona con el salario y el empleo de la mujer. Para ello, las autoras delimitarán los conceptos implicados, el alcance en el marco del ordenamiento jurídico español e intentarán demostrar cómo el reconocimiento de la Renta Básica ayuda a aumentar la libertad de decisión de la mujer y, por ende, su mejor posición jurídica en el mercado laboral. Desde luego, con el objetivo de alcanzar una mayor Igualdad al enfrentarse a la promoción profesional, a unas más iguales retribuciones a igualdad de mérito y capacidad y a una entrada en el empleo que no suponga superar los obstáculos de género que, en la actualidad, existen con los estereotipos tradicionales que el Mercado Laboral mantiene. Así, será esencial que se analicen los posibles incentivos que el salario u otras condiciones de trabajo pueden suponer.

**Palabras Clave:** Renta Básica, Mercado de trabajo, Igualdad, mujer, salario y empleo.



## ABSTRACT

The purpose of this analysis is to try to prove how the Basic Income can be an effective instrument to propel and achieve gender equality and how it correlates with wages and employment. For this, the authors will delimit the concepts involved, the scope within the Spanish legal framework and will try to demonstrate how the recognition of Basic Income helps to increase the freedom of decision of women and, therefore, their better legal position in the working market. Of course, with the aim of achieving greater equality when faced with the promotion of professionals, to more equal remuneration for equality of merit and ability and to entry into employment that does not involve overcoming gender barriers that currently exist, with the traditional stereotypes that the Labor Market maintains. Thus, it will be essential to analyze the possible incentives that salary or other working conditions may entail.

**Keywords:** Basic Income, Labor market, Equality, Women, wage and Employment.

**Carmen Carrero Domínguez:** *Profesora Titular de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. Ha desarrollado sus labores docentes e investigadoras en esta Universidad y en otros centros extranjeros como la Law School (Harvard University) o la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. Sus líneas de trabajo actuales son la Igualdad en el ámbito laboral, Renta Básica y prestaciones económicas de garantía de recursos de subsistencia y Salario en los empleados públicos. Tiene publicaciones especializadas en las materias señaladas.*

**Marta Navas-Parejo Alonso:** *Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid (2010) con Premio Extraordinario de Doctorado (2012), Universidad en la que en la actualidad es Profesora Visitante. También ha desarrollado labores de investigación en centros extranjeros de Burdeos, París y Florencia. Miembro de diversos Proyectos de Investigación I+D y Premios FIPROS, sus actuales líneas de investigación son la Renta Básica y conexión con el mercado de trabajo, Seguridad Social y responsabilidad en materia de Seguridad y Salud Laboral, teniendo publicaciones especializadas al respecto.*



## 1. ACERCAMIENTO AL DERECHO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

La igualdad es un Derecho Fundamental consagrado en la Constitución Española (en adelante, CE). Este Derecho es uno de los principales de nuestro ordenamiento jurídico porque mide la calidad del Estado y de la sociedad y, así, se configura como un valor esencial del Estado Social de Derecho.

Igualdad es equivalente a no discriminación, a igualdad de trato y, en el caso que nos ocupa, Igualdad de género, es decir, a igualdad de condiciones en la entrada y durante la permanencia en el mercado de trabajo.

El artículo 14 de nuestra CE se configura como una norma de derecho objetivo pero que concede un derecho subjetivo no autónomo. Es decir, la norma constitucional tiene sentido respecto de las concretas relaciones jurídicas que se presentan. Por ello, necesita de un término de comparación para determinar si el trato que se concede a una persona, en nuestro caso la mujer, está o no justificado. De modo que no se puede invocar o alegar en abstracto sino a través de una comparación concreta.

Si partimos de que la Igualdad tiene que manifestarse en el contenido y en la aplicación de la Ley, se puede afirmar que habrá vulneración del principio de Igualdad cuando exista un trato distinto que no se pueda justificar o que sea arbitrario. Dicho esto, La Ley Orgánica de Igualdad de 2007<sup>1</sup> (LOIHM), cuyo objetivo era desarrollar la aplicación del art. 14 de la CE, no se limitó a proclamar la igualdad de sexos. Si fuera así sería una norma que no habría aportado ningún valor añadido, ni tendría carácter innovador porque, la proclamación con carácter universal y de eficacia directa de la Igualdad, ya dimana del propio texto constitucional. Sino que la Ley, sin repetir lo que ya establece la CE, se apoya sobre un juicio real, social y sociológico de partida que es que esa igualdad no es “efectiva” por lo que no existe de plano. De hecho, la propia Exposición de motivos de la Ley de Igualdad establece la existencia de discriminación en muchos ámbitos, por ejemplo, el político, el salarial, el social o el cultural, entre otros. Y de esta situación que se describe, la LOIHM concluye que el reconocimiento y la efectividad de la Igualdad es una tarea pendiente (esto se decía en 2007 pero está plenamente vigente en 2019), que necesita de instrumentos que, afectando a todo el ordenamiento jurídico, conviertan la Igualdad en una realidad. La LOIHM quería ser una “ley ómnibus” de afectación a todos los ámbitos donde existe discriminación y, por supuesto, en el social, de empleo y laboral que afecta muy directamente a la mujer.

Consecuentemente con lo anterior, supone una ampliación de las políticas de igualdad a todo el conjunto de políticas públicas, movilizándolas a favor de la misma, e incluyendo la perspectiva de género en todos los aspectos sectoriales. La búsqueda de la transversalidad, de la interdisciplinariedad y de la integración, debía imperar en cualquier creación legislativa, sea cual fuere el legislador sectorial, destacando la Igualdad por encima de los objetivos que ese legislador se haya planteado como premisa de partida.

De este modo, la perspectiva de género se incorpora a todas las actuaciones y actividades públicas, en todos los niveles y etapas y afectando a todos los ámbitos del ordenamiento jurídico y de la realidad social que incidan sobre la discriminación o desigualdad entre hombre y mujeres.

Siendo esto así, la regulación de la igualdad se inscribe en una senda de lo que en EEUU se denomina “affirmative action”. Esto quiere decir que todas las acciones positivas (tan utilizadas, últimamente, en nuestro ordenamiento jurídico), suscitan siempre, un amplio conjunto de cuestiones de porte constitucional

<sup>1</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007)



ya que para conseguir analizar a los colectivos diferenciados (hombres y mujeres) se recurre a herramientas que afectan a su estatus jurídico, colocándose en el filo de la constitucionalidad porque se enfrenta con otros valores y principios (también constitucionales) como los de seguridad jurídica, la libertad de los ciudadanos, los principio de mérito y capacidad para el acceso al mercado de trabajo o el principio de igualdad en sí mismo considerado.

Hay que añadir que, tanto la CE como la LOIHM, se asientan en posiciones políticamente correctas, por ello, cualquier crítica técnico-jurídica pudiera calificarse de conservadora. Es por ello que haya que ser cauteloso en el análisis y, sobre todo, cuando se ponga en contacto a la Igualdad con la Renta Básica, como veremos más adelante.

En todo caso, antes de avanzar en otras consideraciones, es oportuno hablar, si quiera brevemente, de las posibles acciones positivas. Estas suponen, para promover la igualdad de género u otras, adoptar medidas desiguales orientadas a conseguir el objetivo de la Igualdad. En efecto, estas medidas se dividen en distinto tipo pero, para lo que nos interesa, las más importantes son las llamadas medidas inversas, esto es, las cuotas reservadas al colectivo de mujeres en los procesos que supongan la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. No obstante, hay otras medidas que, sin ser cuotas, favorecen al colectivo concreto que está discriminado sin afectar o perjudicar a otros sujetos. Se trataría de invertir la desigualdad material. Además, estas medidas deben ser necesariamente temporales, porque el objetivo principal es que una vez conseguida la Igualdad sustancial, desaparezcan para que no se produzcan desequilibrios con otros derechos como puede ser la libertad de empresa o el propio derecho al trabajo de los ciudadanos o a una remuneración justa por el mismo.

