



universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2022/2023

**TRABAJADORES POBRES: UNA REALIDAD
OCULTA EN EL MERCADO LABORAL
WORKING POOR: A HIDDEN REALITY IN THE
LABOUR MARKET**

Realizado por el alumno D. Borja Guardia Turrado

Tutorizado por la profesora Dña. María del Rosario Marcos Santiago

A mis padres, Julio y Maribel, por su amor incondicional, por la paciencia a lo largo de estos años y por enseñarme que el trabajo nunca se negocia para conseguir algo, a mi hermano, Alex, que es mi otra mitad, mi mejor amigo y la felicidad de mi vida y, a mi novia, Sara, por ser mi compañera de viaje, creer en mí, hacerme crecer como persona y saber cómo levantarme en los peores momentos.

Gracias.

Índice

Abreviaturas.....	1
Resumen	2
Abstract	3
1. Objeto del trabajo.....	4
2. Objetivos del trabajo	5
3. Metodología.....	5
4. Introducción	6
5. Definición de los trabajadores pobres	7
5.1. Evolución histórica del concepto	8
5.2. Tipos de trabajadores pobres.....	11
6. Causas de la pobreza laboral.....	14
6.1. La precariedad laboral y los bajos salarios	14
6.2. Desempleo y subempleo.....	17
6.3. Ausencia de protección social y de derechos laborales.....	19
6.4. Pobreza y desigualdad social desde la COVID-19.....	23
7. Desigualdades de género en la pobreza laboral	24
7.1. Brecha salarial de género y trabajadores pobres	25
7.2. División desigual del trabajo doméstico y su impacto en la pobreza laboral	28
7.3. Discriminación y barreras de género en el acceso a empleos decentes.....	31
8. Conclusiones.....	36
Bibliografía.....	38
Webgrafía.....	40

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Personas en riesgo de pobreza en la Unión Europea en el año 2022..	9
Ilustración 2. % de personas que gozan de protección social a nivel mundial	22
Ilustración 3. Proyección de personas en situación de pobreza extrema (en millones), si se cumplen los ODS.....	24
Ilustración 4. Brecha salarial de los países de la UE expresada en porcentaje.....	27
Ilustración 5. Proporción de progenitores trabajadores que tienen dificultades para concentrarse en su trabajo debido a las responsabilidades familiares, por género y tiempo	30
Ilustración 6. Horas dedicadas al cuidado de hijos	30
Ilustración 7. Población empleada que participa en el trabajo de cuidados no remunerado, desglosada por sexo (% , 15 +, EU-28, 2015)	31
Ilustración 8. Distribución del empleo en la EU-27 por género y quintil de salario y empleos	32
Ilustración 9. Cambios en el empleo por género y quintil de trabajo y empleo: comparación de dos períodos de crisis.....	33

Índice de tablas

Tabla 1. Tasa de paro de la población	18
Tabla 2. Brecha salarial europea comparada con España 2022.....	26

Abreviaturas

Abreviatura	Significado
AROPE	At Risk Of Poverty or Social Exclusion
BM	Banco Mundial
EPA	Encuesta de Población Activa
ERPE	En Riesgo de Pobreza y/o Exclusión
ERTE	Expedientes de Regulación Temporal de Empleo
INE	Instituto Nacional de Estadística
ISTAS	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud
IWP	In Work at risk of Poverty
MAC	Método Abierto de Coordinación
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
PE	Parlamento Europeo
RD / RDL	Real Decreto / Real Decreto Ley
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
SS	Seguridad Social
TFG	Trabajo de fin de grado
UGT	Unión General de Trabajadores
USD (\$)	United States Dollars

Resumen

Este Trabajo de Fin de Grado se centra en examinar y darle visibilidad a la problemática de los conocidos como trabajadores pobres, una realidad que ha pasado desapercibida hasta ahora, cuando estamos empezando a tomar conciencia de ella, en el contexto laboral existente. A través de una investigación exhaustiva, se aborda la situación de aquellas personas trabajadores que, a pesar de tener un empleo remunerado, no logran escapar de la pobreza.

El objetivo principal de esta investigación es dilucidar las causas y consecuencias de la pobreza laboral, así como explorar las políticas y estrategias que se pueden implementar para abordar esta problemática. Para lograrlo, se ha llevado a cabo un análisis teórico y se ha seleccionado una amplia gama de estudios al respecto, tanto a nivel nacional como internacional.

A lo largo de la revisión teórica de este trabajo, se examinan las definiciones y las principales características de los trabajadores pobres, así como su evolución histórica y los tipos existentes. Adicionalmente, se profundiza en las causas estructurales de la pobreza laboral, como las bajas retribuciones, la precariedad laboral, el desempleo y la falta de protección social. Además, se estudian los diferentes enfoques legales, de políticas sociales y de mejora de las condiciones laborales que se pueden implementar para combatir la pobreza.

Este trabajo contiene diferentes enfoques teóricos, para ser capaces de comprender la trama desde otros puntos de vista, como el marxista, el neoclásico y el feminista.

Las conclusiones que se obtengan de éste proporcionarán una reflexión crítica sobre los hallazgos clave, así como sugerencias para futuras investigaciones y políticas dirigidas a acometer esta problemática y promover una mayor justicia social en el mercado laboral.

Palabras clave

Trabajadores pobres, pobreza laboral, salarios insuficientes, precariedad laboral, desigualdad, políticas laborales, protección social.

Abstract

This Final Degree Project focuses on examining and giving visibility to the problem of the so-called working poor, a reality that has gone unnoticed until now, when we are beginning to become aware of it, in the existing labour context. Through an exhaustive investigation, it addresses the situation of those working people who, despite being gainfully employed, are unable to escape poverty.

The main objective of this research is to elucidate the causes and consequences of in-work poverty, as well as to explore policies and strategies that can be implemented to address this problem. In order to achieve this, a theoretical analysis has been carried out and a wide range of national and international studies have been selected.

Throughout the theoretical framework of this paper, the definitions and main characteristics of the working poor are examined, as well as their historical evolution and existing types. In addition, the structural causes of in-work poverty, such as low pay, precarious employment, unemployment and lack of social protection, are explored. Furthermore, it looks at the different legal, social policy and working conditions improvement approaches that can be implemented to combat poverty.

This work contains different theoretical approaches, in order to be able to understand the plot from other points of view, such as Marxist, neoclassical and feminist.

The conclusions drawn from it will provide a critical reflection on the key findings, as well as suggestions for future research and policies to address this issue and promote greater social justice in the labour market.

Key words:

Working poor, working poverty, inadequate wages, precarious work, inequality, labour policies, social protection

1. Objeto del trabajo

El objeto de la realización de este trabajo se basa en la comprensión de la situación que sufren muchos de los trabajadores que, pese a la percepción de un sueldo no consiguen llevar una vida digna. Por desgracia, esta situación la viven millones de personas en todo el mundo hoy en día; no consiguen ahorrar o lo que es peor, ni siquiera consiguen subsistir con normalidad a pesar de realizar compras de productos básicos o de primera necesidad. Con ello he tratado de responder a las siguientes preguntas:

- ¿Por qué no consiguen llegar estos trabajadores a final de mes?
- ¿Desde cuándo existe la figura de los “trabajadores pobres”?
- ¿Cómo de protegidos se encuentran en la sociedad actual?
- ¿Son las mujeres las más perjudicadas?

Mediante la investigación y el análisis riguroso de varias fuentes, se busca generar un conocimiento más profundo sobre esta problemática y la relación que tiene con las desigualdades de género tan presentes hoy en día. Se busca conseguir la conciencia social y que sirva para cambiar esta situación tan desagradable que aún persiste en la sociedad en pleno siglo XXI. Además, el presente trabajo pretende crear conciencia sobre la importancia de abordar estas desigualdades y promover acciones y políticas que mejoren las condiciones laborales de estas personas.

La esencia de este es contribuir al debate académico y social sobre las desigualdades en el mercado laboral, proporcionar información relevante y actualizada y que ello sirva de como base para la formulación de estrategias orientadas a la erradicación de la pobreza laboral y la discriminación por razones sexo.

En síntesis, se busca analizar las desigualdades que generan la pobreza de estas millones de personas trabajadoras, con el propósito de generar conocimiento, conciencia y propuestas de acción para promover un mercado laboral más justo e inclusivo.

2. Objetivos del trabajo

El objetivo principal es dar visibilidad y conocer la situación de los trabajadores pobres en el mercado laboral.

Los objetivos específicos son:

- Investigar y analizar las causas estructurales de la pobreza laboral, como los bajos salarios, la precariedad y la falta de protección social, con la finalidad de comprender por qué persiste esta situación en el mercado laboral.
- Identificar y examinar las consecuencias de la pobreza laboral en la vida de los trabajadores, incluyendo aspectos como la calidad de vida, la salud, la educación y la participación social que estos pudieran tener, con el propósito de dar visibilidad a los impactos negativos que tiene este fenómeno sobre la sociedad, la economía y otros puntos de vista que afectan al mundo de hoy en día y a su población.

3. Metodología

La metodología empleada para desarrollar el presente Trabajo de Fin de Grado ha sido principalmente analítica y descriptiva.

La búsqueda de información, necesaria para el desarrollo de éste, se ha llevado a cabo mediante la revisión teórica de diversas obras relacionadas con los trabajadores, las condiciones sociales de éstos y la precariedad laboral encontradas tanto en el Catálogo de la Biblioteca de la Universidad de León, como en los recursos en línea que se nos facilitan en internet mediante el acceso a las páginas web de organismos oficiales.

A parte de los mencionados recursos, se han utilizado las bases de datos: Dialnet, Google Académico y Aranzadi, donde se encuentran múltiples revistas y artículos relacionados con la problemática principal de este trabajo que han llevado a comprender el tema de una manera más profunda.

Y, en último término, las páginas oficiales del Instituto Nacional de Estadística y otras bases de datos como Eurostat, la Organización Internacional de los Trabajadores y la página web oficial de la OCDE, se ha podido elaborar la situación del mercado laboral actual y pasado, para poder tomar una mejor perspectiva de la situación, en España y otros países del mundo, atendiendo también a filtros como el género, la nacionalidad, el nivel de formación, la tasa de ocupación y las condiciones de vida, entre otros.

Los recursos bibliográficos consultados y utilizados para el conveniente desarrollo del trabajo aparecen enumerados al final del presente TFG, en el apartado “Bibliografía” siguiendo el modelo APA 7ª edición.

4. Introducción

En la actualidad, en el mundo hay un total aproximado de unas 3.379 millones de personas¹ que desarrollan cualquier tipo de actividad laboral, de las cuales hay un número muy elevado de ellas que están en situación de pobreza o en peligro de caer en ella.

Hoy en día, podemos calificar el mercado laboral como un escenario complejo que sufre cambios constantemente. La globalización de la economía, los avances de la tecnología y las cambiantes demandas en las características que las empresas buscan en sus futuros trabajadores en función de los nuevos objetivos a los que puedan acceder con los avances que han aparecido en pleno siglo XXI provocan que vayan surgiendo nuevos retos y desafíos para los trabajadores que ahora tienen que desarrollar tareas mucho más especializadas y que necesitan de un grado de conocimiento mayor que antes. Se está dejando de lado, cada vez más, los trabajos en los que todo era mecánico, casi rutinario.

