

Cátedra Asturias Prevención

Intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva

ANTONIO LEÓN GARCÍA-IZQUIERDO (ED.)



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

INSTITUTO ASTURIANO DE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

CÁTEDRA
ASTURIAS
PREVENCIÓN



Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada (by-nc-nd): No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.



Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, bajo las condiciones siguientes:



Reconocimiento – Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el licenciadore:

García-Izquierdo, A. L. (Ed.). (2020). *Intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva*. Universidad de Oviedo.

La autoría de cualquier artículo o texto utilizado del libro deberá ser reconocida complementariamente.



No comercial – No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Sin obras derivadas – No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

© 2020 Universidad de Oviedo

© Los autores

Editor: Antonio León García-Izquierdo

Corrección de textos: Ángela Palos

Ilustración portada: Rodrigo de Miguel Martínez de Tejada, "Fisura 061220"

Diseño y maquetación: Chema López Centenero (www.chem.design)

Algunos derechos reservados. Esta obra ha sido editada bajo una licencia Reconocimiento-No comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional de Creative Commons.

Se requiere autorización expresa de los titulares de los derechos para cualquier uso no expresamente previsto en dicha licencia. La ausencia de dicha autorización puede ser constitutiva de delito y está sujeta a responsabilidad.

Consulte las condiciones de la licencia en: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.es>

Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo

Edificio de Servicios - Campus de Humanidades

ISNI: 0000 0004 8513 7929

33011 Oviedo - Asturias

985 10 95 03 / 985 10 59 56

servipub@uniovi.es

www.publicaciones.uniovi.es

I.S.B.N.: 978-84-18482-01-4

DL AS 1878-2020

Índice de contenidos

Prólogo

María Jesús Otero Aparicio

Sobre el editor

Agradecimientos

Relación de autores

21

- 1. Un acercamiento a la intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva** 27
Antonio León García-Izquierdo y Mónica Zuazua Vega
- 2. Cultivando organizaciones saludables y resilientes: Metodología HERO en la prevención de riesgos psicosociales** 53
Marisa Salanova Soria y Carmen Soler Pagán
- 3. Nuevos paradigmas y marcos de referencia para la gestión de la seguridad: la seguridad-II, las Organizaciones de Alta Fiabilidad y el *mindful organizing*** 77
Francisco Javier Gracia Lerin
- 4. El cambio de las actitudes en los empleados como factor clave en la prevención de riesgos laborales** 107
Miguel Ángel Mañas Rodríguez y Pedro Antonio Díaz Fúnez

5. Género y prevención de riesgos laborales	129
Eva Cifre Gallego, Pilar Domínguez-Castillo y Ana López Ramos	
6. Gestión de la prevención de riesgos psicosociales y discapacidad	157
Marina Romeo Delgado, Montserrat Yepes-Baldó y Jordi Serra	
7. La prevención de los riesgos laborales en trabajadores migrantes: desafíos e intervención	189
Ana M. Castaño y Antonio León García-Izquierdo	
8. Envejecimiento activo en el trabajo y preparación para la jubilación	213
Carlos María Alcover	
9. Pobreza laboral: factores de riesgo e impacto psicosocial	243
José Antonio Llosa, Sara Menéndez-Espina y Esteban Agulló-Tomás	
10. Contingencias de origen profesional: accidente de trabajo y enfermedad profesional	271
Paz Menéndez Sebastián e Iván Antonio Rodríguez Cardo	
11. La valoración de la incapacidad profesional	295
José Manuel Vicente Pardo, Araceli López-Guillén García, Antonio León García-Izquierdo, Andrés Santiago Saéz y Pilar Pinto Pastor	
Respuestas a las preguntas para la reflexión tipo test	335

Pobreza laboral: factores de riesgo e impacto psicosocial

9

Pobreza laboral: factores de riesgo e impacto psicosocial

José Antonio Llosa

Sara Menéndez-Espina

Esteban Agulló-Tomás

Objetivos

Después de la lectura de este capítulo serás capaz de:

- Conceptualizar y contextualizar el fenómeno de la pobreza laboral en el mercado laboral español.
- Presentar un análisis crítico y comprensivo de la metodología para detectar y comprender el fenómeno de la pobreza laboral.
- Determinar los factores de riesgo y vulnerabilidad que se relacionan con la pobreza laboral.
- Comprender el impacto psicosocial del empleo en pobreza para las personas que trabajan en esta condición.
- Planificar estrategias para enfrentar el fenómeno del empleo en pobreza, tanto en términos organizacionales como estructurales del propio mercado laboral.

Índice

1. **Introducción: la pobreza laboral contemplada desde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**
2. **Precariedad laboral como factor de riesgo en el mercado laboral español**
3. **El empleo en pobreza: concepto, delimitación y datos**
 - 3.1. *Pobreza, exclusión social y mercado laboral*
4. **Cómo se mide la pobreza laboral: breve análisis crítico**
5. **El empleo en pobreza como fenómeno estructural: la ruptura del contrato social y el paradigma del trabajo decente**
6. **Factores de riesgo e impacto psicosocial del empleo en pobreza**
 - 6.1. *Factores laborales*
 - 6.2. *Perfiles sociales*
 - 6.3. *Consecuencias del empleo en pobreza*
7. **Intervención en pobreza laboral: desde una aproximación psicosocial a una óptica estructural**
 - 7.1. *Prevención y protección a nivel individual*
 - 7.2. *Intervención a nivel organizacional*
 - 7.3. *Intervención desde las instituciones*
8. **Conclusiones**
9. **Preguntas para la reflexión**
10. **Páginas web de interés**
11. **Referencias bibliográficas**

1. Introducción: la pobreza laboral contemplada desde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Ya en la Exposición de Motivos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se recuerda que, tal como establece la Constitución Española, se encomienda a los poderes públicos, “como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo” (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, p. 5). Eso supone la necesidad de “desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo”. Y, en ese sentido, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, es su pilar fundamental para lograr tal misión.

En este mismo espacio se indicaba que “habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas” (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, p. 5), para que, en línea con lo dictaminado y realizado desde la Unión Europea, lograr “mejorar progresivamente las condiciones de trabajo” de todos los países de dicho ámbito geográfico. Ahí mismo, se hablaba de la necesidad promover “la mejora del medio de trabajo para conseguir ... la armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores” (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, p. 5). Se aludía a la preocupación cada vez mayor de la Unión Europea “por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo” (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, p. 5).

La propia LPRL significó un adecuación, modernización y actualización de los compromisos de España con respecto a los organismos internacionales, en especial la Organización Internacional del Trabajo (con la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo), generándose un “cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo”, y todo ello daría pie también a un “marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales” (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, p. 6).

Han pasado muchos años desde que se inició la andadura de esta LPRL y los avances han sido más que considerables. No obstante, los cambios que se han producido en todos los ámbitos de la economía y la sociedad, y la transformación tan radical que han supuesto los mismos, han dejado un panorama nacional, europeo y mundial muy complejo y distópico. Las dos crisis, primero la financiera, y ahora la pandémica, han provocado un cataclismo de repercusiones aún indeterminadas. Pero si ha habido un fenómeno que ha se ha instalado en el contexto global es la precarización laboral y su derivado más próximo, la desigualdad social. Dentro de estos procesos de precarización laboral, vamos a destacar uno de los fenómenos más preocupantes, se trata de la pobreza en el trabajo o el empleo en pobreza. Este va a ser el contenido de este capítulo.