Quizás sea este el modo de incluir la Renta Básica como acción positiva e instrumento para conseguir la igualdad material entre hombres y mujeres, teniendo un encaje constitucional no conflictivo con otros derechos de la misma naturaleza.

## 2. RENTA BÁSICA, IGUALDAD Y CONSTITUCIÓN

Para poder analizar si la Renta Básica puede tener encaje en la CE y, por ende, afectar positivamente a la Igualdad de género, es necesario partir de su propia definición como se entiende por su naturaleza, es decir, como un derecho subjetivo, y por la mayoría de los especialistas en la misma.

La Renta Básica se viene concibiendo por los estudiosos como un Derecho Fundamental y Universal sin más condicionante que el ser ciudadano o residente de un país. El derecho a percibir una renta mínima de ingresos existenciales que procuren una vida digna a los ciudadanos y la posibilidad de desarrollarse con libertad (VAN PARIJS, 1996). Esta renta se configura como un derecho individual y no vinculado a la familia que, como se sabe, es el parámetro que se utiliza para la concesión de las ayudas que se establecen por las legislaciones de los Estados. Es decir no tiene condiciones con respecto a las rentas o el patrimonio del sujeto beneficiario ni de la familia (cuando hablamos de las prestaciones asistenciales en España, en la mayoría de los casos se condiciona a los ingresos y bienes del sujeto y de su familia).

Siendo una renta que se presenta como un ingreso periódico, permanente y en metálico del ciudadano, es necesario, también, que sea de cuantía suficiente para proporcionarle ese mínimo existencial que pretende cubrir. Es cierto que dependerá de cada Estado tomar de referencia o el salario mínimo interprofesional o cualquier otro índice que ayude a marcar cuál debe ser la cuantía de la renta a percibir. Además, esta Renta



debe ser compatible con el trabajo desde el momento que se reconoce como un derecho fundamental que cubre las necesidades básicas del ciudadano. Otra cosa será que el ciudadano decida libremente trabajar para complementar y tener una calidad de vida mejor o no. Pero eso será una decisión individual que solo le atañe a él. En este sentido, el trabajo se concibe como un derecho que dignifica y desarrolla a la persona y, por ello, es ésta la que decide en qué, cómo y cuándo trabaja y el nivel de vida que quiere tener. Por supuesto, lo que no se conseguirá es un nivel alto sólo percibiendo la Renta Básica que, como se ha dicho anteriormente, sólo debe cubrir el mínimo existencial que todo ser humano debería tener garantizado (CARRERO, 2017). Sobre esta cuestión se incidirá más adelante.

Además, la Renta Básica, desde este punto de vista, presenta un rasgo que es esencial y es que es un medio para alcanzar la igualdad. De este modo, el que cualquier ciudadano, independientemente de su sexo, pueda percibir este mínimo vital hace, sin lugar a dudas, que tanto hombres como mujeres se encuentren en una situación necesaria de paridad y, por tanto, lo que conlleva es que se pueda romper el molde tradicional y real de que las mujeres son las que concilian quedando al margen o en un segundo lugar su desarrollo personal y profesional. Con ello se conseguiría que la Igualdad de género alcance una casi plena efectividad porque todos los ciudadanos conseguirían un umbral mínimo de bienestar que les haría decidir sobre su futuro, superando algunos obstáculos que hoy día se presentan, con esta crisis económica y demográfica, como son la baja natalidad, la inclusión en el mercado laboral concluida la formación de las mujeres, el desarrollo de una vida profesional y todo ello compatibilizado con la vida personal o familiar que uno elija. Y es que la Igualdad y la conciliación son unos valores que no son negociables y, por lo tanto, no pueden verse alterados o recortados por los conflictos económicos que en cada momento se producen en los Estados.

En efecto, hoy en día la falta de Igualdad y, al hilo de ella, de recursos económicos, provoca discriminación por falta de oportunidades y la Renta Básica puede ser, junto con otras medidas de impulso, una buena fórmula de afianzar esos valores porque no podemos olvidar que nos encontramos ante un mercado laboral masculino en la determinación de quiénes negocian los convenios colectivos, en los elementos del contrato y las condiciones laborales que se establecen y en los sistemas de trabajo que las empresas imponen. Y es que resulta imposible, en los momentos actuales, entrar, mantenerse y promocionarse como mujer en el trabajo sin condiciones. Es un conflicto de valores y económico para la mujer y lo es para la empresa que valora más las desventajas que la profesionalidad de las trabajadoras (CARRERO, 2017).

Y es que el fundamento de la Renta Básica es que es un derecho subjetivo del ciudadano (BERTOMEU Y RAVENTÓS, 2006) a recibir unos ingresos que no quedan sujetos a la discrecionalidad de quién tiene que valorar si se reúnen una serie de requisitos para tener derecho a los mismos (como pasa en ayudas o prestaciones sociales). Y que, además, no tiene en cuenta ningún condicionante de la persona, género, nivel de ingresos, contribuciones a la sociedad para adquirir derechos etc. Al contrario, la Renta Básica y otras medidas sociales deben apoyarse entre sí cuando el ciudadano se encuentra en una situación de necesidad que va más allá de la que debe cubrir, como existencial, la Renta.

Una vez que partimos de estas consideraciones, lo primero que hay que volver a señalar es que el fundamento principal, que sustenta la Renta Básica, es el de dignidad personal y tiene como consecuencia que se configure como un seguro contra una hipotética pobreza (VAN PARIJS; VANDERBORGHT, 2015). Adquiriendo así la necesidad de que haya un compromiso público en este sentido. Es cierto que la Renta Básica es difícil de encajar en la CE por varias razones: la primera, el derecho a la Renta Básica no es de fácil acomodación con los derechos fundamentales puros sino que derivaría de ellos, entre los que se encuentra, como esencial, el derecho fundamental a la Igualdad; y, la segunda, por el propio reparto de competencias entre Estado y CCAA. Además tenemos que tener en cuenta que la Renta Básica no protege situaciones de necesidad como lo hace la Seguridad Social. Por tanto, no estaría incluida en el art. 41 de la CE. No se trata de protección social.



Ahora bien, la Renta Básica, se ha dicho ya, es un instrumento para lograr una igualdad material y hacer que la posición jurídica y social de aquellos que son más vulnerables tenga salida en la sociedad. De este modo, sí que encontramos un encaje constitucional esencial en el art. 9.2 de la CE, donde se consagra ese compromiso de los poderes públicos del que se hablaba anteriormente, de promover las condiciones de “libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra”. Y ya no estamos ante un derecho fundamental (de por sí ya sería importante) sino en un valor que impera y estructura el Estado Social de Derecho y es por eso, que está en el Título Preliminar de la CE. Con esta afirmación de que la Renta Básica debe sustentarse en el art. 9.2 CE se puede responder a la cuestión de quién debe asegurar esa Renta, y por tanto, tiene la competencia constitucional de instaurarla. Sin lugar a dudas el Estado, ya que será una competencia estatal (art. 149.1.1 CE) que responde a la propia naturaleza del Estado Social de Derecho y deriva del compromiso genérico de los poderes públicos con la ciudadanía, en orden a conseguir la Igualdad en todos los ámbitos y para todos los colectivos que puedan sufrir algún tipo de discriminación, el grupo de género también.

Desde esta perspectiva, la Igualdad entre hombres y mujeres, encaja perfectamente en los objetivos de la Renta Básica, esto es, colocar a la mujer en una mejor posición en el mercado laboral y acercar la Igualdad de género al empleo incidiendo en la corresponsabilidad imprescindible entre ambos sexos (más adelante se volverá sobre esta cuestión).

En todo este discurso, podría plantearse si la Renta Básica pudiera tener algún tipo de limitación. Desde luego, desde un punto de vista objetivo, no. Es claro, no se puede desvirtuar la propia naturaleza de un derecho universal del ciudadano y, además, incondicionado. La lógica preventiva de la Renta Básica está, sin lugar a dudas, en evitar la pobreza, aumentar la libertad y, por consiguiente, avanzar en la Igualdad.