En medio de los debates y los análisis realizados aparece una realidad muy preocupante, la existencia de la figura de los trabajadores pobres, que lleva muchos años entre nosotros, por lo que es una problemática persistente pero que muchas veces es ignorada o se desconoce realmente lo que significa y a lo que se refiere este término. Estas personas a pesar de contar con un empleo remunerado no logran escapar de la pobreza y se enfrentan a un gran número de dificultades para satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.

El término “trabajador pobre” es una realidad que está mundialmente extendida, no solo existe en España, y por lo tanto no podemos considerarlo un inconveniente de algún modelo político o económico aislado, sino que se trata de una realidad global que debería ser solucionada en la mayor medida posible, lo antes posible, ya que, como es obvio, no debería existir la situación en la que una persona que desarrolla una actividad a tiempo completo y perciba un salario por ello, no consiga llevar un estilo de vida normal, que no implique lujos ni cosas que se salgan de su poder adquisitivo o deriven de una

¹ STATISTA. *Número de personas con empleo a nivel mundial desde 2007 hasta 2024*. Publicado el 23/02/2023 en <https://es.statista.com/>

mala gestión económica personal, por lo que es algo que hay que tratar de solucionar de una manera óptima dada su dificultad y casi imposibilidad de erradicar.

5. Definición de los trabajadores pobres

Para comprender correctamente el concepto de “trabajador pobre” debemos diferenciar primero entre los trabajadores que desarrollan una actividad laboral remunerada a tiempo parcial y los que la desarrollan a tiempo completo. Por características, los trabajadores que desarrollan una actividad a tiempo parcial, no encajan en el perfil que define a los trabajadores pobres, ya que se puede entender que no optan al máximo salario posible al no ocupar todas las horas, que por ley, puede contener una jornada laboral normal, por lo que esto debería hacer referencia a los empleados que sí que dedican su tiempo completo a desarrollar un trabajo y por el que perciben un salario relativamente bajo para lo que supone el coste de vida de una persona que realiza unos gastos normales.

Uno de los conceptos más extendidos para la comprensión de lo que son los trabajadores pobres es el acuñado por Klein y Roncs (1989) en América, que entendían por *working poor* el “conjunto de personas que han dedicado, al menos, medio año a los esfuerzos del mercado de trabajo, ya sea como empleado o en búsqueda de trabajo, y que sin embargo aún viven en el seno de familias pobres” (p.3). Pero con anterioridad a esta definición aparecieron la de Danzinger y Gottschalk (1986) y; Duncan, Levitan y Shapiro (1987), donde el primero de ellos incluye datos económicos y temporales, por lo que la definición de “trabajadores pobres” era la de “aquellos cabeza de familia que ganan menos de 204\$ USD a la semana en dólares de 1984, quien permanece en pobreza durante 52 semanas al año” (p. 17); y el segundo, que definía el mismo término como “aquellas personas cuyas ganancias no suponen una cantidad suficiente para que ellos o sus familias salgan de la situación de pobreza” (p. 642).

Según el INE los trabajadores pobres son “aquellos que forman parte de familias con miembros en actividad laboral cuyo límite superior de ingresos se fija en el 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de los hogares²”.

² Instituto Nacional de Estadística (s.f.). *Población en riesgo de pobreza relativa por tipo de hogar y periodo* en <https://www.ine.es/>

5.1. Evolución histórica del concepto

Este fenómeno comienza a tratarse a principios de los años 70 en Estados Unidos, lo que más tarde se trasladó con una creciente fuerza a la Unión Europea para acabar convirtiéndose en un fenómeno global. Este colectivo de trabajadores, a los que de una manera más correcta podríamos referirnos como ocupados, son aquellos cuyas rentas, unidas a las transferencias recibidas, no alcanzan a superar el umbral familiar de pobreza relativa o a evitar la aparición de carencias materiales graves o severas.

Aun sabiendo que este fenómeno empieza a dar que hablar en la década de los setenta, el primer organismo oficial en hablar abiertamente sobre el concepto de trabajadores pobres fue la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos³, que en sus informes de 1996 se refiere a este colectivo por su nombre en inglés, *working poor*, que era el grupo compuesto por “aquellos individuos incluidos durante al menos veintisiete semanas en la fuerza laboral (trabajando o buscando trabajo), pero cuyos ingresos están por debajo del umbral oficial de pobreza⁴”.

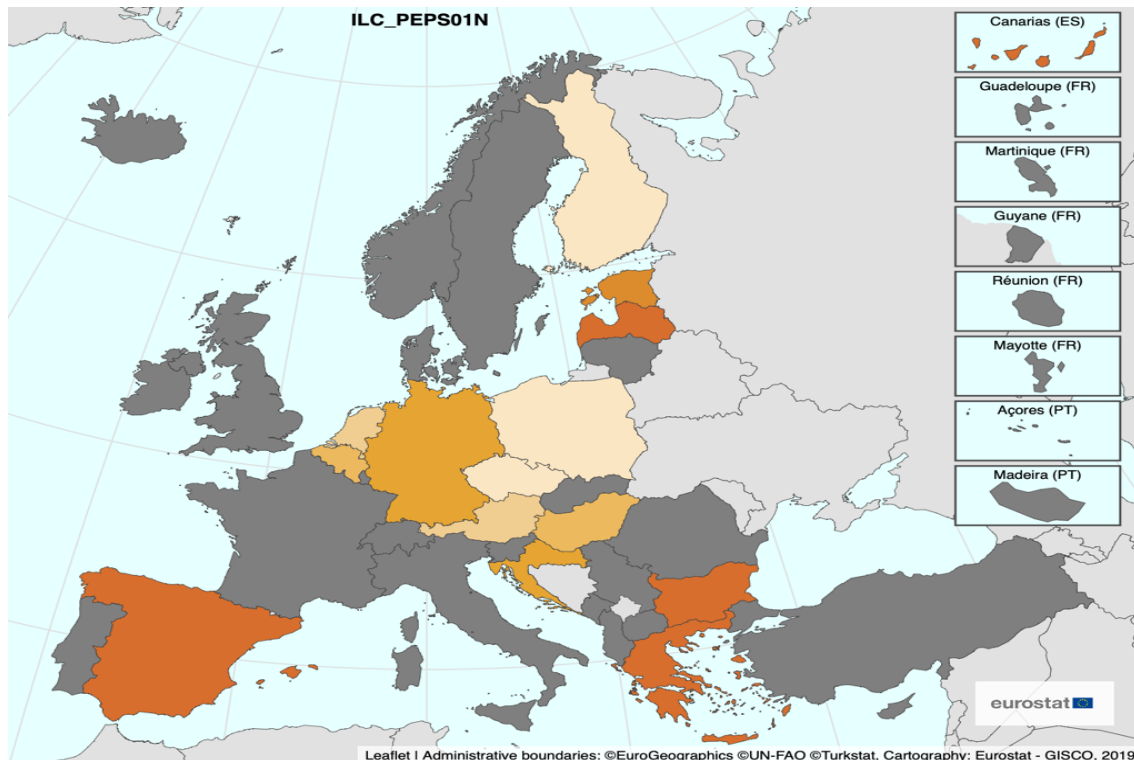
Uno de los indicadores más importante para la medición de esta problemática es el denominado AROPE, por sus siglas en inglés, que en castellano es el denominado como ERPE, -En Riesgo de Pobreza y/o Exclusión- el cuál es proporcionado por la base de datos EUROSTAT.

³ U.S. Bureau of Labor Statistics. *Labor force statistics from the current population survey*. (s.f.). En <https://www.bls.gov/>

⁴ “Annual report on persons who, during the year, spent 27 weeks or more in the labor force (working or looking for work), but whose incomes still fell below the official poverty level.”

En la misma base de datos europea, se nos proporcionan datos del año 2022 sobre los trabajadores, por lo tanto, que reciben una compensación económica por ello, mayores de 18 años que están en riesgo de pobreza o de exclusión.

ILUSTRACIÓN 1. PERSONAS EN RIESGO DE POBREZA EN LA UNIÓN EUROPEA EN EL AÑO 2022



En esta ilustración se puede observar cómo, de los datos actualmente disponibles en el año 2022, ya que son los más recientes y no todos los países los han compartido, España ocupa el lugar más alto y por lo tanto más preocupante en cuanto a la problemática de los trabajadores pobres con un 11,7% de las personas que desarrollan una actividad laboral remunerada.

Este indicador es el producto del creciente interés de los países de la Unión por este concepto ya que, como hemos visto, es un problema que trata de solucionarse. La Unión Europea plasma su interés por este tema en la “Estrategia de Lisboa”, que tuvo lugar en el año 2000⁵ y sus referencias a la cohesión social. A esto habría que sumar las conclusiones que se obtuvieron en el Consejo de Laeken de diciembre de 2001.

⁵ Consejo Europeo de Lisboa 23 y 24 de marzo 2001. *Conclusiones de la presidencia*. (2001). <https://www.consilium.europa.eu/>

Con la finalidad de lograr un crecimiento integrador y la idea de sacar a, al menos, veinte millones de personas de la pobreza y de la situación de posible exclusión social, basada en la mencionada “Estrategia de Lisboa”, nace la “Estrategia Europa 2020”.

En cualquier caso, volviendo a lo relativo a la tasa AROPE, hay que destacar que nos encontramos con un indicador multidimensional que, por lo tanto, puede desgajarse en cada una de esas múltiples dimensiones por las que está compuesto. Este indicador incluye a cualquier trabajador que está en una situación de riesgo de pobreza después de las transferencias sociales, o más comúnmente conocidas como prestaciones y otras ayudas sociales disponibles, o bien tenga una carencia material grave o viva en hogares con una muy baja o casi nula intensidad laboral. La pertenencia de un trabajador a cualquiera de estas tres condiciones, lo encasillaría directamente en este indicador; por lo que se busca, en la actualidad, la manera de escapar de la visión tan limitada que se tiene sobre la pobreza, incorporando un medidor de bajos ingresos medios, pero complementándolo con la carencia material severa y la baja intensidad laboral para así mostrar un panorama más variado y complejo que permita a su vez medir, también, la exclusión social y no centrarse tan sólo en la pobreza.

Otro de los conceptos a tratar es el de “In Work at risk of Poverty rate”, en castellano “tasa de riesgo de pobreza en el trabajo”, que es el primer indicador y el más importante, o por lo menos el más extendido, y del que más información desagregada se aporta en EUROSTAT. Este indicador no es, como se piensa por error, la media o la suma de los indicadores nacionales de cada Estado miembro, sino que es de construcción propia a raíz de la progresiva implementación del MAC, que es una modalidad de acción europea que busca la coordinación de los Estados miembros de la Unión Europea para lograr un funcionamiento óptimo. En el año 2003, los Consejos de Estocolmo y Laeken, las Directrices para el empleo⁶ de ese mismo año establecieron la necesidad de reducir el número de “trabajadores pobres”.