Este fenómeno posee muchas implicaciones para lo que se pretendía que fuese “la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo” (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, p. 5). Respecto a la propia LPRL cabe señalar que el caso de la pobreza laboral cuestiona muchas de sus voluntades y principios fundamentales, por lo menos podemos convenir que precisa una reformulación de algunos planteamientos a la luz de la realidad actual que ofrecen los macro/micro indicadores de la economía y del mercado de trabajo español. La pobreza laboral, como veremos

a continuación, cuestiona cualquier política de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y eso es tanto a nivel de política económica y laboral nacional como en el ámbito de las políticas de prevención de riesgos laborales de las empresas de nuestro país. En el preámbulo de motivos de la ley se aludía, con el despliegue del paradigma prevencionista de corte europeo, a una mejora progresiva de las condiciones de salud de los trabajadores; en cambio, las cifras actuales nos muestran una deriva negativa y preocupante en las diferentes esferas de la salud (física, psíquica y social) de los trabajadores, en especial de aquellos que operan en trabajos considerados precarios, atípicos o en situación de pobreza laboral. Otro aspecto que perseguía la LPRL era la ansiada armonización con Europa, algo que tampoco ha ocurrido: las estadísticas europeas evidencian un panorama desfavorable para nuestro país en lo que se refiere al progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Tal es el caso de los/las trabajadores/as que desarrollan su labor en condiciones de precariedad y pobreza laboral. Respecto a la preocupación de la Unión Europea “por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo” (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, p. 5), creemos que, como se constatará a lo largo de este capítulo, la realidad actual del empleo y del mercado laboral ha incrementado la magnitud y la gravedad de los riesgos del trabajo. Los efectos de las dos crisis a las que nos enfrentamos están siendo y van a ser devastadores para una parte considerable de los trabajadores, en especial, los más precarios y vulnerables. Ello obliga a la necesidad de incrementar los estudios, las innovaciones y las intervenciones en el ámbito de prevención de riesgos laborales en general, y, en particular, en los trabajos que son realizados en condiciones de devaluación salarial. Se trata de un tipo de trabajos que cuestionan las garantías básicas y los derechos de protección de los trabajadores.

Desde la UE y organismos internacionales (OIT, OCDE, FMI, por ejemplo) se insta a nuestro país a no seguir devaluando salarialmente a los trabajadores, ya que ello supone un atraso no solo en la aplicación de las estrategias del trabajo decente (OIT) y saludable (OMS), sino que implica un retroceso en las garantías sociales y políticas asociadas al trabajo. El empleo en pobreza o la pobreza laboral significa además una evidente devaluación de las propias políticas de RRHH de las empresas, al no respetar y considerar de forma adecuada la propia dignidad del trabajador; supone también el despliegue de unas políticas que no permiten una efectiva gestión y retención del talento, ni el logro del compromiso y la corresponsabilidad de los trabajadores. Un modelo de relaciones laborales que se adecúe a los requerimientos éticos del siglo XXI y a los estándares internacionales debe basarse en el respeto, la responsabilidad social, la garantía de derechos en el trabajo y en el espíritu colaborativo del capital humano.

Con el empleo en pobreza los trabajadores se exponen a un riesgo grave, quizá el mayor y el más complejo: las implicaciones de contar con unos ingresos que no garantizan su subsistencia como personas. Estas implicaciones, como veremos a continuación, cuentan ya con una significativa evidencia empírica, tratándose de un fenómeno que no deja de crecer en nuestro país. Disponer de un salario que sitúa a los trabajadores por debajo del umbral de la pobreza supone la necesidad de hacernos un número sustantivo de preguntas fundamentales. ¿Los riesgos de este tipo de trabajo no entran a formar parte de una política de protección de la salud de los trabajadores que están en esa situación (12,7% de los trabajadores españoles, Eurostat, 2020)? ¿Acaso no se está hablando de condiciones de trabajo específicas? ¿Cuál es el marco de protección y prevención que

debe ocuparse y preocuparse por estos trabajadores? Si el salario y el sistema retributivo constituyen una política fundamental de recursos humanos y una condición esencial de trabajo, ¿cómo puede entenderse y explicarse desde la ética empresarial este tipo de trabajadores devaluados salarialmente? ¿Qué opinión merece a los profesionales de la prevención de riesgos laborales el porcentaje alcanzado por España de trabajadores en situación de pobreza? ¿Es una situación necesaria, estructural y justificable, que pueda durar en el tiempo o, por el contrario, apela directamente a uno de los pilares fundamentales del modelo europeo de cohesión y justicia social? ¿Es consciente la política, la sociedad, el empresariado y la comunidad científica de los efectos que poseen estos trabajos en pobreza sobre la salud (física, psíquica y social) de las personas que experimentan este tipo de condiciones socio-laborales?

2. Precariedad laboral como factor de riesgo en el mercado laboral español

Al tratar de abordar el fenómeno del empleo en pobreza estamos tratando un modo reciente y extremo de precariedad laboral, que posee la particularidad de ilustrar muy claramente el hecho de que la precariedad laboral tiene impacto en la vida laboral y extralaboral de las personas afectadas, condicionado su bienestar y proyectos vitales. Cabría tratar de definir, en primer lugar, el concepto de precariedad, como un proceso de naturaleza multidimensional, y por ende compleja.

Laparra (2006) detecta tres elementos que hacen compleja la definición académica de la precariedad laboral:

- No existe una categoría estadística oficial definida y unificada como precariedad laboral, sino un conjunto de indicadores que las distintas encuestas poblacionales aportan.
- Los indicadores oficiales de precariedad laboral, como temporalidad o parcialidad en la jornada, no deberían ser automáticamente considerados empleo precario, ya que puede tratarse de una relación laboral no estándar deseada o no necesariamente perjudicial.
- Existen diferencias culturales, tanto en el uso del término precariedad, como en el propio modelo del régimen laboral de cada territorio.

Con el ánimo de ofrecer una descripción concreta, Vosko (2011) sintetiza el empleo precario con una definición integradora: “El empleo precario puede definirse como aquel caracterizado por su incertidumbre, bajo salario y beneficios sociales limitados” (2011, p. 2). De forma general, estos tres elementos serían los nucleares de una relación laboral precaria, entendida como aquella que no satisface el SER (siglas en inglés de Relación Laboral Estándar). En un grado de concreción similar, Rodgers (1989) expone cuatro dimensiones para el concepto de precariedad, que él mismo refiere que son tan amplias que dan lugar a cierta arbitrariedad: el empleo precario es aquel que incluye inestabilidad, baja protección, incertidumbre y vulnerabilidad económica o social.