Ahora bien, la otra cuestión que se plantea es si la Renta Básica puede tener límites subjetivos, es decir, marcar diferencias de colectivos por edad, discapacidad u otras razones, como la de género. En principio, es difícil dar una respuesta absoluta porque dependerá de que sean razonables las limitaciones y que sean acordes a la función que cumple este derecho que, se ha dicho, es universal. Qué es lo importante que no afecta al fundamento del derecho. Por supuesto, habría que hacer una reflexión sobre cuál es la razón por la que se limita ese derecho y su objetivo a conseguir. En el caso de la Igualdad de género, el establecimiento de acciones positivas de favorecimiento a las mujeres (y posible limitación para el hombre) estarían justificadas por la necesidad de la entrada de la mujer en el mercado laboral con igualdad de oportunidades en el empleo y en la condiciones de trabajo, claramente. Lo mismo ocurriría con otros colectivos, por ejemplo, los menores y jóvenes porque establecer, por ejemplo, una cuantía de Renta Básica más alta está en función de que necesiten más formación o en los tramos de mayor edad cuando se trata de pensiones más bajas. Aquí los elementos condicionan la posibilidad de establecer limitaciones subjetivas aunque depende, claro está, de su nivel de riqueza. Lo que no quiere decir que la Renta Básica esté sujeta a una condición de recursos. Es por eso que resulte muy complejo dar una fórmula universal para todos los colectivos que puedan ver alterado su derecho a la Igualdad.



### 3. SALARIO, RENTA BÁSICA Y EMPLEO

Continuando con lo anteriormente visto, la relación de la Renta Básica con la Igualdad y la mujer, es necesario analizar un aspecto fundamental y que plantea que la Renta Básica sea una fórmula muy cuestionada por determinados sectores. Se trata de su relación con el salario y con el empleo.

En este sentido, en este trabajo se pretende dar respuesta a una cuestión básica: cómo la Renta Básica puede afectar al empleo de la mujer. Tanto desde un punto de vista del empleo en general, cualquier tipo de empleo y de condiciones, como desde el punto de vista del llamado empleo de calidad. Para ello, será necesario tener en cuenta una serie de premisas que hay que determinar: cuáles son los conceptos y variables a tener en cuenta, esencialmente, Renta Básica, salario mínimo y empleo; si la Renta Básica es compatible con el salario; y las formas que la Renta Básica tiene de relacionarse con el empleo a través de los cambios o configuraciones del salario.

En este epígrafe se examinarán dichas premisas, analizando posteriormente los aspectos relativos a la relación de la Renta Básica con el empleo de la mujer.

#### 3.1. LAS PREMISAS DEL ANÁLISIS: SALARIO, SALARIO MÍNIMO Y EMPLEO

La primera cuestión a determinar es la conceptualización de los elementos que se encuentran aquí en cuestión. La forma de concebir la Renta Básica ya se ha examinado anteriormente, por lo que no se insistirá más en ello por el momento. Baste recordar que aquí se maneja un concepto de Renta Básica Universal.

El paso siguiente es determinar cuál va a ser la medida de referencia y comparación que se va a utilizar aquí. Se ha hablado del salario, cuyo concepto jurídico se encuentra recogido en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)<sup>2</sup>. Sin embargo, establecer una comparativa salario – Renta Básica – empleo a partir del concepto global del salario, sería complejo, pues el salario no es una medida estable o general que permite extraer conclusiones de aplicación global. Por este motivo, es necesario encontrar una medida de comparación más general, y por ello se centrará la atención en el salario mínimo interprofesional. El motivo es que se trata de un suelo mínimo de contratación (SEMPERE, 2014), calculado en función de distintos indicadores económicos<sup>3</sup>, y cuya idea es que garantice un nivel básico de ingresos que percibirá el trabajador referido a la jornada legal de trabajo "para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores" (art. 1 RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019). Se podría aludir al salario en general, al profesional, por ejemplo, pero como medida básica de comparación general con la Renta Básica no resulta útil. Así pues, el salario mínimo es una medida, quizá no ideal, pero sí más ajustada, para establecer un estudio global de incidencia en su relación con la Renta Básica pues, además, de los motivos anteriores, se trata también de una medida de protección.

<sup>2</sup> Art. 26.1 ET (del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores): "la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo".

<sup>3</sup> Que el art. 27 ET establece que son el índice de precios de consumo; productividad media nacional alcanzada; incremento de la participación del trabajo en la renta nacional; coyuntura económica general.



El segundo de los aspectos a tener en cuenta es el relativo al empleo. Por ello, es necesario distinguir el concepto de “empleo de calidad”. La Comisión Europea utiliza una serie de parámetros a tener en cuenta que contribuirían a poder calificar un empleo como de calidad (NAVAS-PAREJO, 2016). Se trata, entre otros, de: la calidad intrínseca en el trabajo, entendida aquí como la remuneración o la jornada; las capacidades, formación continua y desarrollo profesional del trabajador; la igualdad de género; seguridad y salud en el trabajo; flexibilidad y estabilidad; la organización del trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar; diálogo social y participación de los trabajadores; respeto de la diversidad y no discriminación (GONZÁLEZ; GUILLÉN, 2009 y Comunicación de la Comisión Europea COM (2001)313 Final). Debiendo tenerse también en cuenta el prestigio e interés del trabajo, la cualificación y competencia, las relaciones interpersonales en el trabajo, etc. (GONZÁLEZ; GUILLÉN, 2009). De igual modo, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se ha referido al trabajo decente, no equivalente en su totalidad al empleo de calidad, pero que también puede servir de indicador<sup>4</sup>.

De lo anterior se deduce que el empleo puede concebirse de diversas formas. Un empleo a cualquier precio o un empleo de calidad, decente, el deseable, al que se aspira. Y ya sea empleo de calidad o empleo decente, es definido a partir de parámetros que tienen sin duda en cuenta variables económicas, el salario fundamentalmente, pero sobre todo otro tipo de elementos de orden cualitativo que, además, dependerán en su cuantificación del tipo de trabajador del que se hable. Esto va a resultar muy relevante a la hora de hacer una valoración completa de la relación entre Renta Básica, salario mínimo interprofesional y empleo.

### 3.2. RENTA BÁSICA Y SU COMPATIBILIDAD CON EL SALARIO

Partiendo de las premisas anteriores, es necesario valorar hasta qué punto la Renta Básica es compatible o no con el salario, algo ya adelantado anteriormente pero sobre lo que conviene incidir. Dependiendo de la respuesta, los efectos sobre el empleo pueden ser de uno u otro tipo.

Debe de nuevo recordarse, si quiera brevemente, que la Renta Básica se concibe como un derecho (BERTOMEU; RAVENTÓS, 2006) que tiene cada miembro de la sociedad, sin ningún tipo de condicionante. El objetivo fundamental que persigue este ingreso, es alcanzar una situación en que todas las personas puedan llevar una vida digna y evitar las situaciones de pobreza (FUMAGALLI, 2006 y VAN PARIJS, 1996). Existiendo alguna variante en la concepción de la diversa doctrina sobre alguno de los aspectos de su configuración, en este trabajo se parte de una Renta Básica como derecho, ingreso económico y si acaso sujeto a condicionantes que no tengan que ver con la capacidad económica del sujeto en cuestión. Por tanto, la Renta Básica, además de económica, y por ello es fundamental ponerla en relación con una variable también económica como es el salario, no exige ni la carencia de recursos ni es incompatible con la realización de cualquier tipo de prestación de servicios.

Al ser compatible con cualquier prestación de servicios, con el desarrollo de una actividad remunerada, esto hace que la Renta Básica sea compatible con el trabajo (SORIANO, 2012) y con el salario independientemente de cuál sea. Así pues, se proporcionará a todos los sujetos sin tener en cuenta su nivel de rentas, tendiéndose así a la homogeneidad por colectivos (SANZO, 2005) y diferenciándose de otro tipo de rentas concebidas para aquellas personas en situación de carencia de recursos, como es el caso de las prestaciones de garantía de recursos.

.....