De acuerdo con la Cartera de Indicadores Sociales de la Unión Europea que es utilizada para seguir el progreso hacia los objetivos marcados por la misma en lo relativo a la inclusión social y a la protección, se hace referencia a los individuos comprendidos y clasificados como ocupados que se encuentran en riesgo de pobreza.

⁶ Véase la Decisión 2003/578/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003. OPOCE. (2003). EUR-Lex - 32003D0578 - ES.

<https://eur-lex.europa.eu/>

Para clasificar a estos se tienen en cuenta dos elementos, el primero de ellos de tipología individual y que está centrado en la actividad; al contrario que el segundo, que se centra en lo colectivo.

En cuanto al primero, es importante mencionar dos diferencias principales que contrastan con la definición norteamericana. La primera de ellas es la exclusión de las personas desempleadas, ya que este indicador se limita a las personas que gozan de un empleo, es decir, a la población ocupada, con independencia de que sean autónomos o asalariados dependientes -se desecharon las propuestas iniciales que pretendían un criterio mixto que mezclara la participación en el mercado laboral, con una duración de al menos seis meses, con empleo como una situación más frecuente, es decir, que se encontraran trabajando en el momento- y, la segunda diferencia, que se centra en el elemento temporal como principal argumento y la exigencia, más inflexible, de siete meses de actividad laboral, que contrastan con los seis meses que se solicitaban en los modelos francés y norteamericano.

Sea cual fuere el caso, ella base de datos EUROSTAT incorpora a este indicador “todos aquellos ocupados que habiten en hogares cuya renta disponible equivalente⁷ sea inferior al 60% de la mediana⁸”.

Finalmente, señalar, que la tasa de riesgo de pobreza en el trabajo se calcularía como el porcentaje de ocupados en riesgo de pobreza sobre el total de la población en esta dimensión que, además, se considerará persistente cuando tiene lugar, no solo en el año presente, sino que tenga lugar en dos de los tres años inmediatamente anteriores.

5.2. Tipos de trabajadores pobres

Ahora que están definidos tanto el concepto de trabajadores pobres, como su evolución a lo largo de la historia, así como las características que se le dan a estos dependiendo de dónde sea el autor o la persona que lo mencione, es el momento de diferenciar los tipos de trabajadores pobres que podemos encontrar, ya que estas personas que desarrollan una actividad laboral pueden tener situaciones muy diversas entre sí, pero se podrían englobar dentro de tres tipos, ya que existen múltiples situaciones laborales que contribuyen en mayor o menor medida a esta realidad. Estos diferentes tipos son el

⁷ Resultado de dividir los ingresos monetarios totales de un hogar, que se reciban de cualquier fuente, que después de impuestos y otras deducciones, están disponibles para el ahorro o el gasto, dividido entre el número de miembros del hogar.

⁸ EUROSTAT. *Estadísticas sobre distribución de la renta en* <https://ec.europa.eu/eurostat/>

fiel reflejo de las diversas formas en las que puede manifestarse la pobreza en el mercado de trabajo. Los diferentes tipos de trabajadores pobres son:

· **Trabajadores con empleo a tiempo parcial no deseado:** Son aquellos que realizan una actividad laboral en la que no se les ofrece un horario de trabajo tan extenso como para que puedan cobrar el salario que va implícito en él y por lo tanto no lleguen a cubrir sus necesidades económicas, es decir, que desearían trabajar más horas de las que actualmente realizan y, por lo tanto, percibir un salario mayor. Normalmente estos trabajadores se ven en la obligación de aceptar empleos a tiempo parcial a causa de la falta de oportunidades de empleo a tiempo completo en su sector laboral o en la zona geográfica donde éstos desarrollan su actividad.

Estos trabajadores son considerados como trabajadores pobres debido a que, a pesar de tener un empleo remunerado, su salario no les permite superar el umbral de pobreza establecido. El problema radica en la limitación de horas de empleo que poseen, lo que provoca que sus salarios sean bajos y no les permitan satisfacer las necesidades básicas que poseen, como son el acceso a una vivienda digna, alimentación, educación y la correspondiente atención médica. A todo esto, hay que sumarle otro problema, que la falta de horas de trabajo adecuadas limita su capacidad de ahorro, así como las aspiraciones que estos trabajadores pudieran tener en lo relativo al desarrollo profesional y personal continuos, lo que podría influir en la mejora de su situación económica a largo plazo.

Además de no percibir salarios suficientes, hay que sumar a la ecuación la falta de acceso a beneficios laborales, como seguros de salud o planes de pensiones, por lo que a menudo se enfrentan a situaciones de mayor inseguridad económica y tienen dificultades para progresar en sus carreras o acceder a posiciones laborales mejor remuneradas.

· **Trabajadores con empleo temporal o precario:** Son aquellos que se encuentran en una situación laboral que está caracterizada por la inestabilidad y la falta de seguridad en su actividad laboral. Estos trabajadores suelen tener contratos de trabajo de una duración muy corta o están sujetos a condiciones de empleo que se consideran precarias, que como en el caso de los anteriores, son la ausencia de beneficios sociales, la falta de estabilidad en los horarios o la vulnerabilidad a despidos sin una justificación muy clara.

Estos trabajadores son considerados trabajadores pobres debido a que se enfrentan a un gran número de dificultades para obtener unos ingresos estables y suficientes para cubrir sus necesidades más esenciales, a lo que hay que añadir la falta de seguridad laboral

y la incertidumbre sobre la continuidad del empleo, lo que provoca que la situación económica se vaya volviendo cada vez más precaria y vulnerable.

Adicionalmente, esta tipología de trabajadores se encuentra con numerosas trabas para acceder a beneficios sociales como los seguros de salud, los planes de pensiones o la protección contra el desempleo. Estas carencias provocan que multipliquen de forma exponencial el riesgo de pobreza al no contar con una red de seguridad económica adecuada en caso de que tuvieran que haber recurrido a uno de estos beneficios mencionados.

Otro factor que contribuye a la consideración de estos trabajadores como pobres es la limitada capacidad de planificación y proyección a largo plazo en su vida tanto laboral, como financiera, dificultando su capacidad de ahorro, la inversión en desarrollo profesional que tan importante es y la cimentación de un futuro más estable y protegido.

·Trabajadores autónomos que perciben ingresos bajos, es decir, los trabajadores que ejercen una actividad laboral de manera totalmente independiente o que no están vinculados a un empleador específico y, cuyos ingresos derivados de su trabajo se antojan insuficientes para cubrir las necesidades básicas que tienen las personas para mantener un nivel de vida adecuado.

Estos trabajadores son considerados trabajadores pobres porque sus ingresos como trabajadores autónomos no les hacen salir del umbral de pobreza o estar en peligro de exclusión según las características tratadas y establecidas. Como los anteriores, a menudo, se enfrentan a numerosas dificultades para obtener ingresos estables debido a la carencia de clientes regulares, la competencia en el mercado laboral y la variabilidad e inconsistencia a la que se exponen por la demanda de sus servicios o productos ofertados.

Además de contar también con las dificultades con las que se enfrentaban los otros dos grupos de trabajadores tratados, como el difícil acceso a una vivienda digna, a educación, formación, ayudas, prestaciones y otro largo etcétera de desventajas, a los trabajadores autónomos de bajos ingresos deben hacer frente, debido a su condición, a otros perjuicios derivados del desarrollo de su actividad, como puede ser la falta de acceso a créditos y financiaciones que permitan expandir su negocio, la competencia desleal o la falta de apoyo y recursos para mejorar sus habilidades y oportunidades laborales.

6. Causas de la pobreza laboral

La pobreza laboral es un fenómeno complejo y multifacético que afecta a millones de trabajadores, sea cual sea su trabajo, en todo el mundo. A pesar de tener un empleo, estas personas luchan, día a día, por salir de estas situaciones de pobreza y enfrentan numerosas situaciones de dificultad para cubrir sus necesidades más vitales. Comprender las causas de esta situación es decisivo para abordar este desafío social y promover la justicia económica.

En este apartado, exploraremos las diferentes causas de la pobreza laboral, analizando los factores estructurales, económicos y sociales que contribuyen a esto. Examinar las raíces de la pobreza laboral nos proporciona una mejor comprensión de las múltiples dinámicas laborales y económicas que hacen que persistan las desigualdades entre los trabajadores y la falta de oportunidades que sufren estos.

Las causas de ésta son muchas y complejas. Factores como la falta de empleo adecuado, la calidad, la inestabilidad, los salarios insuficientes, la discriminación, las barreras de acceso a la educación y la capacitación, y las deficiencias en la protección social son otros ítems que contribuyen a aumentar esta problemática. Estos factores interactúan entre sí creando un círculo vicioso que atrapa a los trabajadores en situaciones de pobreza crónica.

Es básico comprender y analizar esta serie de causas desde una perspectiva estructural y sistémica, asumiendo que ésta no es simplemente el resultado del conjunto de las decisiones individuales de cada trabajador, sino que está fuertemente arraigada en desequilibrios de poder, políticas laborales injustas y los diferentes sistemas económicos existentes en el mundo, por lo que dependiendo del lugar donde se trate este tema, las características de la pobreza, los trabajadores pobres y demás indicadores relacionados entre sí, las estadísticas y las características serán diferentes. Destaca, también, la importancia de implementar una serie de políticas y medidas que solucionen esta situación, que promuevan y mejoren la inclusión laboral, la protección social que estos reciben y el acceso equitativo a oportunidades de empleo digno.

6.1. La precariedad laboral y los bajos salarios

Para comprender correctamente el término de trabajadores pobres, se antoja vital relacionarlo con el término “precariedad laboral” y, por lo tanto, debemos definir el antónimo de esto, el cual se podría considerar el “trabajo decente”, que según la OIT (s.f.) se define del siguiente modo:

La oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres⁹.

El trabajo digno es aquel que cubre una serie de necesidades básicas de los seres humanos tales como: percibir un salario mínimo vital, que garantice la posibilidad de sobrevivir de la persona que lo vaya a percibir; que también se garantice la libertad de sindicación y de asociación de los trabajadores, que se permita al trabajador participar en los asuntos de la empresa y se sienta uno más de la organización, lo cual también debería ser un principio básico a seguir por las empresas ya que esto genera una situación de salud de la empresa bastante importante; y aspectos básicos relativos a la salud, tanto mental, como física de los trabajadores como son la protección social de éstos, lo establecido sobre el tiempo de trabajo y el de descanso, la protección frente a los despidos así como las garantías si estos se llegaran a producir, el acceso a la formación y el aprendizaje permanente e inherente a los seres humanos y que permita una situación de autorrealización y de desarrollo de la actividad que está desempeñando de una manera óptima y el apoyo entre el equilibrio de la vida laboral y personal sin que una se entrometa en la otra.

En pleno siglo XXI, las relaciones laborales están cambiando con la inclusión de las nuevas tecnologías y la digitalización de gran parte de los procesos que tienen relación con la gestión y la dirección de las empresas, así como la relación con los puestos de trabajo a desarrollar, lo que hace que se estén distorsionando conceptos que parecían estar claros como son el trabajo por cuenta propia y ajena. Esta situación está llevando a que las relaciones laborales se estén deteriorando y se estén reduciendo las protecciones que brinda la Seguridad Social, en el caso de España, a los trabajadores.