Profundizando en la definición, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creó un documento sobre precariedad laboral fruto de un simposio de lucha contra el empleo precario celebrado en 2012 (OIT, 2012). En su definición se hace hincapié sobre el factor relacional que determina la precarización del empleo: “En el sentido más general, el empleo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el empleo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad” (OIT, 2012, p. 32). También se añaden aquí dos elementos adicionales: atención sobre el empleo formal e informal, y atención sobre las variables subjetivas. En la misma línea, Benach (2014) remarca la importancia del plano relacional, y cita algunos factores o indicadores concretos de precariedad laboral:

Aunque no existe un consenso en la definición, el empleo precario puede ser considerado un constructo multidimensional que incluye dimensiones como la inseguridad en el empleo, las relaciones individualizadas entre trabajadores y empleadores, los bajos ingresos, la privación económica, la limitación en los derechos sobre la organización del espacio de trabajo, así como la limitación en la protección social. (Benach et al., 2014, p. 230)

Esta definición se aproxima a un nivel de explicación psicológico. Si bien la precariedad laboral se manifiesta a través de indicadores objetivos de las relaciones laborales, como el tipo de contrato, el tipo de jornada o los ingresos, también se hace necesario analizar una dimensión subjetiva relacionada con las condiciones de empleo que se experimentan en la organización. La OIT (2012, p. 32) ya señalaba “grados de particularidades objetivas y subjetivas”, que materializan en dos situaciones inequívocamente precarias a las que se asocian cuatro condiciones precarias:

- Contratos de duración limitada, contemplando todo tipo de modalidad: plazo fijo, corto plazo, temporal, estacional, trabajo a jornal y empleo ocasional.
- Naturaleza atípica de la relación laboral: relaciones laborales triangulares, encubiertas, subcontrata y empresas de trabajo temporal (ETT).

De este tipo de relaciones contractuales se definen los empleos precarios caracterizados por estos cuatro elementos:

- Bajo salario.
- Escasa protección frente al despido.
- En relación a la exclusión que subyace de la precariedad, definen también una falta de acceso a servicios de protección social y el tipo de beneficios y garantías asociadas a un empleo estándar.
- Posibilidad mermada de ejercer los derechos en el empleo.

En este modelo de la OIT se detecta que la precariedad está determinada, entre otros factores, por los bajos ingresos. Concuere con la dimensión social de la definición de Rodgers (1989), que recoge la vulnerabilidad social como una característica definitoria de la precariedad. Así, se logra establecer una relación conceptual entre precariedad laboral y exclusión social, que observaremos de manera precisa en el análisis del empleo en pobreza. Representa, así, una serie de condiciones materiales y simbólicas que determinan una incertidumbre vital respecto al acceso sustancial a los recursos *básicos*, e *impide* a su vez un completo desarrollo en sociedad del individuo.

El caso de las personas con empleo en pobreza, que se descubre como una de las condiciones más extremas de precariedad, se define, a grandes rasgos, como el de las personas que, incluso trabajando, no logran superar los índices de riesgo de pobreza relativa de su país. En la Unión Europea, este umbral de pobreza se coloca en el 60% de la mediana de ingresos anuales por unidad de consumo (UC). La existencia de esta situación tan evidente y extendida de exclusión en personas que trabajan, siendo la tasa en España de un 12,7% en 2019, señala un problema estructural de sistema social actual, fraguado en la necesidad de desempeño laboral para una efectiva construcción de la identidad psicosocial, pero sobre todo para el desarrollo de la ciudadanía (Agulló-Tomás, 2013). Laparra (2006) expone la gravedad o relevancia de este caso: “El fenómeno del empleo en pobreza (*working poor*) es especialmente llamativo por poner en cuestión algunos de los valores más básicos de sociedades que se pretenden meritocráticas” (2006, p. 38).

Este capítulo profundiza sobre esta situación de empleo en pobreza, o pobreza laboral, tratando de abordar sus condicionantes, y las medidas de carácter preventivo que se pueden y deben realizar para un fenómeno que se observa creciente en el contexto laboral español.

3. El empleo en pobreza: concepto, delimitación y datos

La realidad de las personas con empleo en pobreza supone analizar un fenómeno con una implicación para la sociedad en su conjunto, especialmente al poner en tela de juicio el valor del empleo asalariado legal como herramienta de lucha contra la exclusión social. Además, se trata de un campo de estudio analizado desde una perspectiva familiar, no meramente individual, que lo asocia a problemas muy profundos de las sociedades occidentales, como por ejemplo el crecimiento de la pobreza infantil.

3.1. Pobreza, exclusión social y mercado laboral

El análisis de la pobreza y la exclusión social en España dispone, en primer lugar, una situación perdurable en el tiempo. En términos generales, la pobreza en España, también la pobreza laboral, se mantiene en cifras muy estables desde hace más de una década. Un análisis del caso más detallado nos indica una pobreza estática alta, con un registro en torno al 20%; baja permanencia, el 2,7% permanece durante periodos superiores a siete años, y una transitoriedad elevada, con un 44% de casos que pasan más de un año en situación pobreza (Tejero, 2017).

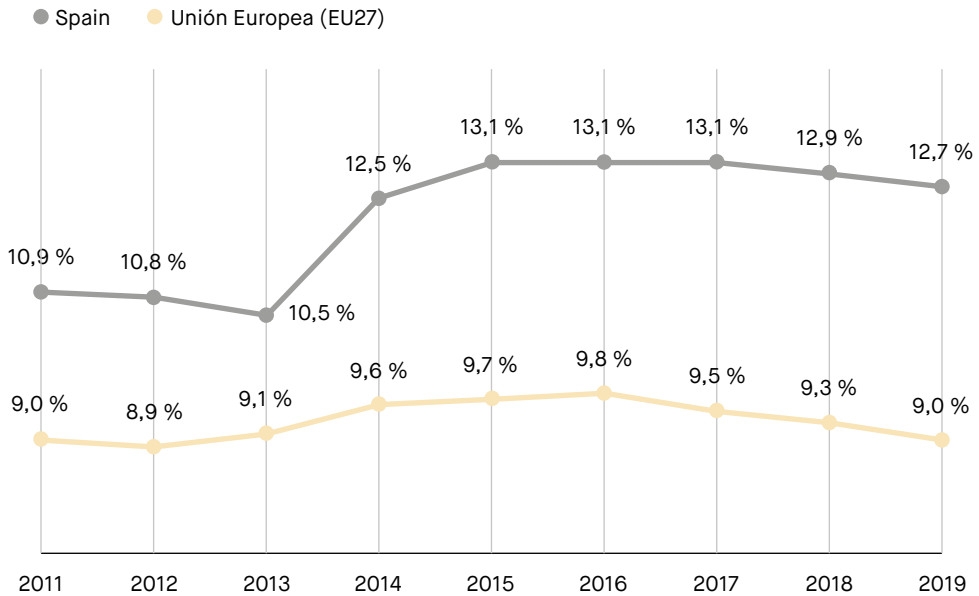
Si ahondamos en los datos, observamos que la tasa de riesgo de pobreza (pobreza relativa) ha variado sustancialmente en una amplia heterogeneidad de situaciones. Entre el 2008 y 2019 ha crecido la tasa de pobreza en un 11,9% en personas desempleadas, en un 8,4% entre jóvenes, de 16 a 29 años. También ha visto un incremento entre personas con una educación superior (+3%), así como en personas con empleo -pobreza laboral- (+1,4%). Los grupos de edad más jóvenes son los que experimentan mayor tasa (26,5% entre las edades comprendidas de 16 a 29 años), muy por encima de la tasa para la población total. También las mujeres se encuentran en una situación de vulnerabilidad, y en particular las familias monomarentales: encabezadas en más de un 80% de casos por mujeres, y 1 de cada 2 en situación de pobreza relativa (41,1%) (EAPN España, 2020).