<sup>4</sup> “El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social” [...] “No se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable. No cabe disociar la cantidad del empleo de su calidad. Todas las sociedades tienen su propia idea de lo que es un trabajo decente, pero la calidad del empleo puede querer decir muchas cosas. Puede referirse a formas de trabajo diferentes, y también a muy diversas condiciones de trabajo, así como a conceptos de valor y satisfacción. Hoy en día, es indispensable crear unos sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, a la vez que son capaces de adaptarse a unas circunstancias en rápida evolución, en un mercado mundial muy competitivo” (SOMAVIA, 1999)



## 4. RENTA BÁSICA Y EFECTOS SOBRE EL EMPLEO: EL CASO DE LA MUJER

Se ha comentado que la Renta Básica Universal también tiene una serie de detractores cuya principal crítica, además de las relativas a las formas de financiación, incidencia en inflación, etc., es el peligro de que suponga una desincentivación al empleo. Si se creará una sociedad de la “vagancia” (SORIANO, 2012) o si las unidades familiares se verán inmersas en una situación de retroceso social en las cuales sólo una parte de la unidad familiar desempeñe una actividad retribuida y la otra no, dado que se pueda prescindir de uno de los salarios.

De esta manera, es fundamental realizar un análisis de los efectos que su implantación tendría en el empleo y, en concreto, para el colectivo de la mujer. Para ello, es conveniente adoptar una perspectiva desde el empleo en un sentido general, para lo cual uno de los parámetros de valoración fundamentales será el salario mínimo interprofesional, y una perspectiva desde el empleo de calidad.

### 4.1. RENTA BÁSICA Y EMPLEO EN GENERAL

En este caso, la valoración más importante que se realiza es en términos de coste de oportunidad. Un enfoque que se da también a la relación entre el salario y las prestaciones con condición de recursos, en la que la Renta Básica se presenta como una mejor alternativa.

Al ser la Renta Básica completamente independiente y compatible con el salario, también lo es con el empleo, y esto supone la eliminación de ciertos desincentivos al trabajo que se producen con otras percepciones económicas por motivos de incompatibilidad. Es el caso de las prestaciones de garantía de recursos, que establecen requisitos de acceso que, de no cumplirse, pueden suponer la pérdida del ingreso. Son fundamentalmente relativos al establecimiento de un límite de ingresos<sup>5</sup> de manera que pueden producirse situaciones en que el acceso a un empleo, y por tanto, un salario, sitúen al perceptor fuera del umbral de recursos, perdiéndose la prestación. Valoración de coste de oportunidad, como se decía, que hace que en ocasiones se desincentive la búsqueda y aceptación de un trabajo por estos colectivos.

En el concreto caso de las mujeres, este efecto se agrava. Un estudio del perfil de los perceptores de la renta ha determinado que, al menos en el caso de las Comunidades Autónomas, el mismo está feminizado (un 54'84% en 2013) y suele ser de baja cualificación (MALGESINI, 2014) grupo que, además, tiene mayores dificultades de permanencia en el mercado de trabajo (SECRETARÍA DE EMPLEO, 2017). De manera que los problemas que plantean estas prestaciones o rentas mínimas en su relación con los ingresos provenientes de los salarios, se presentan fundamentalmente en el caso de las mujeres y es por ello que la búsqueda de otra opción que sustituya estas rentas mínimas debe ser visto incluso más favorablemente en el caso de las mujeres que en el supuesto anterior. Si los perceptores de las rentas mínimas tienen más propensión a no aceptar puestos de trabajo de baja remuneración, pues no les compensa o supone la pérdida de la

.....  
<sup>5</sup> Un ejemplo de ello se encuentra, en el ámbito de prestaciones incluso autonómicas, que contemplan de forma general el elemento del desempeño de la relación laboral aunque lo hacen desde distintos puntos de vista. Así pues, se observa cuatro tipologías que varían en función de los parámetros que se valoran en este aspecto y según el régimen de compatibilidad o, incluso, de condicionante para iniciar acceder a la prestación, establecido (NAVAS-PAREJO, 2018): las que establecen reglas de compatibilidad en función de modalidades contractuales; otras que descuentan proporcionalmente las cuantías en función de los ingresos; las que condicionan la compatibilidad de la relación laboral en función de que la cuantía salarial no supere un límite de ingresos; las Comunidades Autónomas que fijan una renta complementaria específicamente.



prestación, y estos perceptores son más mujeres que hombres, la consecuencia es que las mujeres son las que principalmente se quedan fuera del mercado de trabajo, al margen ya de los problemas de incorporación al mismo que normalmente tienen. A ello se suma el hecho de que la economía sumergida, alternativa a esa incompatibilidad del ingreso salarial con las rentas mínimas, se desarrolla en su gran mayoría por mujeres.

Por tanto, en principio, podría concluirse que la Renta Básica eliminaría o, al menos, reduciría esa situación en el caso de la mujer, potenciaría el desempeño de una relación laboral por las mismas pues la total compatibilidad haría que fuera factible. Es más, podría considerarse que la Renta Básica ejercería aquí un papel de “subvención al trabajo relativamente poco productivo” (VAN PARIJS; VANDERBORGHT, 2015)<sup>6</sup>.

En segundo lugar, como perspectiva contraria, se alega el riesgo de que el sujeto en cuestión va a considerar que, al tener unos ingresos mínimos de subsistencia, a pesar de ser compatibles, probablemente no le interese trabajar porque no lo necesita (RAVENTÓS; SORIANO, 2010). Esto lleva a la discusión de si la Renta Básica es una “alternativa al pleno empleo” o una “estrategia para lograrlo” (VAN PARIJS; VANDERBORGHT, 2015)<sup>7</sup>. Aquí el análisis debe realizarse, si se habla de empleo en general, en relación con otras variables económicas, pues, de nuevo, estará en función del coste de oportunidad del trabajador.

En este sentido, puede pensarse en dos situaciones diferentes. Las de las unidades familiares monoparentales o no. En el caso de que haya un solo posible perceptor de salario, algo que también sucede en gran número en el caso de las rentas mínimas (MALGESINI, 2014), es posible que el incentivo al trabajo sea mayor habida cuenta de que el salario del llamado “cabeza de familia” sería el único a ingresar en la unidad familiar. En cambio, en el caso de familias con más de un posible sujeto a desarrollar una relación laboral, es posible que el incentivo sea inferior siendo, con mayor probabilidad y por convicciones sociales, la mujer la que renunciaría a la relación laboral, pues ya tendría el ingreso económico a través de la Renta Básica, a unir al que recibieran el resto de miembros de la unidad familiar. El que esta situación sea o no determinante no se puede valorar en términos de certeza en la actualidad, pero lo que sí se puede aventurar, al menos en términos de comparación respecto a utilizar la vía de la Renta Básica, es que su alternativa son esas rentas mínimas, en que la situación de desincentivo al empleo es mayor, pues serían todos los miembros de la unidad familiar los que no tendrían alicientes al desarrollo de la relación laboral.

Sin embargo, si se sale del colectivo de perceptores de las rentas mínimas, la pregunta más importante es si esto llevaría a desincentivar el empleo de la mujer en los colectivos que anteriormente no tenían derecho a esas rentas mínimas.

En este caso, desde el punto de vista del empleo en general, una de las vías fundamentales de análisis es la de la comparación con el salario mínimo pues en función de la cuantía de ambas variables, se puede producir o no un desincentivo al trabajo.

---

<sup>6</sup> En todo caso, tampoco se debe perder de vista que también hay rentas mínimas que exigen el aceptar un empleo adecuado o tener una búsqueda de empleo activa, medidas que intentan paliar esta conocida desincentivación a desempeñar una vida laboral (VAN PARIJS y VANDERBORGHT, 2015).

<sup>7</sup> Como alternativa al pleno empleo tiene el enfoque, a grandes rasgos, de ser una compensación a aquellos que no podrán nunca realizar una actividad remunerada, por aquellas actividades que no tienen reconocimiento económico. (VAN PARIJS, P.; VANDERBORGHT, 2015).