Una vez definido el concepto de lo que es el trabajo digno se puede comenzar a delimitar todo lo que está relacionado con la precariedad laboral y los bajos salarios, que pueden ir englobados dentro de ésta.

⁹ Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *Trabajo decente*. <https://www.ilo.org/>

Según Amable, Benach y González (2001):

La precariedad laboral es un concepto bastante impreciso que está sujeto a diferentes interpretaciones dependiendo de factores como la temporalidad, la fragilidad socioeconómica reinante en el mundo en la actualidad, las cambiantes formas de empleo, así como los diferentes contratos que se ofrecen en nuestro país, haciendo mención especial a la nueva reforma laboral, las malas condiciones de empleo existentes en muchos sectores laborales y puesto de trabajo (p. 170).

Todo ello hace que la definición de lo que es este término no esté estandarizada y exista más de una, con el inconveniente de que, según quien la ponga sobre la mesa, se dará más importancia a unas características o a otras de las que conforman dicha definición.

Hay ciertas formas de empleo que tienen un mayor peligro o una mayor exposición a sufrirlo que otras, siendo éstas el trabajo no voluntario a tiempo parcial o con contrato de duración determinada, los contratos de cero horas y los tan polémicos periodos de prácticas no retribuidos.

Además del tipo de contrato, existe otra serie de factores que ponen en riesgo las relaciones laborales, así como las situaciones de precariedad laboral que pueden vivir los trabajadores, tales como la imposición de imprecisa de horarios de trabajo y las funciones que varía debido al “trabajo a la carta”, las protecciones sociales insuficientes que estos reciben frente a posibles despidos, las remuneraciones insuficientes que permiten llevar una vida digna y el nulo progreso laboral existente y ligado a la pretensión de conseguir situaciones de empleabilidad.

Desde un punto de vista macro, la precariedad laboral es entendida como la fragilización o debilitación de la relación salarial introducida a partir del concepto de flexibilidad laboral, el cual Restrepo (2014) define como “la capacidad de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas” (p. 45).

La precarización laboral lleva a los trabajadores a situaciones en las que se maximizan sus inseguridades y los convierten en vulnerables al no gozar de una estabilidad ni laboral ni personal, término que cada vez se va volviendo más normal en la época posterior a la Revolución Industrial.

Esta situación provoca que la brecha existente entre las diferencias de poder de las que gozan los trabajadores y los empleadores sea cada vez más grande, lo que provoca mayores diferencias y una situación cada vez más preocupante, ya que las personas más

vulnerables corren un riesgo de exclusión de la sociedad mucho mayor que los demás, a lo que hay que sumar la discriminación que pueden sufrir si a ello le sumamos la exclusión que pueden sufrir por razones de sexo, etnia, religión, condición sexual, etc.

Las formas más relevantes que adopta la precarización laboral, según señala el ISTAS son la subcontratación en cadena, los falsos autónomos y la economía sumergida.

Es destacable que la precariedad laboral posee una relación directa con la salud, ya que es un determinante social de ésta y posee el potencial suficiente para generar efectos diversos sobre ella, tanto directos como indirectos, ya que influencia en las condiciones de vida y en el trabajo. Se relaciona de una manera muy estrecha con el deterioro de la salud, tanto física como mental, y por lo tanto el bienestar de una persona depende directamente de ella. Las transformaciones socioeconómicas que ha sufrido la población desde la década de los 70 han roto con la concepción clásica de empleo, el cual se entendía como un generador de poder, de estabilidad y de protección, para dar paso a un entorno laboral muchísimo más inestable y desigual dependiendo del cúmulo de situaciones que vivan los trabajadores. Todo esto unido a las sucesivas crisis que han ido teniendo lugar, entre ellas la del 2008, que ha sido la última, y la pandemia del COVID-19, han convertido el mundo laboral en un entorno en la que rige prácticamente “la ley de la jungla”.

6.2. Desempleo y subempleo

El desempleo tiene numerosas acepciones siendo definido por la OIT (2014) como la “situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles¹⁰”(p.4). Por otro lado, la definición de subempleo nos la proporciona directamente el INE y este se define como el “conjunto de ocupados que desea trabajar más horas, que se encuentra en disposición de hacerlo y cuyas horas de trabajo efectivas a la semana de referencia son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo en la rama de actividad en la que el subempleado desarrolla su actividad habitual¹¹”.

El desempleo y el subempleo, por lo tanto, y atendiendo a estas dos definiciones, son dos de las principales causas de la pobreza laboral existente en nuestra sociedad hoy en día. La falta de un empleo estable, que sea adecuado, y la existencia de trabajo que son considerados de baja calidad, tienen un impacto significativo en la capacidad de las

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo (2014). *Analizar el desempleo y el subempleo*. <https://www.ilo.org/>

¹¹ Instituto Nacional de Estadística (s.f.). *Subempleo por insuficiencia de horas*. <https://www.ine.es/>

personas trabajadoras para satisfacer sus necesidades más vitales y alcanzar un nivel de vida digno, lo que provoca que estén al borde de sufrir una situación de pobreza.

En cuanto al desempleo, también conocido como paro, es realmente una situación catastrófica para numerosas familias en el mundo. Cuando las personas se encuentran en esta situación no solo pierden sus ingresos, sino que también pierden valores importantes como la autoestima, dado el golpe psicológico que supone esta situación, pierden su sentido de pertenencia y, además, su capacidad de planificación futura. Si la situación de desempleo se prolongara en el tiempo, podría generar una espiral descendente de pobreza, donde las personas se vieran cada vez más excluidas del mercado de trabajo y se enfrentarían con una cantidad muy grande de dificultades para volver a reinsertarse en él.

TABLA 1. TASA DE PARO DE LA POBLACIÓN

Tasa de paro de la población					
	2022T1	2022T2	2022T3	2022T4	2023T1
Ambos sexos					
Total Nacional	13,65	12,48	12,67	12,87	13,26
Hombres					
Total Nacional	12,04	10,99	10,74	11,32	11,57
Mujeres					
Total Nacional	15,44	14,15	14,84	14,61	15,13

Fuente: **Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el INE.**

Como podemos observar, según los datos oficiales correspondientes al último año y principios de este, ya que son los más recientes, la tasa de paro nacional se ha mantenido más o menos estable, con variaciones poco perceptibles, fluctuando entre el 13 y el 14% en el total nacional. Lo que si se torna preocupante es la diferencia que hay entre hombres y mujeres, donde las mujeres alcanzas tasas de paro más altas que los hombres, llegando a ser superiores a la media nacional en un 2%.

Además del desempleo, el subempleo es otra forma de empleo inadecuado que contribuye a la pobreza laboral. Este tipo de empleo puede ser el resultado de la falta de oportunidades en empleos a tiempo completo, los trabajos estacionales en determinados sectores, como es el ejemplo de la hostelería y la infrautilización de las habilidades que poseen las personas trabajadoras en el mercado laboral.

El subempleo afecta a los ingresos de los trabajadores y limita su capacidad de acceso a beneficios laborales y sociales, como lo son los planes de pensiones, los seguros de salud y las protecciones contra el desempleo. A mayores, el subempleo a menudo

conlleva condiciones laborales precarias, salarios bajos, falta de estabilidad en el empleo y limitadas oportunidades de desarrollo profesional.

El desempleo y el subempleo son fenómenos complejos y polifacéticos, influidos por valores económicos, políticos y sociales. Los altos índices de desempleo estructural, la falta de inversión en sectores que generan empleo y las barreras de entrada existentes en el acceso a la educación y la capacitación, así como la falta de políticas laborales adecuadas son solo alguna de las razones que contribuyen a la persistencia de estos dos problemas existentes en la sociedad.

Por lo tanto, para abordar estos dos fenómenos, se vuelve de vital importancia la implementación de políticas y medidas que promuevan la creación de un empleo de calidad, la protección social y otros factores clave. Para ello habrá que fomentar la inversión en los mencionados sectores generadores de empleo, fortalecer e impulsar los programas de formación, promover la igualdad de oportunidades y garantizar una protección social adecuada.

6.3. Ausencia de protección social y de derechos laborales

Cuando los trabajadores carecen de un marco legal sólido que garantice condiciones laborales justas y la protección de derechos fundamentales, se ven expuestos a situaciones de explotación, a percibir bajas retribuciones, a una alta inseguridad laboral y a limitadas oportunidades de desarrollo.

Con la ausencia de éstas nos referimos a la falta de mecanismos y políticas que brinden seguridad y bienestar a los trabajadores en situaciones de enfermedad, vejez, desempleo, maternidad, accidentes laborales y otros riesgos sociales. La dificultad en el acceso a las ayudas sociales ya mencionadas a lo largo de este TFG deja a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad económica y dificulta su capacidad para hacer frente a las contingencias que les puedan surgir a lo largo de su vida corriente.

Por otro lado, la ausencia de derechos laborales básicos, como salarios justos, horas de trabajo adecuadas, seguridad y salud ocupacional, y libertad sindical, implica una seria falta de garantías para los trabajadores. Esta situación desemboca en condiciones laborales precarias, largas jornadas de trabajo, salarios bajos y falta de protección frente a posibles despidos, bajas y otra serie de desventajas y dificultades que tienen que afrontar algunas de las personas que, dignamente, desarrollan una actividad laboral.

Los datos arrojados por la ONU en el año 2019, un año antes de toda la tragedia de la declarada pandemia del COVID-19 y por lo que se presumía estábamos saliendo de la crisis del año 2008, nos indicaban que dos tercios de la población mundial no tenía una seguridad social adecuada¹².

Más de la mitad de la población mundial no tenía acceso a servicios sanitarios básicos y, tan solo, el 30% de ésta, aproximadamente, gozaba de una protección completa. De las personas en edad de jubilación, tan solo el 68% de ellos percibía algún tipo de pensión y en países en situación de pobreza extrema, la alarmante cifra se sitúa en torno al 20%, un dato que es prácticamente surrealista ya que perciben estas ayudas sociales muchas menos personas de las que sí que lo hacen; además, hablando de situaciones de jubilación por las que estas personas no perciben ningún ingreso más allá de que perciban este tipo de ayudas, nos encontramos ante un problema bastante grave.

En cuanto a la ausencia de protección social, en menos del 60% de los países del mundo, existen planes o prestaciones para garantizar los ingresos básicos destinados a los niños, lo que está estrechamente relacionado con los trabajadores pobres, ya que si esas ayudas que se dan para afrontar el cuidado de los menores no se producen, implica que las personas tengan que utilizar una mayor parte de su salario para subsistir a nivel de familia y por tanto, dejarles tocados a nivel de garantía para afrontar posibles problemas futuros y, en consecuencia, puedan llegar a verse envueltos en situaciones de pobreza o riesgo de ella.