Más allá del diagnóstico, la lucha contra la pobreza y la exclusión se establece como un requisito reglado para la ciudadanía en el marco europeo (Agulló-Tomás, 2013). Esta premisa queda materializada en los principios básicos de la Estrategia EU 2020: “El propósito de Europa 2020. Se trata de crear más empleo y lograr una vida mejor. Demuestra que Europa es capaz de alcanzar un crecimiento inclusivo, sostenible e inteligente” (Comisión Europea, 2010, p. 2). En el prefacio del documento de la Estrategia EU 2020 determina la que es piedra angular de la lucha contra la exclusión en el marco europeo general, y el planteamiento estratégico de esta lucha: el empleo.

Sin embargo, en los últimos años se observa el fenómeno creciente de la pobreza laboral, poniendo en cuestión el empleo como vía o herramienta de inclusión social. Eurostat aporta medidas anuales de tasa de pobreza, con el último dato disponible para el año 2019. La tendencia del contexto español para esta forma de precariedad arroja una tasa del 12,7% de personas con empleo en pobreza, muy pegada a la rumana (15,75%) o la italiana (11,8%). Los datos de los países mediterráneos se alejan de las cifras de territorios como Finlandia, con un 2,9%, o Noruega, con una tasa de empleo en pobreza del 6,3% (2018). No obstante, países de la Unión Europea con economías fuertes, como Alemania, Luxemburgo o Francia, también muestran tasas muy significativas de empleo en pobreza, con un 8%, 7,4% y 11,6% respectivamente, lo que indican una desconexión entre las condiciones laborales y la situación macro de la economía del país. Esta es la idea que señala Gallie (2007) al definir los diferentes modelos laborales, o regímenes, que se extienden a través de las diferentes zonas de Europa. No obstante, sí parece clara la afirmación de que los países de la periferia europea se ven más afectados por el riesgo de pobreza en el empleo que los países centrales (Halleröd et al., 2015).

Es claro que la tasa de pobreza laboral en España (12,7%) es superior a la Unión Europea (EU-27) en un 9% (Figura 1). Esta tendencia se mantiene estable a lo largo del tiempo, con la particularidad de que en la Unión Europea esa tasa tiende a ser estática, mientras que en España el empleo en pobreza experimenta un incremento a partir del año 2013 que todavía hoy se mantiene. Esta tendencia española se debe explicar, entre otros factores, al detrimento de las condiciones laborales en el marco de la crisis económica iniciada en 2008. Particularmente reseñables resultan los cambios en el marco institucional derivados de la reforma laboral (Fernández Rodríguez & Serrano Pascual, 2014), lo que muestra que el descenso de la tasa de desempleo no implica una progresión equiparable en el empleo en pobreza.

Figura 1. Comparativa entre la evolución de la tasa anual de personas con empleo en pobreza en España y Europa (EU-27) a lo largo de los años 2011 y 2019 (%). Fuente: Eurostat.



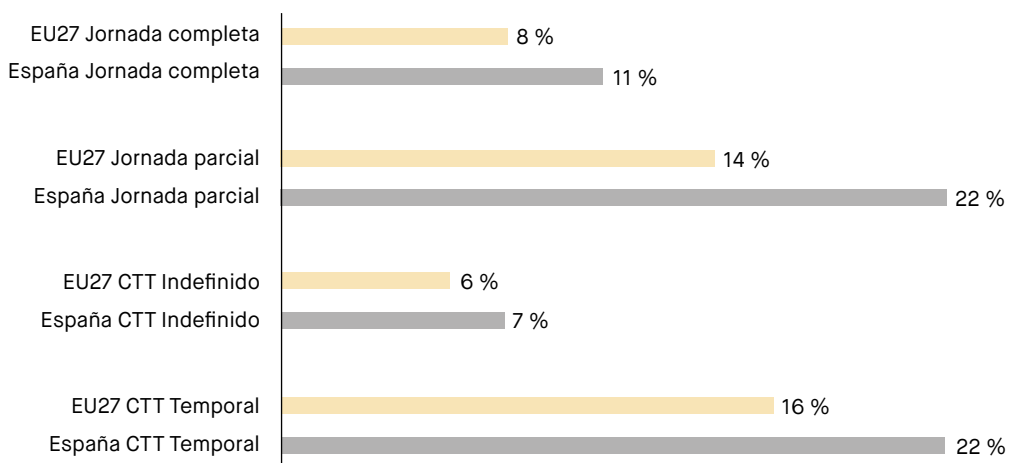
La OIT advierte (ILO, 2021) que en el marco de pandemia COVID-19 las cifras de empleo en pobreza están creciendo, lo que se verá reflejado en los registros de 2020, y en particular en los de 2021. Sin embargo, en el caso español cabe presuponer que esta variación será coyuntural y no estabilizada, ya que a diferencia de la crisis de 2020 este periodo de crisis se ha abordado con medidas de expansión de los derechos laborales (fundamentalmente a través del mantenimiento de expedientes temporales de regulación de empleo, ERTE) y no con propuestas de contracción.

Desagregando los datos por género se observa que entre los hombres hay en España (13,4%) y la UE (9,4%) mayor tasa de pobreza laboral que entre las mujeres (España: 11,8%; UE: 8,5%). Un dato que puede resultar chocante, a priori, ya que en las recomendaciones e informes internacionales sobre pobreza laboral y trabajado decente se posiciona a las mujeres como uno de los grupos vulnerables (ILO, 2021). Esta situación aparentemente paradójica nos permite una mirada más profunda.

Todos los indicadores de precariedad nos señalan que las mujeres están en una situación de discriminación en lo laboral, pero el caso de las personas con empleo en pobreza constituye un fenómeno que se estudia en unidades de consumo, un fenómeno que no es individual, sino familiar. Por esta razón, Crettaz y Bonoli (2010) expusieron que la relación que se establece entre la tasa de pobreza de hombres y mujeres no responde a que las mujeres tengan una mejor situación laboral, sino que a factores socioeconómicos en los que el salario de las mujeres es comprendido como complementario en la familia. Este efecto queda patente cuando se analizan madres solas, situación que claramente representa un factor de vulnerabilidad ante la pobreza laboral (Giesselmann, 2015).

A la hora de comparar los factores de empleo principalmente relacionados con el caso de la pobreza laboral, tales como temporalidad y jornada parcial, se observan tres fenómenos diferenciados (Figura 2). El primero es que entre los trabajadores con empleo estable la tasa de pobreza no varía entre los registros de la Unión Europea y españoles, de manera similar a lo que se observa entre los trabajadores que poseen jornada completa. El segundo fenómeno indica que, cuando se trata de empleos de mala calidad, temporales o en jornada parcial, en España existe un riesgo de generar empleo en pobreza muy superior al que se observa en el conjunto de la Unión Europea. En tercer lugar, se ratifica la idea de que el fenómeno de la pobreza laboral se encuentre muy relacionado con el tipo de relaciones contractuales más flexibles.

Figura 2. Tasa de personas con empleo en pobreza según factores laborales en 2019, datos de España y Europa (EU-27) (%). Fuente: Eurostat.