#### 4.1.1. COMPARACIÓN ENTRE CUANTÍAS: EFECTOS DE LA ELEVACIÓN DE LA CUANTÍA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

En general, se podría afirmar que a mayor salario mínimo, y por tanto más distancia con la Renta Básica, más incentivos hay al trabajo. En cambio si el salario mínimo es reducido o se le resta la Renta Básica, el efecto negativo sobre el empleo será mayor<sup>8</sup>. Se han realizado diversos estudios que intentan determinar los efectos que tiene una elevación del salario mínimo sobre los índices evolutivos del empleo, unos efectos que son complejos de valorar (ver un análisis en NAVAS-PAREJO, 2016), no presentando según parte de la doctrina efectos significativos (GALÁN; PUENTE, 2012), al menos en el panorama anterior al más reciente, de un salario mínimo muy reducido y una preponderancia del salario establecido en el Convenio Colectivo y normalmente superior al legal.

De esta manera, dichos estudios demostraron que, en principio, la subida del salario mínimo no es significativa en cuanto al empleo de las mujeres, salvo las que se encuentran, a su vez, en el colectivo de adolescentes (16-19 años) (DOLADO; FELGUEROSO, 1997, en DOLADO; JIMENO; FELGUEROSO, 1999 y también en GONZÁLEZ, 1997). Ello teniendo en cuenta que algunos estudios valoran el hecho de que un aumento del salario mínimo pudiera incentivar a los jóvenes a abandonar los estudios (NEWMARK; WASCHER, 1994), algo que iría en contra del empleo cualificado, entrando la mujer en el futuro en un círculo que no la dejaría salir de ese estado.

El dato que finalmente se ponía en relieve, entre otros, es que, en realidad, nuestra estructura laboral y salarial hacía que la influencia de los cambios del salario en el empleo no fueran tan evidentes dado que los salarios realmente aplicados, los de los convenios colectivos, solían ser más elevados que el salario mínimo. Por lo menos en los empleos más cualificados, de modo que, si acaso, el mayor riesgo podría encontrarse en los casos de trabajos de menor cualificación y remuneración (incentivando también el empleo irregular para esos colectivos) (BLÁZQUEZ; LLORENTE; MORAL, 2011). De manera que si el aumento del salario mínimo conllevara el aumento del salario del convenio colectivo, sí podía esperarse una incidencia negativa en el empleo de los colectivos que se han señalado, fundamentalmente mujeres y adolescentes (GALÁN; PUENTE, 2012). Algo que no parecía un riesgo muy elevado hasta el momento, dado que nuestro salario mínimo era sustancialmente inferior al de otros países.

Sin embargo, el panorama cambia con la actual reforma de la cuantía y régimen jurídico del salario mínimo, ahora sustancialmente superior, no sólo por la elevación de su cuantía (900 euros) sino también por ser independiente de los complementos salariales<sup>9</sup>. De manera que este aumento de la cuantía del salario mínimo no puede actualmente ser absorbida por el salario global de que disfrutara el trabajador (salario base y complementos salariales), sino que el elemento de comparación será el salario base. El escenario, por tanto, ha cambiado, ya que, en realidad, los estudios realizados hasta ahora tampoco mostraban especial incidencia en los aumentos del salario mínimo porque las subidas solían ser absorbidas por el salario convenio, mayoritario en nuestro país y que suele ser superior al salario mínimo. No siempre, pero sí en un porcentaje de casos muy elevado.

<sup>8</sup> En todo caso, también habrá que tener en cuenta si el salario que se recibe más la renta básica junto con las medidas fiscales hace que finalmente se termine recibiendo lo mismo o poco más de lo que se recibe sin la renta básica, algo a tener en cuenta a la hora de legislar.

<sup>9</sup> Art. 2 RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019: "Complementos salariales. Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se añadirán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción".



Con el aumento del salario convencional a través de la elevación del salario mínimo, se produciría un efecto en cadena, pues el empresario tendría que adoptar soluciones para afrontar ese mayor gasto que podría pasar por cambiar su organización productiva, por ejemplo, afectar a ciertos derechos de los trabajadores que suponen un coste económico, como es el caso de las medidas de seguridad y salud laboral, reducir la contratación o, como medida ya extrema, el despido de trabajadores (un estudio en ese sentido, en GALÁN; PUENTE, 2012, en CEBRIÁN; PITARCH; RODRÍGUEZ; TOHARIA, 2010. NAVAS-PAREJO, 2016).

Esto hace que, de acuerdo con las previsiones anteriores, el peligro de la reducción del empleo del colectivo femenino se vea aumentado desde un punto de vista empresarial, no tanto desde el desincentivo de ellas al desempeñar un trabajo, pues al haberse producido una elevación del salario mínimo, su diferencia con la Renta Básica disminuiría el desincentivo a ello. Por esto, ya se ha comentado que hay quien defiende la posibilidad de restar la Renta Básica de la cuantía del salario mínimo, pero sólo para aquéllos casos en que éste sea sustancialmente diferente a la cuantía de la Renta Básica<sup>10</sup>.

En definitiva, al elevar el salario mínimo hay más incentivos para que la mujer no abandone el mercado laboral. Pero desde el punto de vista del empresario, creador de empleo, ya se vaticinaba que un aumento del salario mínimo que no fuera absorbido por el salario Convenio sí podría llegar a afectar a las decisiones empresariales relativas al empleo. De manera que lo que por un lado parece que no desincentiva el empleo, por otro lado sí lo hace. Siendo necesario evaluar dónde está el equilibrio y plantearnos si esto es el preludio, la preparación del terreno para una posible futura implantación de la Renta Básica. No obstante, esta última sí es una cuestión independiente de la Renta Básica salvo que, como solución intermedia que se ha llegado a sostener y se ha comentado, ésta se reste del salario mínimo.

Con el panorama actual, por tanto, los efectos de la Renta Básica sobre el empleo en general son más positivos para la mujer que hace unos meses, con un salario mínimo más reducido. De hecho, podría incluso llegar a afirmarse que se trata casi de una necesidad, dado que la probable reducción del empleo femenino a partir del aumento del salario mínimo, harían aconsejable y positiva la implantación de la Renta Básica para compensar en cierta medida la situación en que quedaría la mujer.

#### **4.1.2. UNA POSIBLE OPCIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL SALARIO MÍNIMO Y EL EMPLEO EN GENERAL: ESTABLECER UNA RENTA BÁSICA INDEPENDIENTE DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL**

Si bien el panorama actual se sitúa indudablemente en el caso anterior, debe mencionarse una posibilidad en el intento de adoptar medidas que anulen los desincentivos al empleo ante la implantación de una Renta Básica. Se trata de establecer una Renta Básica independiente del salario mínimo, esto es, en definitiva, a través de una diferenciación de planos entre ambas. Hay que recordar que tienen naturalezas distintas, que no se puede equiparar la Renta Básica al salario mínimo, porque no buscan lo mismo, no tienen la misma finalidad.

---

<sup>10</sup> En este sentido, en cuanto a la disminución del salario mínimo en la misma cuantía de la renta básica, se ha afirmado que “la situación financiera de los hogares en los que todos trabajan a tiempo completo se mantendría igual, mientras que la de los otros se vería mejorada. Ello permitiría, en principio, hacer viables empleos poco remunerados que en la actualidad no lo son, siempre y cuando presenten un atractivo intrínseco suficiente” (VAN PARIJS, P.; VANDERBORGHT, 2015).



Como se ha dicho ya, el salario mínimo es un suelo mínimo de contratación y la Renta Básica busca la subsistencia, una vida digna aunque a través de una renta modesta. Esto directamente hace que las cuantías de ambas no necesariamente vayan vinculadas y haría que, al menos a día de hoy, hubiese diferencias de cuantía entre ellas. Esta diferenciación de naturalezas ya se depuró en parte en el año 2004 a partir de la introducción del IPREM, que trata de reservar el salario mínimo para objetivos laborales. Pero aun así hoy día sigue existiendo cierta confusión o contaminación de objetivos. Pues se sigue usando el salario mínimo como módulo o base de cálculo, entre otros, de algunas prestaciones de Seguridad Social, de rentas mínimas o, incluso, es el referente del mínimo inembargable.