A nivel mundial, se indica desde la ONU que, en el año 2017, más de 700 millones de trabajadores vivían en una situación de pobreza extrema -percibiendo menos de 1,90\$ USD (actualmente 1,77€) al día-, o en una situación de pobreza moderada -menos de 3,10\$ USD (2,89€) al día-. La falta de medios y los bajos salarios percibidos por muchas de estas personas provoca que deban compartir sus ínfimos salarios con otros miembros del hogar dependientes de ellos.

Para continuar con datos más recientes, en el intervalo del año 2020 al 2022, a pesar de haber vivido recientemente la pandemia del COVID y su rápida expansión a nivel mundial generando situaciones que necesitaban de ayudas sociales -y siguen necesitando en este 2023- en el Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022 elaborado por la OIT, se menciona que más de 4.000 millones de personas en el mundo

¹² Organización de Naciones Unidas. *Dos tercios de la población mundial no tiene seguridad social adecuada*. Publicado el 25/03/2019 en <https://news.un.org/>

siguen estando completamente desprotegidas en materia de Seguridad Social¹³. Es por ello por lo que, según esta estrategia, el camino óptimo hacia la protección social universal para un futuro justo pasa por fortalecer estos sistemas de protección y se puede hacer mediante la cobertura universal, los niveles de prestaciones adecuados, ofreciendo una amplia gama de prestaciones, que los sistemas se financien de manera sostenible, que se ejecuten estos planes basándose en los derechos y la inclusión de las personas y ayudando a éstos con la adaptación a los cambios en el mundo laboral.

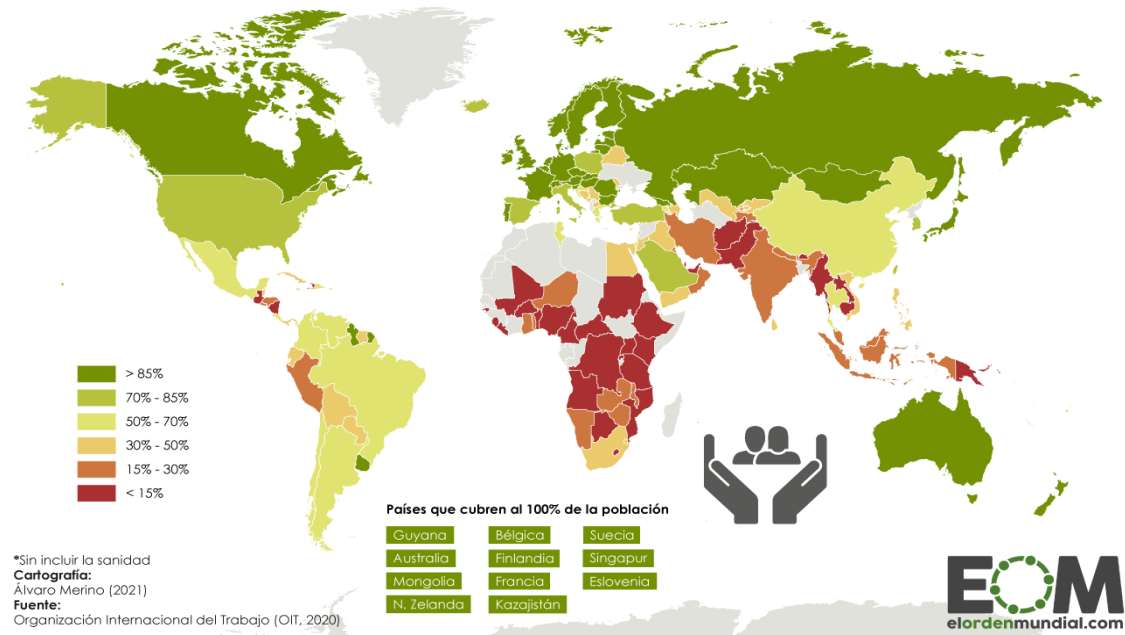
Muchos de los países del mundo se encuentran en una encrucijada ante la que deben tomar decisiones relativas al futuro de las estrategias a seguir para reducir estos datos y proteger a la ciudadanía.

A pesar de que la crisis vivida con el COVID-19 haya provocado una respuesta sin precedentes en lo que comprende a la protección social, es necesario seguir avanzando en estas cuestiones, ya que el componente humano es la base de las sociedades.

Por ello, en la Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, publicada en el año 2019, como en la recomendación número 202, se señalan estrategias dirigidas hacia un determinado puerto para adoptar las decisiones óptimas en materia de Seguridad Social y protección hacia las personas en todos los países. Esto conlleva tomar medidas decisivas en cuanto a lo que se refiere a la política para cerrar las brechas existentes de cobertura y adecuación que se han ido haciendo evidentes durante la duración de las situaciones adversas; también es importante fortalecer la protección social en todo el mundo para que todas las personas puedan disfrutar de este derecho primario que soluciona otros tanto, como podría ser el derecho a la vida, con el que está estrechamente relacionado, dado que si dejamos desprotegidas a las personas, éstas podrían ver en grave peligro todo lo relacionado con ella.

¹³ Organización Internacional del Trabajo. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*. Publicado el 01/09/2021 en <https://www.ilo.org/>

ILUSTRACIÓN 2. % DE PERSONAS QUE GOZAN DE PROTECCIÓN SOCIAL A NIVEL MUNDIAL



Como podemos observar en la ilustración, utilizando como fuente los datos de la OIT, todavía hay muchos países en el mundo que no otorgan una protección social suficiente a sus habitantes y aunque a priori veamos mucho color verde, el cual parece indicar un alto grado de protección, en escalas tan grandes como los millones de personas que habitan en cada país, tener cubierto tan solo entre un 70 y un 80% es una cifra realmente preocupante porque nos indica que de cada millón de personas, entre 200.000 y 300.000 estarían desprotegidas, y eso en los países en los que la protección social cubre bastante población. Si nos centramos en cambio en los colores que indican los valores más bajos, la situación se vuelve aún más preocupante. La lectura que hay que extraer de todo esto es la de que sumando todas las personas que están desprotegidas en estos países, ya sean en mayor o menor medida, al final acaban resultando en un número elevadísimo de personas que están en riesgo en cuanto a este tema y pone de manifiesto la importancia de aplicar políticas sociales que mejoren las situaciones de las personas.

Cabe destacar los 11 países que cubren el 100% de la protección de la población, como son nuestros vecinos franceses y, curiosamente, las antípodas, donde el modelo australiano de gestión siempre ha tenido fama de ser uno de los mejores del mundo, además del modelo nórdico de Suecia entre ellos; en la parte negativa nos encontramos el continente africano, la parte sur de Asia con la India y Sudamérica, donde en el primero de ellos, hay muchísimos países que están por debajo del 15% de la población protegida y en otros, ni siquiera existe esta protección. En Sudamérica la peor situación la tiene

Perú, seguido de Ecuador, Bolivia, Paraguay y Surinam, con valores por debajo del 50% de protección social y, en el caso del primero, con menos de un 30%. En Sudamérica nos encontramos también tres excepciones con un alto nivel de protección social, como son la Guyana y la Guyana Francesa y Uruguay -reseñar que Guyana es uno de los 11 países que otorgan el 100% de protección como se puede observar en la ilustración 2-.

La pandemia de la COVID-19 ha supuesto un ejercicio de resistencia para la población a nivel mundial, una carrera de fondo que parecía no tener final, pero que aun así ha demostrado a los países que, en su gran mayoría, no están desprovistos de recursos para actuar tratando de cubrir los intereses de los ciudadanos ante desafíos tan grandes como este.

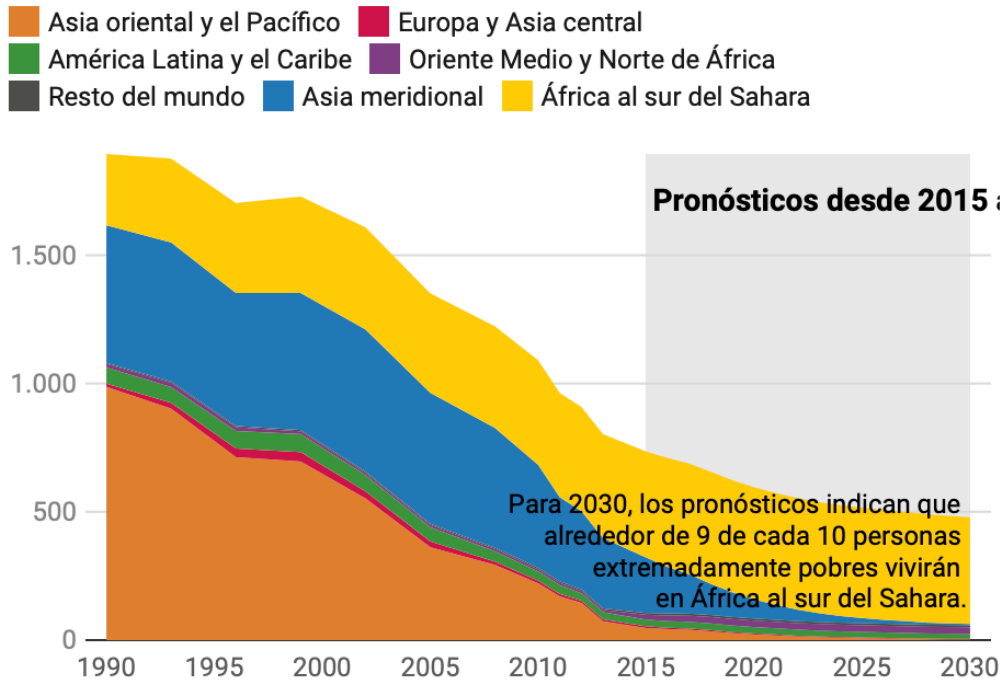
6.4. Pobreza y desigualdad social desde la COVID-19

La situación de emergencia mundial derivada de la pandemia por la COVID-19 y la recesión económica que ha acompañado a ésta han conseguido poner en jaque el progreso que ha tenido lugar desde hace varios años en la lucha contra la erradicación de la pobreza a nivel global. El Banco Mundial estima que otros 100 millones de personas podrían verse envueltos en una situación de pobreza extrema, viéndose en mayor situación de peligro las personas que habitan en las ciudades y no en las zonas rurales; y en los sitios donde el nivel de educación es mayor.

Ambos acontecimientos amenazan el progreso marcado en la consecución de estos objetivos, ya que se añaden al aumento de la pobreza de los países que se encuentran inmersos en conflictos armados, a los que se adiciona Ucrania con su actual conflicto bélico contra el bando ruso y donde muchas personas y familias quedarán expuestas a situaciones de ausencia de recursos suficientes para subsistir. Además del conflicto entre estos dos países, nos encontramos con zonas que viven situaciones similares como lo son Oriente medio y parte del continente africano; o la situación vivida a nivel mundial con el cambio climático, que al provocar cambios extremos en el clima y en el entorno tal y como lo conocemos provoca varios factores negativos como la pérdida de empleo y medios de subsistencia de los trabajadores que desarrollan actividades dependientes de la climatología, la variabilidad de los ingresos de éstos, el aumento de los costes de vida -especialmente de las áreas afectadas por estos eventos extremos- o las condiciones de trabajo más complicadas. Es por ello por lo que este conjunto de situaciones es de necesario análisis ya que complican la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y vaticinan, en uno de los peores escenarios si no se hace nada por

cambiarlo, que serán unas 250 millones de personas más de las ya existentes las que se encontrarán en situaciones de pobreza o en peligro de caer en ella, lo que conllevaría a que unas 1.000 millones de personas se encontrarán en esta situación para el año 2030.