4. Cómo se mide la pobreza laboral: breve análisis crítico

“La participación en el mercado laboral no es suficiente para evitar el círculo vicioso que puede acompañar a la pobreza; por otro lado, los mecanismos de protección social actuales no son efectivos a la hora de situar a los trabajadores fuera del riesgo de pobreza” (Tejero, 2017, p. 159)

Las cinco líneas citadas de Aroa Tejero definen y concretan el evidente interés por el estudio del caso de la pobreza laboral. Europa marca en su Horizonte 2020 acabar con la pobreza, y alude, como hemos señalado, al empleo como mecanismo de inclusión social; pero ¿qué sucede si trabajar no sitúa a una persona por encima del umbral de pobreza? “Necesitamos cambiar el foco de promover empleos a promover condiciones mínimas, mejorar los sistemas de protección y desarrollar mejores políticas sociales” (Halleröd et al., 2015, p. 474). Si la política frente a la exclusión se asienta, en primer lugar, sobre la activación e inserción laboral, y la inserción laboral no garantiza salir del riesgo de pobreza, la base del sistema planteado cae en una auténtica incongruencia. La OIT argumenta en esta dirección al afirmar que la pobreza de los trabajadores sólo puede ser un síntoma de la falta de trabajo decente (ILO, 2016).

En un sentido puramente operativo, en este capítulo nos ceñiremos únicamente a la conceptualización y delimitación del caso de los/as empleados/as en pobreza que proponen los organismos europeos. Eurostat define exactamente en su metodología: “La tasa de empleo en pobreza hace referencia al porcentaje de personas en el total de población trabajadora -empleada por cuenta ajena o autoempleada- que está en riesgo de pobreza” (Eurostat, 2020, p. 2). En este concepto de pobreza laboral se encuentran tres partículas que necesitan concretarse. La primera de ellas es la pobreza económica (relativa); la segunda, delimitar lo que es empleo, y la tercera de ellas la implicación de hablar de una medida de unidad familiar.

El criterio de la pobreza relativa, como se apuntó, fija el umbral de riesgo de pobreza en los ingresos inferiores al 60% de la mediana tras las transferencias sociales (en España, en 2019, 750,75€ mensuales por unidad de consumo o 9.009,2 euros anuales). Este es el criterio marcado desde la estadística europea oficial, y también el que se viene utilizando en la investigación. Lo mismo sucede con la delimitación de lo que se considera empleo para este cálculo, concretado en Eurostat para “individuos que trabajan (por cuenta ajena o propia) durante al menos siete meses en el año previo” (2020, p. 12). Únicamente relaciones laborales formales, quedando fuera el empleo informal de la estadística y el concepto. En último término, se utiliza la medida de ingresos por unidad de consumo, lo que implica una dimensión de familia al concepto de pobreza laboral. En este sentido, no sólo se debe comprender la tasa de empleo en pobreza relacionada con los bajos salarios, sino también con el desempleo. El caso arquetípico sería el de la pareja con dos salarios; cada uno de ellos muy bajo por sí solo, pero lo suficientemente altos en conjunto para sacar a esa familia del riesgo de pobreza. Sin embargo, si uno de los miembros pierde su empleo, automáticamente hablaríamos de empleo en pobreza (Halleröd et al., 2015). Esto explica el hecho de que en los países con mayor tasa de desempleo se observan tam-

bién mayores tasas de empleo en pobreza. De esta forma, la problemática de las personas en situación de pobreza laboral quedaría directamente entrelazada ante la problemática del desempleo, y de nuevo recurrimos a lo ya expuesto sobre la lucha contra la pobreza, que pasa principalmente por la activación laboral.

Resumiendo todos los frentes abiertos hasta este apartado, unas políticas de lucha contra la pobreza efectivas relacionadas con el empleo se resumirían en tres puntos generales (Crettaz & Bonoli, 2010):

- En primer lugar, maximizar la participación laboral en los hogares, siguiendo con la relación que establecíamos del caso de la pobreza laboral y el desempleo, como dos fenómenos que van de la mano.
- En segundo lugar, un progresivo aumento del salario mínimo. Esta idea se debería hacer extensible a la regulación de modalidades contractuales que dan cabida normativa a prácticas de precariedad. Por ejemplo, en España, la causalidad como requisito para establecer contratos temporales se ha mostrado no sólo ineficaz, sino también fraudulenta; por otro lado, la parcialidad no deseada se revela como un problema en crecimiento vinculado a la pobreza laboral, así como otras modalidades contractuales flexibles que se están comenzando a establecer en Europa, como los contratos de cero horas. Este modelo contractual es muy común en países como Reino Unido, y supone la forma más flexible de contratación posible: el contrato se firma con una jornada de cero horas, por lo que la persona trabajará en un régimen de dedicación dependiente de las necesidades de producción. Esta modalidad contractual, altamente precaria, supone un riesgo psicosocial considerable cuya relación se ha evidenciado con el estrés laboral, la incertidumbre laboral percibida, o deterioro de la salud mental general. Además, constituye una modalidad contractual que se desarrolla principalmente en puestos de baja cualificación y con menores ratios salariales, precarizándolos aún más (Koumenta & Williams, 2019).
- En tercer lugar, habría que aludir la necesidad de dirigir las transferencias sociales a los riesgos específicos de los trabajadores.

Cabría añadir un cuarto y quinto puntos:

- Reducción de la desigualdad en los niveles de renta a través de políticas redistributivas. No sólo incrementando el salario mínimo interprofesional, sino aproximando sistema de bienestar español a modelos de carácter redistributivo, como el nórdico, que homogenizan los niveles de renta reduciendo al mismo tiempo el porcentaje de población en los rangos de ingresos más bajos. A su vez, la capacidad redistributiva se materializa en mayor garantía de ingresos para la población a través de un sistema de protecciones sociales lo suficientemente solvente como para reducir o paliar la incertidumbre.
- Por último, disponer de políticas de inclusión desconectadas de la inserción laboral. Es necesario encaminar el modelo de bienestar a propuestas como la Renta Básica Universal, o mecanismos análogos, que no condicionen la ciudadanía a la inserción laboral en un contexto precario e incierto.

5. El empleo en pobreza como fenómeno estructural: la ruptura del contrato social y el paradigma del trabajo decente

A pesar de que la existencia de la pobreza laboral tiene una presencia generalizada y creciente en Europa, los factores que determinan el incremento y/o cronicidad de las tasas de pobreza laboral en los diferentes países europeos poseen puntos en común, pero también características diferenciales. Esto responde a diferentes modelos de políticas sociales, o *regímenes de bienestar*, que cada zona europea presenta. A pesar de que las recomendaciones europeas marcan unos objetivos de lucha contra la pobreza muy claros (Agulló-Tomás, 2013), lo que aportan son directrices que en cada territorio se materializan dando prioridad sobre unas u otras áreas (Goma & Rosetti, 2016) firstly, the European context of social inclusion policies, by means of a double perspective: comparative (diversity of welfare regimes. Así, Crettaz y Bonoli (2010) diseñan un modelo causal comparativo del empleo en pobreza en la Unión Europea basado en tres variables: salario, intensidad del trabajo e hijos dependientes. En su propuesta comparativa entre diferentes países muestra que el peso de cada variable es diferente en relación con la existencia de pobreza laboral. En los países mediterráneos, por ejemplo, los hijos dependientes son claramente el factor más determinante por la escasez de políticas públicas que apoyen a las familias directamente.