En definitiva, la idea es que la Renta Básica debería seguir un camino independiente al salario mínimo. Y, en todo caso, se debería encontrar el punto de equilibrio entre ambos para evitar que las variaciones de estas cuantías afectaran al empleo y al coste de oportunidad de los trabajadores, incluyendo en estos factores lo relativo a cuestiones fiscales, etc, que ya se han comentado.

Así pues, en este escenario, la Renta Básica sería el elemento que trata de asegurar ese nivel de dignidad y subsistencia<sup>11</sup>. De manera que ahora sería el módulo a tener presente para las becas, recursos para el acceso a las prestaciones, y la cuantía inembargable. Pero siempre teniendo presente elementos de revalorización. No obstante, la Renta Básica debe estar bien calculada, para que no queden fuera de estas ayudas elevados porcentajes de la población. Por otra parte, el salario mínimo seguiría el criterio profesional. Por ejemplo, a efectos de protección del FOGASA (Fondo de Garantía Salarial) o de establecimiento de créditos privilegiados. Además, uno no se actualizaría en función del otro para que siga habiendo diferencias.

De esta manera, las cuantías del salario mínimo no se identificarían con la protección de la necesidad real. Y la Renta Básica no necesariamente se tiene que vincular al nivel mínimo de salario porque el salario mínimo no tiene que ver con la dignidad de vida sino con el suelo mínimo de contratación estrictamente. Sería un encaje jurídico más adecuado que, sin eliminar ciertos factores de riesgo, contribuirían a reducirlos algo más.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que, como se ha dicho, una equiparación entre Renta Básica y salario mínimo sí podría tener efectos desincentivadores del empleo en términos de coste de oportunidad para el perceptor. Al menos para un perceptor que se mueva en el rango de empleos con dicha remuneración. No sería así si nos movemos en otros rangos de empleo. Y en realidad, existiendo ese riesgo a nivel individual, se puede afirmar que la cuestión va más allá. Debe responderse a la pregunta de qué tipo de empleo se busca. Por lo que es necesario valorar su papel en cuanto a lo que es el empleo de calidad, según el concepto que se ha señalado anteriormente.

## 4.2. RENTA BÁSICA Y EMPLEO DE CALIDAD DE LA MUJER

Desde el punto de vista del empleo de calidad debe apoyarse las opiniones que afirman que, en realidad, la sociedad actual no se caracteriza por la “vagancia”, sino más bien, se dice, por la “ambición” (SORIANO, 2012), algo que se deduce de los experimentos ya realizados en otros países, que no aportan resultados concluyentes en cuanto a este aspecto, aunque sí en relación a otros como la calidad de vida o la incidencia sobre la criminalidad (AITKEN, 1975 Y ROURKE, 2009).

<sup>11</sup> De hecho, se ha llegado a afirmar que la Renta Básica es “un instrumento de lucha conjunta contra la pobreza y el paro” (VAN PARIJS y VANDERBORGHT, 2015).



Argumentos hay muchos (un estudio realizado en NAVAS-PAREJO, 2016). Desde el hecho de que no todos los trabajos que se realizan en la actualidad son remunerados, como es el voluntariado o el cuidado de los dependientes, hasta el hecho de que determinados profesionales realicen su trabajo incluso más allá de las exigencias formales y mínimas del mismo. La clave se encuentra en la valoración de factores más allá de los económicos. El hecho de que la valoración del empleo por el trabajador incluye la formación que le proporciona, prestigio, relaciones interpersonales, etc. Lo que hace que este tipo de perfil no tienda a renunciar a su trabajo. A ello se añade las experiencias más o menos comparables de personas que han recibido ingresos extraordinarios y no han abandonado su actividad laboral<sup>12</sup> (un análisis en SORIANO, 2012 y BERTOMEU: RAVENTÓS, 2006). Como indicador cabe señalar un estudio realizado en el año 2016 acerca de lo que los europeos opinan de la Renta Básica. En él, el principal argumento de los encuestados contra la Renta Básica era el peligro de dejar de trabajar (un 42%). Sin embargo, sólo un 4% afirmó que dejaría de trabajar si la recibiera (JASPERS, 2016). Por tanto, la percepción de las consecuencias de la Renta Básica en cuanto al empleo es peor que la intención individual.

Quizá el mayor incentivo, a efectos materiales, de no abandonar el empleo, es que la Renta Básica sólo permite la subsistencia, pero lo habitual es que se quiera acceder a bienes y servicios más allá de los básicos de supervivencia, es decir, no conformarse con subsistir.

Sin embargo, sí aportaría al trabajador una mayor sensación de seguridad, de manera que, si se habla de un empleo de calidad, quizá esta sea una de las medidas más eficaces para conseguirlo, habida cuenta que aspectos como la jornada, la igualdad o la conciliación son factores que contribuyen al empleo de calidad (NOGUERA, 2012). La Renta Básica sitúa al trabajador en una situación de mayor poder de negociación con el empresario pues su dependencia económica ya no es absoluta (FUMAGALLI, 2006). Le permite, además, cierto margen de maniobra, no sólo en los empleos más cualificados, pues incluso en los que no lo son, el trabajador podría permitirse el negociar las condiciones laborales, no siempre adecuadas ni discutidas debido a la necesidad de contar con un sustento diario, y ayudaría a la igualdad salarial (JIMÉNEZ, 2002).

De igual modo, partiendo del contexto social de nuestro país, en que es mayoritariamente la mujer la que realiza las labores de conciliación familiar (el cuidado a la dependencia se lleva a cabo mayoritariamente por mujeres mayores de 55 años (CES, 2016) y un 93'5% de los que no buscan trabajo por el cuidado de los niños o dependientes son mujeres (SECRETARÍA DE EMPLEO, 2017)), esta se vería potenciada y posibilitada a través de la Renta Básica, pues permitiría acogerse a fórmulas como la reducción de jornada o la excedencia familiar o por cuidado de hijos sin tantas repercusiones negativas desde un punto de vista económico, o le facilitaría acudir a formas de trabajo como el empleo autónomo o el tiempo parcial que, como se sabe, se encuentra mayoritariamente feminizado (tres cuartas partes del total del empleo a tiempo parcial SECRETARÍA DE EMPLEO, 2017)) y donde, de hecho la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es menor que en el tiempo completo (SECRETARÍA DE EMPLEO, 2017). De manera que, por un lado se permitiría que la mujer accediera de manera más adecuada a tal situación (y quizá de forma más voluntaria, pues en la actualidad no es así, al menos en España)<sup>13</sup> y, por otro, aquéllas que ya lo habían hecho, bien por cuestiones familiares bien por cuestiones obligadas por la empresa, se verían en una situación de mayor solvencia económica. Y es más, esto posibilitaría por otra parte, el llamado reparto del trabajo, su redistribución entre las personas que no tienen empleo (VAN PARIJS; VANDERBORGHT, 2015).

<sup>12</sup> Herencias, loterías, etc.

<sup>13</sup> “La involuntariedad, ésta es superior en España, de forma que el 60,1% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial en España lo hacen involuntariamente, frente a tan sólo el 25,7% en la UE (en 2007 esos porcentajes eran del 32,7% y del 20,3%, respectivamente). En los países donde el tiempo parcial está más extendido el grado de involuntariedad es más bajo y viceversa” (SECRETARÍA DE EMPLEO, 2017).