ILUSTRACIÓN 3. PROYECCIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE POBREZA EXTREMA (EN MILLONES), SI SE CUMPLEN LOS ODS



Fuente: [Banco Mundial](#)

En esta gráfica extraída de la previsión de los datos ofrecidos por el BM se puede ver que, si se cumplen los objetivos marcados, la situación de pobreza extrema podría disminuir mucho a nivel mundial, dejando únicamente -y por desgracia- una situación de pobreza alarmante “solamente” en la zona sur del Sahara perteneciente a África, donde a pesar del dato existente de que “alrededor de 9 de cada 10 personas extremadamente pobres vivirán en África al sur del Sahara”, se conseguiría reducir el valor por debajo de 500 millones de personas.

7. Desigualdades de género en la pobreza laboral

La desigualdad de género ha sido una realidad persistente en todas las esferas de la sociedad, y el ámbito laboral no iba a ser una excepción a ello. A lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado diversas barreras y desventajas que han contribuido a la situación de pobreza laboral en la que se encuentran inmersas muchas de ellas. Estas desigualdades de género son complejas y se dan en muchas dimensiones diferentes de la

actividad laboral y abordarlas de la mejor manera posible, buscando su reducción y/o erradicación es de vital importancia a la hora de lograr una sociedad más equitativa y justa.

Para ello se deben analizar las desigualdades de género existentes en el mundo laboral destacando tres aspectos principales: la brecha salarial de género, la desigual división del trabajo doméstico y la discriminación y las barreras de acceso a los empleos decentes que tienen que afrontar las mujeres. Estos elementos representan algunos de los principales factores que contribuyen a la perpetuación de la pobreza laboral entre las mujeres y afectan de manera negativa a su bienestar social y económico.

7.1. Brecha salarial de género y trabajadores pobres

La brecha salarial de género es una de las manifestaciones más evidentes de las desigualdades de género existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. A nivel mundial, las mujeres tienden a ganar menos que los hombres por el mismo trabajo o trabajos de igual valor -ya que en las legislaciones de los diferentes países del mundo no siempre hay leyes que regulan la igualdad de salarios-. Esta disparidad salarial afecta directamente a los trabajadores pobres, especialmente a las trabajadoras, ya que reciben ingresos más bajos y tienen una menor capacidad económica para salir de las situaciones pobreza.

La brecha salarial de género es el fruto de diversos factores, como la discriminación salarial directa, la segregación ocupacional, la falta de oportunidades de promoción y la presencia de estereotipos de género que, por desgracia, están bastante arraigados en la sociedad aun en pleno siglo XXI.

Por lo tanto, los efectos que esta brecha salarial tiene y su relación con los trabajadores pobres es porque las mujeres, por término medio, ganan menos dinero que los hombres, lo que deriva en que no puedan costearse con tanta holgura lo que supone vivir el día a día afrontando una serie de gastos considerados normales. A esto le podemos añadir que las mujeres también son las que, de media, obtienen mejores datos académicos según los datos proporcionados por la OCDE, donde los países que conforman esta organización concluyen que, en los países que conforman la OCDE, el 42% de las mujeres, que tienen entre 25 y 64 años, obtienen un título de educación superior, mientras que el porcentaje de los hombres, en el mismo rango de edad, es del 35%¹⁴.

¹⁴ OECD Better Life Index. *Educación*. Publicado el 23/02/2023 en <https://www.oecdbetterlifeindex.org/>

Estos factores, en conjunto, derivan en que las mujeres obtienen menores ingresos a lo largo de su vida laboral lo que desemboca en la percepción de pensiones más bajas y un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad.

Según el informe titulado “Yo trabajo gratis” de la UGT, la brecha salarial entre hombres y mujeres en España es del 9% aproximadamente, lo que implica que las mujeres “hayan trabajado gratis” 34 días al año durante 2022; por suerte, desde hace poco más de una década se van obteniendo avances en lo relativo a este aspecto ya que en 2010 esta brecha salarial era del 16,2%, aumentando en 2012 hasta el 18,7%, por lo que las diferencias entre ambos géneros se han ido reduciendo drásticamente a pesar de que todavía quede mucho camino por recorrer.

TABLA 2. BRECHA SALARIAL EUROPEA COMPARADA CON ESPAÑA 2022

Calendario Europeo de brecha salarial 2022				
Brecha salarial	País	% brecha salarial (redondeado)	Número de días al año trabajados por las mujeres y no retribuidos (tomando como referencia 365 días)	Fecha desde la que las mujeres trabajan de forma gratuita
Salario por hora trabajada	UE	13%	47	Desde el 15 de noviembre hasta fin de año
	España	9%	34	Desde el 28 de noviembre hasta fin de año

Fuente: Informe “Yo trabajo gratis” de la UGT basado en datos de EUROSTAT

En España se realizó un intento de eliminar la brecha salarial estableciendo un acuerdo de SMI (Salario Mínimo Interprofesional) y el RD 902/2020 sobre Igualdad

Retributiva que permite a los trabajadores y trabajadoras conocer los posibles motivos de discriminación salarial, si la hubiera, y eliminarlos.

ILUSTRACIÓN 4. BRECHA SALARIAL DE LOS PAÍSES DE LA UE EXPRESADA EN PORCENTAJE



En el marco Europeo, según los datos proporcionados por Eurostat para el año 2022, la brecha salarial en España es menor que la media de la UE, la cual se sitúa en un 13% y siguiendo la tónica de compararlo con los días que las mujeres “trabajan gratis”, en esta ocasión serían 47, lo que implica que haya una diferencia de 13 días de trabajo gratuito en la comparación entre España y la UE, hablando muy a favor de nuestro país y las políticas que se implementan aquí para tratar de alcanzar esa paridad.

En la ilustración se muestran los datos aportados por Eurostat para la UE durante el año 2022 a los que se ha hecho referencia, salvo excepciones de países con datos anteriores que aparecen ya marcados en la propia ilustración, siendo estos la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres asalariados frente a los de las mujeres, en formato de porcentaje de la renta bruta masculina. En ella se puede apreciar

que Luxemburgo es el único país de la Unión Europea donde el trabajo femenino está mejor remunerado que el masculino -siempre hablando de valores medios- y el peor país en cuanto a diferencias es Estonia con una diferencia del 20,5%.

Hay que destacar también que la nueva legislación aprobada por la UE obligará a las empresas a difundir información que facilite la comparación de salarios entre los trabajadores y queden así en evidencia las posibles diferencias de género existentes. Estas nuevas normas han sido aprobadas por la Eurocámara y obligan a las estructuras retributivas a basarse en determinados criterios que no incurran en diferencias de género -estas medidas también entrarán en juego para el proceso selectivo y de contratación-. Si la información sobre salarios demostrara una diferencia superior al 5%, los empleadores tendrían que efectuar un análisis conjunto de los salarios en cooperación con los representantes de los trabajadores para subsanar esta situación¹⁵.

Con estas normas entran en juego dos factores, siendo el primero de ellos el fin del secreto salarial que prohíbe las cláusulas que impidan a los trabajadores revelar cuánto ganan o buscar información sobre otras categorías profesionales o la suya propia, así como les otorga el derecho a recibir información detallada, clara y concisa sobre los salarios individuales y medios, desglosados por género o cualquier otro ítem.

El segundo factor es la carga de la prueba, que ahora pasa al empleador cuando antes le pertenecía al trabajador. Sirve para los casos en los que un trabajador denuncie que no se ha aplicado el principio de igualdad de retribución -el empresario deberá demostrar que no ha habido ningún tipo de discriminación-.

7.2. División desigual del trabajo doméstico y su impacto en la pobreza laboral

La división desigual del trabajo doméstico es otra forma de desigualdad de género que influye en la pobreza laboral. En muchos contextos, las mujeres continúan asumiendo una carga desproporcionada de las responsabilidades domésticas y de cuidado no remuneradas, lo que además hace que el tiempo del que gozan para poder desarrollar una actividad laboral que sí que estuviera remunerada disminuya o sea prácticamente inexistente, limitando así sus oportunidades de desarrollo profesional.

La falta de corresponsabilidad en el trabajo doméstico tiene consecuencias significativas para los trabajadores pobres ya que las mujeres se ven obligadas a equilibrar

¹⁵ Parlamento Europeo. *Brecha salarial de género: el PE aprueba nuevas normas de transparencia*. Publicado el 30/03/2023 en <https://www.europarl.europa.eu/>

las demandas del trabajo remunerado con las tareas domésticas y de cuidado, lo que puede derivar en jornadas laborales y extenuantes y, por lo tanto, en mayores niveles de estrés suponiendo un problema para la salud. Además, la falta de tiempo y energía para invertir en su desarrollo profesional dificulta su movilidad ascendente y su facilidad para escapar de la pobreza laboral.

La relación que tiene el trabajo doméstico con la pobreza es bastante clara y los datos avalan una diferencia negativa notoria hacia las mujeres, que ya desde que son niñas dedican mucho más tiempo a la realización de tareas domésticas. Los chicos de entre 15 y 19 años dedican unos 30 minutos al día, de media, a la realización de tareas domésticas, mientras que las chicas del mismo rango de edad dedican unos 45 minutos, lo que implica un incremento del 50%¹⁶.

La mayoría de los niños y las niñas aprenden esas habilidades cuando desde pequeños se les inculca la participación en las tareas domésticas.

Se encontraron diferencias basadas en la educación recibida por los padres de donde podemos extraer que siguen presentes en la sociedad a día de hoy las normas sociales arraigadas generaciones atrás, donde el modelo de empleo masculino era el enfocado a la obtención de un salario y el mantenimiento de las familias, relegando a las mujeres a un segundo plano y limitándolas al trabajo doméstico, haciéndolas presas de salarios insignificantes o, si son capaces de compaginarlo, de largas jornadas laborales continuadas en sus casas, trayendo consigo problemas de salud, dependencia económica y falta de promoción o de protección en el futuro al no haber cotizado lo suficiente.