Según el análisis de Halleröd (2015), el caso de la pobreza laboral afecta de una manera diferente a los países centrales y periféricos en Europa, y alude a que el modelo de empleo es el determinante de esta dualidad. El trabajador en la periferia se caracteriza tradicionalmente por inseguridad y peores condiciones laborales, lo que intensifica la aparición de pobreza.

Dualidad

Según la clasificación de tipos de régimen laboral de Gallie (2007), España se situaría en el régimen dualista. Existen tres tipos de régimen laboral en la Europa actual: el inclusivo, el dualista y el orientado al mercado. El inclusivo sería el que se caracteriza por la participación de los trabajadores en el diseño de políticas, dando en conclusión una progresión de políticas laborales orientadas a salvaguardar los derechos del mayor número posible de trabajadores. Los altos niveles de protección y derechos de estos trabajadores minimizarían y prevendrían las diferencias sociales y la discriminación propias de modelos polarizados. El orientado al mercado se caracterizará por estar marcado por las reglas de la oferta y la demanda, y, por tanto, abiertamente opuesto a la rigidez. España se situaría en el modelo dualista, caracterizado por la polarización de las condiciones laborales: una parte de las personas empleadas gozan de condiciones laborales estables y protegidas, frente a otra parte cada vez más creciente de personas con empleo cada vez más precarios. Sin embargo, ahora mismo se podría decir que estamos en un proceso de reciclaje, en lo que Castel (1997) denomina la desestabilización de los estables, exponiendo que la precariedad intrínseca propia de los modelos orientados al mercado se está apoderando también de los empleos más estables. Arnal y col. (2013) exponen cómo la crisis de sectores de trabajadores muy importantes, como el de la construcción o

la industria, ha convertido a grupos de trabajadores de mediana edad, antes con buenas condiciones laborales, en nuevos excluidos del mercado laboral.

Elasticidad

La segunda característica es la elasticidad del empleo en España, muy dependiente de la situación económica, mucho más que en otros países (Pérez Infante, 2015). La elasticidad hace referencia a que la medida principal de la economía española ante las dificultades económicas es recortar en empleo, mientras que otros países, como Alemania, las empresas juegan con estrategias o elementos como la jornada laboral para llevar a cabo estos reajustes. Esto genera en España un marco de empleo muy flexible, elástico, que en tiempos de crisis se somete a recortes. Ello implica, no sólo destrucción de puestos para la posterior creación de nuevos empleos precarios, sino una fuerte intensificación del trabajo incrementando notablemente el índice de trabajo por empleado (Pérez Infante, 2015). Estos cambios que se dan en los momentos de crisis tienden a perdurar en el tiempo, aún superada esa etapa, con un carácter de modificación estructural más que coyuntural o transitoria.

Facilidad de contratación temporal

El mercado laboral español ha experimentado un proceso progresivo de flexibilización que Pérez Infante (2015) describe como los cuatro hitos normativos del empleo temporal en España a través de las sucesivas reformas laborales: la Reforma de 1984 introduce el contrato temporal en la normativa española; en la Reforma de 1997 el empleo temporal pasa a sujetarse a una justificación causal de la transitoriedad para esa tarea o puesto; en la Reforma de 2010 se procede a desarrollar un marco de flexibilización, para dotar al mercado laboral en la Reforma de 2012 de elasticidad normativizada, vinculando salario, despido y mercado.

En España, el contrato temporal se ha impuesto como elemento cultural de las organizaciones, por ser mucho más económico y contemplarse, por tanto, como una reducción de costes. El contrato temporal es de media un 34% más barato que el indefinido, y, pese a la regulación, existen muy pocos organismos de control sobre el uso, y abuso, que se efectúa de este tipo de relación laboral (Fernández Rodríguez & Serrano Pascual, 2014).

También se observa un efecto de puerta giratoria entre el desempleo y el empleo de contratación temporal, ya que la oscilación decreciente del empleo temporal se combina con un incremento de la tasa de desempleo, y a la inversa.

Debilitamiento de la capacidad negociadora

Para Gallie (2007), la base para llegar a un modelo inclusivo de empleo se vincula a la participación de la fuerza de trabajo en las políticas de empleo. En España, la capacidad negociadora ha perdido fuerza en las últimas décadas, a través de un debilitamiento de los sindicatos, de su poder de negociación y de acción colectiva, acompañado de un empobrecimiento de la imagen pública de los mismos.

Baja tasa de cobertura de prestaciones

La tasa de cobertura por desempleo en España guarda una relación de intensidad muy alta en los primeros meses de desempleo, equiparable al resto de países europeos, pero rápidamente descende. De esta forma, grupos vulnerables, como los desempleados de larga duración, han sido los que más han padecido los efectos de la crisis. De casi el 80% de cobertura a desempleados que en el año 2010 había en España, por la escasa creación de empleo, en 2014, cuatro años después, no se alcanzaba el 60% de cobertura (58,9%) (Pérez Infante, 2015). No se alude sólo a una menor cobertura, sino también a una disminución de la cuantía en las prestaciones a partir del año 2012, y, sobremanera, mayores restricciones para el acceso a estos servicios.

Alta tasa de desempleo

Relacionado a la baja tasa de cobertura en prestaciones de desempleo, hay que sumar la alta tasa de desempleo que en España se viene manifestando. La tasa anual en 2020 en España (15,5%) duplica la europea (EU-27, 7%).

Devaluación de los salarios

La alta tasa de desempleo, unido a las reformas laborales enumeradas en el contexto español, así como los recortes experimentados en el sector público, favorece la devaluación de los salarios (Uxó et al., 2015):

Se aprecia una sustancial caída de la tasa de crecimiento de los salarios nominales a partir de la crisis, y especialmente desde 2010. La tasa de crecimiento anual media de los salarios fue del 3,6% entre 2001 y 2007, pero desde entonces ha sido prácticamente igual a cero, y negativa (-0,4%) entre el tercer trimestre de 2012 y el último de 2014. Si nos fijamos en el salario real, utilizando como deflactor el índice armonizado de precios al consumo, se ha producido una pérdida de poder adquisitivo de los salarios del 8% en relación al último trimestre de 2009. Y si tenemos en cuenta los efectos composición del empleo, esta devaluación salarial es aún más evidente, porque la destrucción de puestos de trabajo se ha concentrado en empleados con menos nivel de cualificación y salarios más bajos. (p. 225)

Políticas familiares en España e hijos dependientes

Por último, la OIT expone el hecho de que la precariedad implica cambios a nivel familiar, en la medida en la que la familia se convierte en una fuente de apoyo instrumental y económico necesario para moderar los efectos del trabajo indecente (ILO, 2021). La comparación internacional en el caso del empleo en pobreza indica que España acusa una desatención sobre las políticas sociales orientadas a familia y crianza de los hijos, lo que convierte el hecho de tener hijos dependientes en un factor de riesgo de pobreza entre los trabajadores. Estos resultados han sido constatados también por autores espa-

ñoses (García Espejo & Ibáñez Pascual, 2007), concluyendo que el número de hijos dependientes es un factor para la pobreza en España con mayor peso al de las condiciones del empleo, o las variables demográficas.