Podría llegar a argumentarse que esta situación podría enquistar la feminización de estas fórmulas pero, además de que esto se ha llegado a calificar como un daño o mal menor<sup>14</sup>, la cuestión principal es que no debe olvidarse que la Renta Básica lo que permitiría es la libertad de elección de la mujer. Y si ya se parte de una realidad en que son fórmulas feminizadas, al menos se lograría aportar un plus de protección a las mismas. Sin duda, deberían ir acompañadas de fórmulas de acompañamiento legales (en un sentido similar VAN PARIJS; VANDERBORGHT, 2017), tales como las producidas recientemente a través de ciertas reformas en la protección social del tiempo parcial (RD 950/2018, de 27 de julio, por el que se modifica la normativa en materia de protección por desempleo), y de la incidencia en un régimen jurídico salarial y de utilización de estas fórmulas contractuales o de reducción de jornada, excedencias o suspensiones, que neutralizaran el intento o autojustificación del empresario de seguir manteniendo mayoritariamente a la mujer bajo estas situaciones. Algunas de ellas ya se han puesto en marcha, como ha sido con la reforma<sup>15</sup> de los arts. 9.3 y 28 ET en cuanto a la igualdad salarial<sup>16</sup>, las adaptaciones de jornadas<sup>17</sup>, o las reformas de la suspensión por nacimiento de hijo en que se tiende a la total equiparación<sup>18</sup>. Todo ello, haría que el salario que debiera pagar el empleador no fuera tan elevado pero tampoco posibilitaría, para aquellos que defienden tal posibilidad, la detracción del salario mínimo de la cuantía de la Renta Básica al ser en estas ocasiones cantidades más parejas. Es más, esto es lo que ha llevado a parte de la doctrina a afirmar que, en realidad, la Renta Básica lleva a alcanzar el pleno empleo al posibilitar otras alternativas laborales que en distintas circunstancias no serían viables para los distintos sujetos, adoptándose así un punto de vista de un "Estado social «activo»" (VAN PARIJS; VANDERBORGHT, 2015).

Por tanto, quizá parte de la respuesta está en qué futuro del trabajo queremos y hacia dónde nos dirigimos, si a un empleo o un empleo de calidad. En todo caso, lo cierto es que hay un largo camino por recorrer y la Renta Básica puede ayudar a hacerlo con mayor facilidad.

<sup>14</sup> En este sentido, se ha afirmado que "al ser realizado en el seno de la esfera familiar, una parte muy importante del trabajo no está remunerado. Ciertamente es que puede concebirse una forma de remuneración directa de este trabajo (LEIPERT Y OPIELKA, 1999; KREBS, 2000). Pero un "salario familiar" de este tipo plantea serias objeciones: profundización de la trampa del hogar, refuerzo de la división sexual de los roles domésticos, necesidad de un control del trabajo doméstico desde este momento remunerado por los poderes públicos. Habida cuenta de estas objeciones, una renta básica aparece, de nuevo, como una solución que acarrea un menor daño". (VAN PARIJS, P.; VANDERBORGHT, 2015).

<sup>15</sup> En su mayoría a partir del R.D.-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

<sup>16</sup> Art. 9.3 ET: "3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor". Art. 28 ET: "1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. 2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa. 3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras".

<sup>17</sup> Art. 34.8 ET.

<sup>18</sup> Art. 48 ET.



## 5. VALORACIÓN FINAL: MERCADO DE TRABAJO, MUJER Y RENTA BÁSICA

A partir del análisis anterior, esto es, la relación de la Renta Básica como derecho integrado en la CE y su relación con la igualdad y los posibles incentivos al empleo de la mujer, se pueden extraer una serie de conclusiones. Se puede afirmar que la situación de crisis, todavía no superada del todo, y de desempleo no ayuda a visibilizar la Igualdad de género en el Mercado Laboral. También, los bajos salarios (impuestos por los propios convenios colectivos o por la normas que reforman la legislación laboral) y que los contratos son precarios y muy flexibles con afectación a condiciones laborales tan esenciales para la igualdad como la jornada y el horario y que, en la mayoría de las ocasiones, se tratan de contratos a tiempo parcial que se imponen como única solución al desempleo total. Además, como sustrato de todo, está que las mujeres son las trabajadoras más perjudicadas por el mercado laboral y que la cultura, la educación y la tradición las arrastra a ser los sujetos que se ven obligados a conciliar. Podría barajarse que el establecimiento de una Renta Básica ayudaría, sin lugar a dudas, a adquirir un mayor poder de decisión. Es decir, el tener asegurado unos ingresos mínimos coloca a la persona en una posición de igualdad a la hora de decidir si no quiere abandonar su trabajo y promoción pero tampoco quiere abandonar su vida personal o familiar. Es más el decidir si quiere uno trabajar a tiempo completo o no, que también quedaría en ese mayor ámbito de decisión. Esto, simplemente, responde al ejercicio de la libertad a la que todos tenemos derecho.

De hecho, la discriminación en el empleo, ha sido calificada por algún autor o autora como “*violencia de género laboral*” y no refiriéndose al hecho del acoso laboral o sexual, sino a la situación de obstáculos que hay que superar y al trato desigual en materias como salario o promoción profesional (ESPEJO MEGÍAS, 2018). La razón: ser mujer. Pero se debería parar y observar que, en muchas ocasiones, este trato desigual se corresponde o se vela con una igualdad formal, cuya aplicación comporta, en la práctica y en cualquier caso, una desventaja para las mujeres.

Al mismo tiempo, la trabajadora que percibe una Renta Básica está en disposición de presionar o de negarse a realizar una prestación de servicios en unas condiciones que le imposibiliten una promoción profesional o de trabajo que sus compañeros hombres sí tienen de por sí (con Renta Básica o sin ella). A todo esto debemos añadir que todo ciudadano cumple una función social y no por tener ingresos muy altos quiere decir que se aporte más a la sociedad. Además, cada persona decide vivir en el nivel que quiera, esto es, el que le proporciona la Renta Básica o añadir los ingresos que perciba de su trabajo por cuenta propia o ajena. Si la mujer se encontrase con esa renta en una situación de libertad mayor, sin lugar a dudas, conseguiría una mayor igualdad (CARRERO, 2016).

Consecuentemente, se debe romper el mito de que la productividad es igual a presentismo en la empresa. No por trabajar más horas se produce más y se es más rentable para la empresa, desde la perspectiva económica y de actividad. En ocasiones, menos horas de trabajo supone hacerlo en menos tiempo pero no por ello es de menos calidad o de inferior rendimiento. Lo que sí es cierto es que, aún hoy, se sigue manteniendo el estereotipo tradicional de que la mujer se ausenta más en el trabajo y, por ende, es menos productiva. Por eso, las políticas de Igualdad quedarían reforzadas cuando la empresa viera el beneficio económico que le proporciona un trabajador satisfecho con el trabajo que realiza. La Renta Básica lo que hace es equilibrar la reducción o no de tiempo de trabajo y la productividad. Y es que hasta ahora cualquier medida de Igualdad, casi siempre dirigida a la conciliación de la vida familiar y laboral, lleva acarreada una disminución del salario, es decir, que la trabajadora soporta la conciliación como instrumento de igualdad aunque, en menos tiempo, siga siendo igual de productiva. Cuestión que, además, según qué circunstancias tenga esa trabajadora puede



soportar o no. Esto, claro, le llevará a veces a renunciar a derechos, entre ellos y uno de los más importantes, la conciliación para no perder los ingresos que necesita para vivir. El establecimiento de la Renta Básica, sin muchas dudas, se convertiría en el instrumento mediante el cual la trabajadora decide libremente qué quiere o no profesional o personalmente.