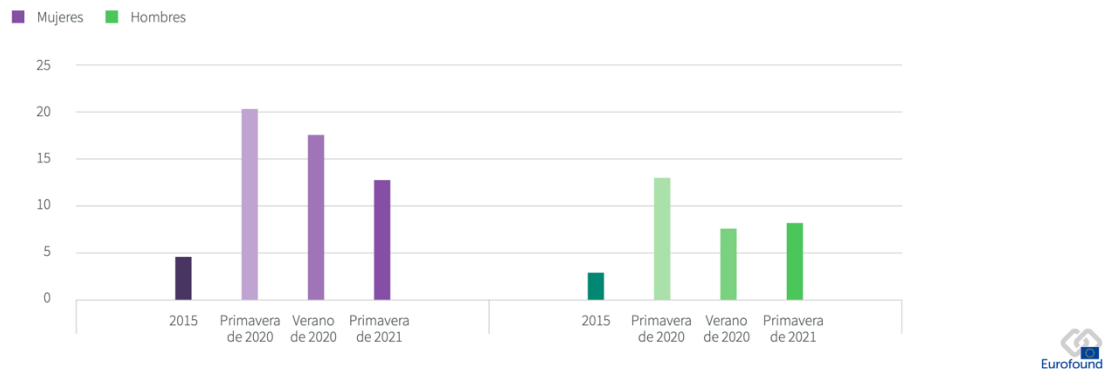
En el mismo artículo encontramos reflejada una referencia a ello; según los datos extraídos de BusyKid¹⁷, una app que registra las tareas domésticas y enseña a los más jóvenes cómo ganar dinero mediante la realización de éstas, los niños ganan por la realización de esas tareas un promedio de 13,80 USD\$ a la semana, mientras que las niñas, invirtiendo un tiempo mayor, tan solo 6,71 USD\$.

En la UE, desde la pandemia, se hizo más difícil la conciliación de la vida familiar y laboral donde las mujeres, al verse envueltas en la realización de la mayoría de los trabajos domésticos, tuvieron que hacer malabares para afrontar ambas juntas de la mejor manera posible.

¹⁶ The New York Times. *La desigualdad de género empieza con las tareas de la casa*. Claire Cain Miller el 15/08/2018 en <https://www.nytimes.com/es>

¹⁷ Más información sobre BusyKid en su página web oficial <https://busykid.com>

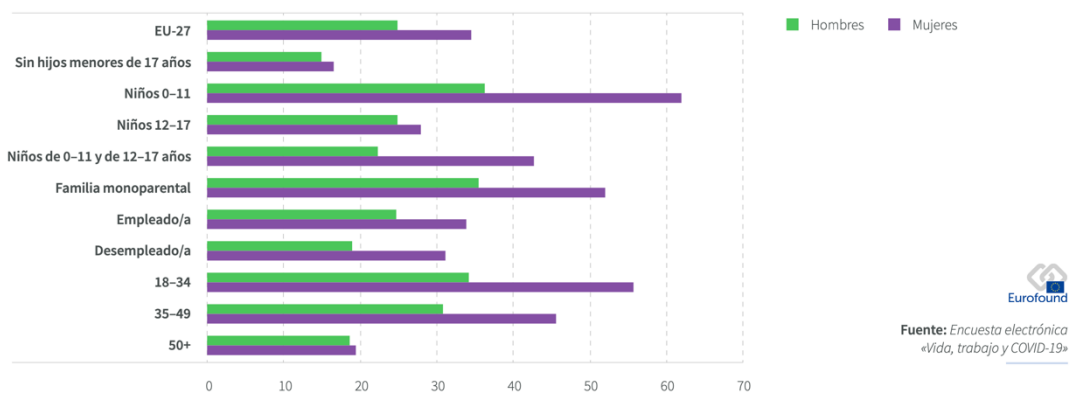
ILUSTRACIÓN 5. PROPORCIÓN DE PROGENITORES TRABAJADORES QUE TIENEN DIFICULTADES PARA CONCENTRARSE EN SU TRABAJO DEBIDO A LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES, POR GÉNERO Y TIEMPO



Fuente: Datos de EWCS 2015 Datos de 2020/2021 de la encuesta electrónica «Vida, trabajo y COVID-19»

Hay que tratar de reequilibrar la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, lo que ayudaría a reducir los conflictos existentes en el binomio de la vida laboral y personal. La vida personal no se refiere solamente a las tareas domésticas, también al cuidado de los hijos, donde una vez más, el trabajo de las mujeres es bastante superior al de los hombres, sin hacer distinciones de edad, ya que es prácticamente una constante en todas ellas sea cual sea la edad del menor, pero mencionar la edad de entre 0 y 11 años, es decir la más directa infancia de los hijos, donde la presencia femenina en el cuidado es éstos es muy superior a la masculina.

ILUSTRACIÓN 6. HORAS DEDICADAS AL CUIDADO DE HIJOS



Fuente: Encuesta electrónica «Vida, trabajo y COVID-19»

Otro factor que se añade a estos datos es que los cuidados no remunerados siguen siendo considerados un “trabajo de mujeres”. Según los estudios del EIGE -en castellano el Instituto Europeo de Igualdad de Género- en el año 2015 el 92% de las mujeres desarrollaban regularmente algún tipo de cuidado asistencial no pagado al menos durante varios días a la semana, en contraposición a los hombres los cuales solo ocupan un 68%.

Dentro de las personas que desarrollan algún tipo de actividad laboral, se repite el mismo patrón que en el caso anterior, cuando hablamos de la población en general, lo que contribuye al aumentar la situación de “trabajadora pobre” que nos concierne. Un 94% de las mujeres de la UE que desarrollan algún tipo de actividad profesional remunerada lo compagina con labores asistenciales o de cuidado varias veces a la semana, lo que implica casi la totalidad de población femenina superando, una vez más, a los hombres que se quedan en tan solo el 70%.

ILUSTRACIÓN 7. POBLACIÓN EMPLEADA QUE PARTICIPA EN EL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO, DESGLOSADA POR SEXO (% , 15 +, EU-28, 2015)



Fuente: Elaboración del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) sobre la base de la *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de Eurofound: 2015*.

Nota: Los datos correspondientes a los hombres en Grecia, Chipre, Polonia y Eslovaquia presentan una fiabilidad reducida.

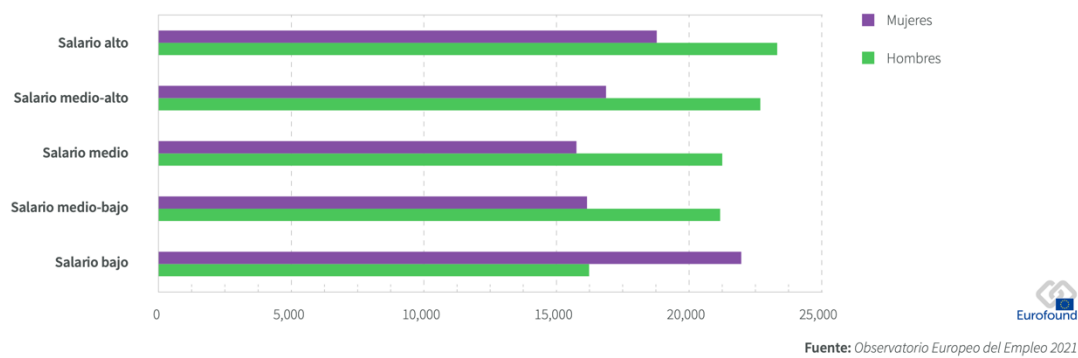
7.3. Discriminación y barreras de género en el acceso a empleos decentes

La discriminación y las barreras de género en el acceso a empleos decentes son otro aspecto crítico de las desigualdades de género en el ámbito laboral. Aunque las mujeres han logrado avances significativos en lo relativo a su participación laboral, todavía se enfrentan con situaciones de discriminación directa e indirecta -prohibidas en España- en lo relativo a la contratación, promoción y condiciones laborales.

Las barreras estructurales y culturales dificultan el acceso a empleos bien remunerados y seguros por parte de las mujeres. La falta de oportunidades de formación y capacitación, los estereotipos de género arraigados y la existencia -y persistencia- de prácticas discriminatorias limitan las opciones laborales de las mujeres y las colocan en puestos de trabajo de baja calidad y bajos ingresos. Esta situación perpetúa la pobreza laboral y dificulta el logro de la igualdad de género en el ámbito profesional.

En lo relativo a la brecha de empleo, que no es lo mismo que la brecha salarial, aunque podrían ir las dos de la mano, y las barreras en el acceso al empleo -sobre todo “decentes”- cabe destacar que la segregación de género en el empleo entre sectores y puestos de trabajo sigue siendo un suceso muy enraizado en la sociedad tomando como valores de referencia los obtenidos de los diferentes estudios que han tenido lugar en la UE. Aunque las mujeres estén consiguiendo enrolarse en trabajos mejor remunerados, la diferencia sigue estando presente y siguen estando sobrerrepresentadas en trabajos de poca cualificación y remuneración.

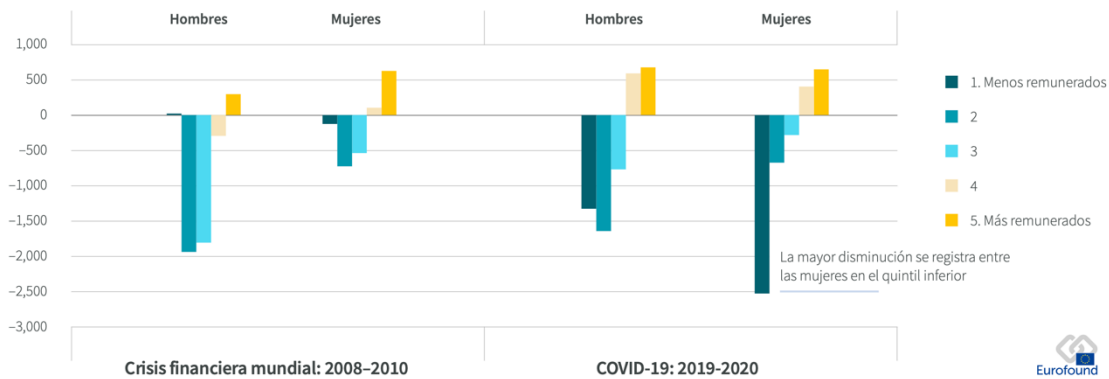
ILUSTRACIÓN 8. DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN LA EU-27 POR GÉNERO Y QUINTIL DE SALARIO Y EMPLEOS



Como podemos observar en el gráfico extraído de Eurofound, a medida que disminuye el salario, aumenta la presencia femenina en los trabajos tomando como referencia el salario anual medio.

Adicionalmente, no ayuda a contribuir a superar la situación de riesgo de pobreza que, estadísticamente, se ofrezcan datos sobre que son las trabajadoras las más afectadas en relación con la pérdida del empleo. Tomando como referencia la recesión económica del año 2008 y la crisis provocada por la urgencia sanitaria del COVID-19, destacar que la segunda de ellas ha sido más equilibrada en su impacto en la pérdida del empleo por cuestiones de género, aunque el mayor impacto lo siguen experimentando las mujeres.

ILUSTRACIÓN 9. CAMBIOS EN EL EMPLEO POR GÉNERO Y QUINTIL DE TRABAJO Y EMPLEO: COMPARACIÓN DE DOS PERÍODOS DE CRISIS



Durante la pandemia, los ERTE también afectaron sobre todo a las mujeres con puestos de trabajo de baja remuneración, contribuyendo de manera negativa a la complicada situación económica que se vivió durante este periodo para los trabajadores y las trabajadoras. Estos ERTE afectan a las mujeres de una forma mayor debido a las numerosas dificultades con las que siguen encontrándose a la hora de acceder a puestos laborales; teniendo en cuenta las diferencias de género, estos pueden incidir en la pobreza de las mujeres de varias formas.