Crettaz y Bonoli (2010) señalan también la importancia y la necesidad de la solidaridad intrafamiliar como moderador de la exclusión, que se define de manera tradicional como uno de los rasgos característicos de la sociedad española.

6. Factores de riesgo e impacto psicosocial del empleo en pobreza

Asociadas a esas ocho características del mercado laboral en España, que hemos aislado para explicar que la tasa de trabajadores pobres española (12,7%) sea sustancialmente superior a la media europea (9% EU-27), debemos atender también a los factores de riesgo que determinan la pobreza de los trabajadores, según el modelo expuesto en el informe Trabajadores Pobres y Empobrecimiento en España de la Fundación 1º de Mayo (Aragón et al., 2012). Este modelo contempla factores laborales de riesgo; perfiles sociales; circunstancias del hogar y transferencias, y derechos sociales. Estos últimos puntos son relativos a elementos estructurales del mercado laboral y políticas sociales, que ya estarían contenidos en las ocho características expuestas para definir el caso español en el apartado previo.

6.1. Factores laborales

En los factores laborales hay al menos dos elementos determinantes para el riesgo de pobreza: tipo de jornada y contrato, así como el autoempleo.

El tipo de jornada y contrato: El caso de la jornada parcial es ya recogido en las encuestas internacionales, atendiendo a si la persona que trabaja en jornada parcial lo hace de manera voluntaria o por la imposibilidad de encontrar un empleo con más horas por jornada. Por otro lado, ya hemos podido comprobar que en España la contratación temporal está ampliamente extendida, y directamente relacionada con el bajo salario. El empleo temporal, además de ofrecer menos garantías, implica un salario medio un 34% más bajo al contrato indefinido.

El autoempleo: Un elemento de importancia creciente es el caso de los autoempleados. Las definiciones de empleo en pobreza contemplan los casos de autoempleados y asalariados, pero la figura del autoempleado se tiende a descuidar en los análisis. Sin embargo, en un contexto laboral inestable, la condición de los autoempleados toma un papel importante como último recurso para el trabajador que no encuentra oportunidad como asalariado: “Se opta por el autoempleo como la única forma de volver al mercado laboral” (Arnal et al., 2013, p. 303), dando origen a un grupo de riesgo trasversal.

6.2. Perfiles sociales

En cuanto a los perfiles sociales, se señalan cinco factores de vulnerabilidad relacionados con género, edad, nivel educativo, nacionalidad y discapacidad.

Mujer: En cuanto al género, las mujeres sufren una mayor discriminación a nivel laboral y socioeconómico, incluso se podría hablar de la precariedad como “norma” del empleo femenino (Carrasquer & Torns, 2007). En lo laboral, la brecha salarial, la segregación horizontal y el techo de cristal demarcarían los elementos más concretos de su situación, además de una mayor representación femenina en la economía informal, es decir, en empleos no sujetos a la legislación laboral (OIT, 2012). También son las que firman más contratos de jornada parcial, bien por no encontrar mejores oportunidades laborales, o como única posibilidad para compatibilizar su empleo con labores de cuidados. Como se observa, su desarrollo laboral se encuentra condicionado por factores socioeconómicos relacionados con los roles de género, y agravado por la escasez de políticas familiares a las que ya se ha aludido en este capítulo (Crettaz & Bonoli, 2010). Este conjunto de circunstancias configura una situación problemática, que termina de concretarse en fenómenos como la feminización de la pobreza.

Edad: Este factor es variable según el país, principalmente en relación con los modelos de familia existentes. En los países del norte de Europa los jóvenes son un grupo de riesgo determinante para la pobreza laboral, fenómeno que muchos autores sostienen que en España no tiene la misma importancia (Crettaz & Bonoli, 2010; Halleröd et al., 2015). La explicación de esta dicotomía estriba en el modelo de familia que existe en los países mediterráneos, con edades de emancipación más elevadas, y el de los nórdicos, con una edad de emancipación más temprana. La precariedad en los jóvenes constituye uno de los fenómenos más claros a nivel europeo, que en España se amortigua porque estos siguen viviendo en el hogar parental hasta edades muy avanzadas. Esto puede llevar a una percepción engañosa, pero la realidad indica que las condiciones de precariedad del contexto laboral español generan trayectorias laborales no lineales entre las personas recién incorporadas al mercado laboral (López-Andreu & Verd, 2016). Es decir, hablamos de trayectorias laborales que no necesariamente se caracterizan por un paulatino desarrollo en la calidad del empleo desarrollado, sino que las personas pueden experimentar una carrera profesional de progresión negativa pasando de empleos de mejor calidad a otros de por calidad o menor cualificación necesaria.

Por otro lado, los mayores de 55 años se convierten en un grupo de riesgo para el caso de las personas con empleo en pobreza, por haber sido los trabajadores de mediana edad los que han padecido efectos más severos de la crisis (Arnal et al., 2013). El desplazamiento hacia la precariedad y desempleo de estos perfiles del mercado laboral conlleva, además, graves efectos sobre la salud y el bienestar.

Nivel educativo: se establece una asociación entre los niveles altos de pobreza y la baja formación académica (Aragón et al., 2012).

Nacionalidad: En general, la población inmigrante en España presenta niveles más altos de precariedad y menor salario. Esta representa una circunstancia muy relacionada con el empleo estacional y la participación en economía sumergida.

Discapacidad: La dificultad de las personas con discapacidad para acceder a la actividad laboral implica que presenten también riesgo mayor de pobreza (Aragón et al., 2012).

6.3. Consecuencias del empleo en pobreza

Si bien existe amplia literatura que analiza las consecuencias de la precariedad laboral en muy diversas facetas, así como el impacto de las situaciones de exclusión social, la investigación específica sobre el fenómeno de la pobreza laboral precisa de un mayor número de estudios, así como de una mayor profundidad de análisis.

Se observa que este es un fenómeno de impacto psicosocial integral, que supone una reevaluación necesaria de asunciones sobre el papel y valor psicosocial del empleo, no sólo como garantía de bienestar en conceptos sociolaborales, sino también psicológicos. De manera clásica se concibe que, dada la centralidad del empleo en la vida de las personas, el mero hecho de disponer de uno suponía un factor de protección. Sin embargo, se ha observado que la situación de pobreza laboral posee un impacto en la salud mental tan negativo como el del desempleo, como se ha visto en estudios que comparan esta medida en trabajadores pobres con aquellos que tienen ingresos que les sitúan por encima del umbral de la pobreza. Las condiciones contractuales más decentes siguen manteniendo su factor de protección para la salud mental (Llosa et al., 2020) incluso trabajando, no logran salir de los umbrales de riesgo de pobreza marcados por organismos internacionales. Representa una situación creciente en Europa, especialmente relevante en los países mediterráneos, aunque con escasa literatura científica todavía en el contexto europeo, y particularmente en el español. Este estudio analiza el bienestar y la salud mental en una muestra de 1.541 personas (trabajadores pobres, trabajadores fuera del riesgo de pobreza y en desempleo).