Al hilo de lo anterior, cuando las acciones positivas públicas van dirigidas a mejorar la posición de la mujer en el Mercado Laboral y a fomentar la corresponsabilidad, se llega a un nivel más alto de igualdad. El nuevo RD Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha supuesto un avance importante en este sentido. De hecho, los trabajadores (aparte de ampliar el plazo de permiso de paternidad o de proteger a los trabajadores frente al despido por el ejercicio de estos derechos parentales) tienen derecho a solicitar la distribución y adaptación de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación. De este modo, pueden hacer real la conciliación de la vida familiar y laboral. Y así se señala que este derecho pervivirá, conforme al art. 48 del Estatuto de los trabajadores, hasta que los hijos tengan 12 años. Si, además, a estas circunstancias se le añadiera el percibo de una Renta Básica, la mujer podría decidir la incorporación inmediata, con más libertad y seguridad económica, nada más haber cumplido el permiso obligatorio de recuperación tras el parto.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AITKEN, J. Challenging the protestant work ethic: what would a guaranteed annual income do to Canada? The people of Dauphin, Manitoba, may give us the answer. *Lethbridge Herald, Weekend Magazine*, Mar 22, 1975. <http://www.livableincome.org/mincomeclip1.htm>
- ARAGÓN GÓMEZ, C., "La seguridad social desde la perspectiva del género: efectos de la brecha salarial en la protección social de las mujeres", Madrid, 2016, Accesible en: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/23854#preview>
- BARRÈRE UNZUETA, M.A., "El "acoso sexual": una mirada a sus orígenes y BERTOMÉU, M.J Y RAVENTÓS, D: "Derecho de existencia y renta básica", en VVAA *La renta básica como nuevo derecho de ciudadanía*" (Eds. Pisarello y De Cabo), Trotta, 2006.
- BARRÈRE UNZUETA, M.A., *El Derecho Antidiscriminatorio y sus límites: Especial referencia a la perspectiva iusfeminista*, Ed. Grijley, Lima, 2014
- BERTOMEU, M.J; RAVENTÓS, D. "Derecho de existencia y renta básica", en VVAA *La renta básica como nuevo derecho de ciudadanía*, Trotta, 2006.
- BLÁZQUEZ CUESTA, M.; LLORENTE HERAS, R.; MORAL CARCEDO, J. Minimum Wage and Youth Employment Rates, 2000-2008. *Revista de Economía Aplicada*, vol. XIX, nº 56, 2011, pp. 35-37
- CARRERO DOMÍNGUEZ, C. La Renta básica como posible instrumento de la conciliación personal, familiar y laboral. *Derecho y Sociedad*. Perú, 46/2016
- CARRERO DOMÍNGUEZ, C. Renta Básica desde la perspectiva de género y de la conciliación. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y Derecho del empleo*. 5/4-2017.
- CEBRIÁN, I.; PITARCH, J.; RODRÍGUEZ, C.; TOHARIA, L. Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española. *Revista de Economía Laboral*, nº 7, 2010, pp. 1-38.
- (CES) Consejo Económico y Social. "La participación laboral de las mujeres en España, Madrid", 2016, 157 p.
- CRESPO GARRIDO M. y MORETÓN SANZ M.F. *Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implantación masculina*. Colex, Majadahonda, 2010
- DOLADO, J. J.; FELGUEROSO, F. Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español, *Moneda y Crédito*, nº 204, 1997, pp. 213-263.
- DOLADO, J.J.; JIMENO, J. F.; FELGUEROSO, F. Los problemas del mercado de trabajo juvenil en España: empleo, formación y salarios mínimos, *Ekonomiaz*, 43, 1999, p. 136-157
- DOMÉNECH, A y RAVENTÓS, D: "Renta básica de ciudadanía y trabajadores del primer mundo", en VVAA *La renta básica como nuevo derecho de ciudadanía*" (Eds. Pisarello y De Cabo), Trotta, 2006.
- ESPEJO MEGÍAS, P., *Hacia una reformulación de la violencia de género laboral*, Ed. Wolters Kluwer, Madrid, 2018.
- FERRER PÉREZ, V.A., *Feminismo y psicología social*, Ed. Grupo 5, Madrid, 2017
- FUMAGALLI, A. "Doce tesis sobre la renta de ciudadanía", en VVAA *La renta básica como nuevo derecho de ciudadanía*", Madrid, Trotta, 2006.
- GALÁN, S; PUENTE, S. Una estimación del impacto de las variaciones del salario mínimo sobre el empleo, *Boletín Económico del Banco de España*, 2012.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, A., et al, *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Ed. Reus, Madrid, 2017



- GONZÁLEZ BEGUEGA, S; GUILLÉN RODRÍGUEZ, A.M. La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81, 2009, pp. 71-88.
- GONZÁLEZ GÜEMES, I. Los efectos del salario mínimo sobre el empleo de adolescentes, jóvenes y mujeres: evidencia empírica para el caso español, *Cuadernos Económicos de ICE*, nº 63, 1997, pp. 31-48.
- IGLESIAS FERNÁNDEZ, J. La renta básica contra la renta básica. El impuesto negativo y otras prestaciones sociales. *Filosofía, política y economía en el Laberinto*, nº 8, 2002, pp. 54-71 file:///C:/Users/mnavaspa/Downloads/Dialnet-LaRentaBasicaContraLaRentaBasica-234375.pdf
- JASPERS, J. What do Europeans think about basic income? Survey Results from April 2016. [http://www.basicincome.org/wp-content/uploads/2016/05/EU\\_Basic-Income-Poll\\_Results.pdf](http://www.basicincome.org/wp-content/uploads/2016/05/EU_Basic-Income-Poll_Results.pdf)
- MALGESINI REY, G. *Informe sobre los sistemas de rentas mínimas en España. Análisis y mapa de ruta para un Sistema de Rentas Mínimas adecuadas y accesibles en los Estados Miembros de la UE*. EMIN, 2014, 66 p.
- NAVAS-PAREJO ALONSO, M. Empleo y salario mínimo, prestaciones de garantía de recursos y renta básica. *Trabajo: Revista iberoamericana de relaciones laborales*, nº34, 2016, pp. 35-48.
- NAVAS-PAREJO ALONSO, M. Régimen jurídico y dinámica de las prestaciones autonómicas de garantía de recursos: modificación, suspensión y extinción. El reintegro de cantidades indebidamente pagadas y su compatibilidad. *Temas Laborales*, nº 143, 2018, pp. 153-186.
- NEWMARK, D; WASCHER, W. Minimum wage effects and long-wage labor markets: a disequilibrium approach. *NBER Working Paper 4617*, 1994.
- NOGUERA, J.A. “La renta básica y la crisis del empleo: cuatro tesis a contracorriente”, en *VVAA Desafíos actuales a los derechos humanos. La renta básica y el futuro del Estado del Bienestar*, Madrid, Dykinson, 2012.
- REY PÉREZ, J.L: “¿Qué tipo de fiscalidad exige la idea de justicia de la renta básica”, en *VVAA Desafíos actuales a los derechos humanos. La renta básica y el futuro del Estado del Bienestar* (Eds. Rodríguez Palop, Campoy Cervera y Rey Pérez), Dykinson, 2012.
- RICO BELDA P. Satisfacción con la conciliación laboral y familiar de los asalariados en España. *Revista de Economía Laboral*, Vol 9 Nº1, 2012.
- ROURKE, T. The Manitoba Mincome Study; Even a small Guaranteed Income has dramatic positive effects on society. *Citizen's Income*, Toronto, octubre, 2009. <http://www.livableincome.org/atrmincome.htm>
- RUIZ-RICO RUIZ, C. *El derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.
- SANZO GONZÁLEZ, L. La introducción de la renta básica en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, nº 2, 2005, pp. 123-149.
- SARRIÓ, M., BARBERÁ, E, et al, El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”, *Revista de Psicología Social*, 17:2, 2002, págs. 167-182
- SECRETARÍA DE EMPLEO, *Situación de las mujeres en el mercado de trabajo*, Ministerio de Empleo, Madrid, 2017, 80 p.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. El salario mínimo interprofesional para 2015, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 171, 2014.
- SOMAVIA, J. OIT. *Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo Decente*. 1999. <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>



- SORIANO, R: *Por una renta básica universal. Un mínimo para todos*, Almuzara, 2012.
- VAN PARIJS, P. *Libertad real para todos ¿Qué puede justificar al capitalismo (si hay algo que pueda hacerlo)?*, Paidós, 1996.
- VAN PARIJS, P.; VANDERBORGHT, Y. *Ingreso básico. Una propuesta radical para una sociedad libre y una economía sensata*. Grano de Sal, 2017, 476 p. (trad. Lecuona, L. y Miret, M. F.)
- VAN PARIJS, P.; VANDERBORGHT, Y. *La renta básica*. Ariel, 2015, 171 p.