En primer término, dada su concentración en determinados sectores donde las mujeres ocupan un número más elevado de los puestos profesionales. Los ERTE afectaron en gran medida a sectores como la hostelería, el turismo y los servicios, dando como resultado que queden más expuestas a la suspensión o reducción de sus empleos, obviamente, teniendo un impacto directo en sus ingresos y aumentar el riesgo de caer en la pobreza.

Segundo, lo relativo al empleo precario y temporal, donde las mujeres también suelen ocupar un gran número de puestos, ya que durante la pandemia se observó un aumento de dificultades en el acceso a empleos de calidad, con mejores contratos de trabajo y el desarrollo de estas actividades en mejores condiciones, por lo que si a la precariedad de los puestos de trabajo le sumamos, la falta de horas y la baja remuneración, tenemos el caldo de cultivo perfecto para que aumente el riesgo de pobreza de las mujeres.

En tercer lugar, la mayor carga de cuidados no remunerados expuesta en el epígrafe anterior, a lo que ha contribuido que durante la pandemia se observara un aumento de la demanda en el cuidado de los niños, personas mayores y otros familiares debido al cierre de las escuelas, guarderías y servicios de cuidado.

Por último, las dificultades para reincorporarse al empleo, ya que a medida que se levantaban los ERTE y se buscaba la reactivación económica, las barreras estructurales y la persistencia de los estereotipos de género existentes limitaban en gran parte su acceso a puestos de trabajo bien remunerados.

Estas barreras que las mujeres enfrentan a la hora de acceder a puestos de empleo decentes son:

- **Discriminación y los estereotipos de género:** A pesar de los avances en la igualdad de género, persisten estereotipos y prejuicios arraigados en la sociedad históricamente que influyen en la percepción y la evaluación de las capacidades de las mujeres en el ámbito laboral. La discriminación de género puede manifestarse en forma de salarios más bajos -prohibidos en España, pero pudiendo evadirse mediante trampas como el cambio de categoría profesional justificando una menor percepción de salario-, falta de promoción y limitaciones en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y personal.
- **Segregación ocupacional:** Existe una tendencia donde las mujeres se concentran en sectores y ocupaciones consideradas tradicionalmente femeninas, como el cuidado de niños, mayores y otras personas, la educación y los servicios sociales. Estos sectores suelen ofrecer salarios más bajos y menos oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional tomando como comparación sectores considerados masculinos.
- **Responsabilidades de cuidado no remuneradas:** Las mujeres tienden a asumir cargas desproporcionadas de las responsabilidades de cuidado no remuneradas y esta carga puede limitar su disponibilidad para desarrollar trabajos de mayor duración o a tiempo completo o buscar empleos de alta calidad dada su implicación en otras actividades que no les permiten centrarse en éstos.
- **Falta de redes y apoyo:** Las redes de contacto y el apoyo profesional son muy importantes en la relaciones profesionales hoy día para acceder a mejores puestos laborales y avanzar en la carrera. Las mujeres, a menudo, tienen menos acceso a mentores y patrocinadores que les brinden apoyo en su promoción profesional.

- **Brecha salarial de género:** La persistente brecha salarial, donde las mujeres ganan menos que los hombres por el mismo trabajo o trabajos de igual valor - mediante tretas-, contribuye a la limitación de sus opciones laborales. Los salarios más bajos dificultan el acceso a puestos de trabajo de calidad y pueden perpetuar la desigualdad económica.

8. Conclusiones

Gracias al análisis de la información recopilada y su posterior interpretación para la realización de este trabajo se pueden extraer las siguientes conclusiones:

La pobreza laboral es un fenómeno complejo y multidimensional que afecta a una parte significativa de la población trabajadora. La falta de ingresos para cubrir las necesidades básicas, la inseguridad laboral y las condiciones precarias de trabajo son elementos importantes para llegar a comprender este problema.

Existen desigualdades de género en el mercado laboral que contribuyen a la pobreza de las mujeres. La brecha salarial de género, la segregación ocupacional, la discriminación y las responsabilidades de cuidado no remuneradas son factores clave que limitan el acceso de las mujeres a empleos decentes y bien remunerados haciendo que persista la situación de pobreza laboral.

Como es lógico, la pobreza laboral tiene un impacto negativo en la vida de los trabajadores y sus familias, limitando las oportunidades de desarrollo de éstos, aumentando el riesgo de exclusión social y afectando a la salud, tanto física, como mental, de los trabajadores.

La falta de protección social y de derechos laborales agrava la situación de los trabajadores pobres. La ausencia de un sistema de Seguridad Social sólido, o directamente la inexistencia de éste en muchos países, la precariedad laboral, la falta de acceso a prestaciones y la vulneración de los derechos laborales básicos contribuyen a la persistencia de la pobreza laboral.

Parte de la erradicación de esta problemática requiere de enfoques y políticas destinados a la igualdad de género, antojándose necesario abordar estas desigualdades, promover la igualdad salarial, eliminar la segregación ocupacional y fomentar la conciliación entre el trabajo profesional y el trabajo doméstico, reduciendo así la carga de trabajo que tienen millones de mujeres a nivel mundial y dejando claro que esta situación en concreto no solo se da en los trabajadores pobres, si no en millones de hogares a nivel mundial a pesar de que no se encuentren en riesgo de exclusión o de pobreza.

Se requiere, también, una mayor protección social y el fortalecimiento de los derechos laborales para garantizar condiciones de trabajo dignas y combatir la pobreza laboral, lo que implica la creación y aplicación de políticas que promuevan empleos de

calidad, una Seguridad Social universal, acceso a servicios básicos y apoyo a la conciliación laboral y familiar.

Es importante comprender que la pobreza laboral no solo se relaciona con bajos salarios, sino también con la falta de empleos estables y de calidad. La inseguridad laboral, la falta de contratos permanentes y la ausencia de beneficios laborales significativos contribuyen a la precarización del trabajo y aumentan el riesgo de pobreza de las personas.

La pobreza laboral es un problema de base, ya que las dificultades en el acceso a la educación y la formación profesional influyen en esta en gran medida. Además, las mujeres tienen que hacer frente a situaciones como el conocido “techo de cristal” y el “suelo pegajoso” que contribuyen a complicar más estas situaciones.

La pobreza puede tener efectos intergeneracionales ya que los hijos de los trabajadores pobres ya nacen condenados a sufrir esta situación haciendo que la arrastren y se les haga más complicado salir de ella ante la falta de recursos desde el principio.

Ésta no solo es una cuestión de justicia social, sino que es también un factor clave para la consecución de un desarrollo económico sostenible.

Bibliografía

- Amable, M., Benach, J., y Gonzalez, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 4(4), 169-184.
- Calvo Gallego, F. J., Gómez Álvarez Díaz, M. R., y Arévalo Quijada, M. T. (2017). *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo: concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de la últimas reformas legales* (1ª edición). Laborum.
- Carrasco, M. R. (2019). Impacto de la precariedad laboral en la salud de las trabajadoras y los trabajadores. En M. Jiménez García (coord.). *Tres caras de la precariedad laboral: un estudio económico, social y criminológico*. (pp. 89-124). Dykinson.
- Danziger, S., y Gottschalk, P. (1986). Work, poverty, and the working poor: a multifaceted problem. *Monthly Labor Review*, 109(9), 17–21. <http://www.jstor.org/stable/41842823>
- Duncan, G. (1989). Working but Poor—America's Contradiction. Sar A. Levitan e Isaac Shapiro. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1987. *American Political Science Review*, 83(2), 642-643. <https://doi.org/10.2307/1962434>
- García Espejo, I., y Pascual, M. I. (2007). Los trabajadores pobres y los bajos salarios en España: un análisis de los factores familiares y laborales asociados a las distintas situaciones de pobreza. *Empiria* 14, 41–67. <https://doi.org/10.5944/empiria.14.2007.1172>
- García, M. J. (Ed.). (2020). *Tres caras de la precariedad laboral. Un estudio económico, social y criminológico*. Dykinson. <https://doi.org/10.2307/j.ctv103xcmj>
- Gutierrez, S., Moreno, R., y Serrano García, M. J., (2017). *Nuevos escenarios y retos socioeconómicos tras la crisis*. Dykinson

- Klein, B. W., y Ronces, P. L. (1989). *A profile of the working poor*. *Monthly Labor Review*, 112(10), (pp. 3–13). <http://www.jstor.org/stable/41843702>
- Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Suárez, J. R., y Boada-Grau, J. (2020). *Incertidumbre laboral, salud mental y apoyo social en trabajadores pobres*. *Athenea Digital*, 20(1), (pp. 21-78). <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2178>
- Piñeiro, S. P. (2020). Trabajadores pobres en Argentina y en España: un análisis comparativo centrado en las desigualdades ocupacionales. *Papers* 106(2), 191-219. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2771>
- Restrepo, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Aglala*, 5(1), 34-70. <https://doi.org/10.22519/22157360.700>
- Valero, E. M. S., Utzet, M., y Martín, U. (2022). ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? *Gaceta sanitaria*, 36(5), 477-483. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.006>

Webgrafía

Consejo Europeo de Lisboa 23 y 24 de marzo 2001. *Conclusiones de la presidencia*. (2001). <https://www.consilium.europa.eu/>

Decisión 2003/578/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003. OPOCE. (2003). EUR-Lex - 32003D0578 - ES. <https://eur-lex.europa.eu/>

EUROSTAT. *Estadísticas sobre distribución de la renta en* <https://ec.europa.eu/eurostat/>

Instituto Nacional de Estadística (s.f.). *Población en riesgo de pobreza relativa por tipo de hogar y periodo* en <https://www.ine.es/>

Instituto Nacional de Estadística (s.f.). *Subempleo por insuficiencia de horas*. <https://www.ine.es/>

OECD Better Life Index. *Educación*. Publicado el 23/02/2023 en <https://www.oecdbetterlifeindex.org/>

Organización de Naciones Unidas (ONU) (2019). *Dos tercios de la población mundial no tiene seguridad social adecuada*. Publicado el 25/03/2019 en <https://news.un.org/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*. Publicado el 01/09/2021 en <https://www.ilo.org/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f.). *Trabajo decente*. <https://www.ilo.org/>

Parlamento Europeo (2023). *Brecha salarial de género: el PE aprueba nuevas normas de transparencia*. Publicado el 30/03/2023 en <https://www.europarl.europa.eu/>

STATISTA. *Número de personas con empleo a nivel mundial desde 2007 hasta 2024.*

Publicado el 23/02/2023 en <https://es.statista.com/>

The New York Times (2018). *La desigualdad de género empieza con las tareas de la*

casa. Claire Cain Miller el 15/08/2018 en <https://www.nytimes.com/es>

Unión General de los Trabajadores (UGT) (2022). *Yo trabajo gratis.* <https://www.ugt.es/>

U.S. Bureau of Labor Statistics. *Labor force statistics from the current population survey.*

(s.f.). En <https://www.bls.gov/>