En esta misma dirección, se ha visto que los problemas económicos de una familia afectan al bienestar psicológico, independientemente de la situación laboral. Además, esta circunstancia afecta por igual con independencia del género (Klug et al., 2020). También, y de manera más concreta, hay un incremento manifiesto en el estrés -con impacto sobre la productividad de las organizaciones- (Rimnacova & Kajanova, 2019) y una pérdida de sensación de control en su vida por parte de la persona sometida a esta situación (Klug et al., 2020).

Este último hallazgo se puede concretar en el examen sobre la incertidumbre laboral. Por su parte, si exploramos el contrato psicológico vinculado a las diferentes modalidades contractuales más comunes, podemos observar que la situación de pobreza laboral devalúa el valor simbólico del contrato indefinido. El contrato psicológico presupone una serie de expectativas implícitas vinculadas al contrato laboral, en el caso del indefinido estas expectativas arraigan sobre la estabilidad, con las consiguientes implicaciones para la posibilidad de desarrollar un proyecto vital sustentado sobre esta estabilidad. La pobreza laboral supone un violación del contrato psicológico, en tanto que somete a las personas a una situación de incertidumbre laboral manifestada en los mismos términos, con independencia de que la relación formal con la empresa sea indefinida o temporal (Llosa et al., 2020) incluso trabajando, no logran salir de los umbrales de riesgo de pobreza marcados por organismos internacionales. Representa una situación creciente en Europa, especialmente relevante en los países mediterráneos, aunque con escasa literatura científica todavía en el contexto europeo, y particularmente en el español. Este estudio analiza el bienestar y la salud mental en una muestra de 1.541 personas (trabajadores pobres, trabajadores fuera del riesgo de pobreza y en desempleo).

Así, se evidencia el coste en términos psicosociales del fenómeno analizado, con tendencia creciente en el mercado laboral europeo, y en particular el caso analizado, el español.

7. Intervención en pobreza laboral: desde una aproximación psicosocial a una óptica estructural

Atendiendo al fenómeno de la pobreza laboral como un fenómeno extremo de precariedad de impacto integral en la sociedad, organización y personas, la OIT (2016) expone una serie de consecuencias del empleo atípico a todos los niveles.

Los riesgos en el ámbito de la seguridad salud y trabajo son considerables debido a una combinación de factores como deficiencias en la preparación, formación y supervisión, problemas de comunicación -especialmente en las modalidades de empleo que vinculan a varias partes- y obligaciones legales quebrantadas u objetadas. Las tasas de lesiones son mayores entre los trabajadores que desempeñan empleos atípicos. (ILO, 2016, pp. 3-4)

Con este planteamiento integral, se propone una serie de medidas preventivas e interventivas frente a la situación de empleo en pobreza desde tres niveles: individual, organizacional e institucional. Este conjunto de pautas se presenta como medidas integrales y transversales, desde la perspectiva de género, y asentadas y fundamentadas sobre tres elementos: evidencia científica que fundamenta las estrategias propuestas; los principios de organismos internacionales, como la OIT o la SIOP (*Society for Industrial and Organizational Psychology*), y, en tercer lugar, que se plantean en la línea de la normativa europea vinculante para los estados miembro, articulada a través de la Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de las personas empleadas (89/391/CEE).

7.1. *Prevención y protección a nivel individual*

La particularidad del caso del empleo en pobreza entre las distintas condiciones de precariedad es la vinculación a la exclusión social. Con ello, cabría señalar que la condición de exclusión social implica deterioro de la salud en todas las esferas (social, física y psicológica). No obstante, como factor de protección, es preciso, además de mejorar las condiciones materiales de vida de estas personas, atender a dos elementos:

- Fortalecimiento del apoyo social, tanto dentro como fuera de la organización. La condición de exclusión supone una propensión al aislamiento que cronifica el deterioro de bienestar.
- Mejora de las condiciones laborales. Los estudios clásicos sobre desempleo y salud mental tendían a proponer, de manera indirecta, que cualquier trabajo era mejor a ninguno, refiriéndonos a lo que a bienestar psicológico se refiere (Jahoda, 1982). Sin embargo, cuando un empleo supone una situación de pobreza laboral pierde sus capacidades de protección, además de la función de apoyo social, y no da lugar a una situación de bienestar mejor a la del desempleo (Llosa et al., 2020).

Desarrollo del apoyo social comunitario como factor de protección frente al desánimo

El apoyo social se ha estudiado de manera tradicional como un elemento vinculado al bienestar psicológico, y, en España, la literatura científica sobre precariedad coincide en que la familia representa un factor de protección muy importante (Crettaz & Bonoli, 2010). A tenor de estas conclusiones, y dado que la raíz de los problemas del individuo actual radica justamente en los procesos individualizantes a los que se somete la persona en todos los planos de su desarrollo como ciudadano (Parker, 2016), aprovechar el marco social para la socialización activa y enriquecedora de los ciudadanos es una medida de intervención de primer orden. Esto es, la intervención comunitaria, a través de la participación en movimientos sociales u asociaciones de cualquier tipo, implicaría una mejora general en su estado de salud o satisfacción, y representaría una herramienta determinante frente al desánimo. Participar en colectividades sociolaborales implica un empoderamiento de la ciudadanía, que revierte también como un factor de protección. Los estudios sobre inclusión social destacan la vía del desarrollo de los vínculos/redes sociales como un factor decisivo de ciudadanía plena.

7.2. *Intervención a nivel organizacional*

Algunas de las medidas de intervención sobre las organizaciones están arraigadas al marco normativo laboral de cada estado. En este punto se desarrollan medidas o acciones de intervención muy concretas y prácticas sobre la organización.

Paradigma del trabajo decente

En primer lugar, garantizar un compromiso efectivo con el trabajo decente. Ello supone atender al paradigma de la OIT (Agulló-Tomás et al., 2018) que representa una contratación en términos de calidad, tanto objetiva como subjetiva. Esto es, unas condiciones contractuales estables, con un salario que garantice ingresos por encima del umbral de la pobreza. Asimismo, subjetivas en torno una cultura que promueva el bienestar y la seguridad.

Analizar la incertidumbre laboral en la práctica de la Prevención de Riesgos Laborales, en general, y psicosociales en particular

Al igual que el análisis de la prevención de riesgos psicosociológicos en las empresas se centra en elementos frecuentes como burnout, satisfacción con el puesto, calidad de vida laboral o estrés laboral, con el ánimo de intervenir y mejorar la situación en los trabajadores, la incertidumbre laboral ha de situarse como un factor de igual relevancia.

Fomentar la transparencia en la comunicación intraorganizacional

Al ser la incertidumbre laboral un proceso subjetivo, el control de la comunicación en la organización constituye un modo muy adecuado de tratar de reducir la incertidumbre laboral. Los rumores pueden resultar devastadores para la percepción de los trabajadores en el fenómeno de incertidumbre laboral (Låstad, 2015); así mismo, procesos transparentes de comunicación tenderían a generar significados más positivos de la relación laboral establecida, reduciendo los niveles de incertidumbre laboral. De esta forma, una herramienta importante para paliar la incertidumbre es una comunicación transparente, que hace a los implicados partícipes de la organización y su devenir. Psicológicamente, un ejercicio de transparencia genera impactos positivos para el bienestar (García-Izquierdo et al., 2012).

Fomentar entornos participativos en las organizaciones

Vinculado a la variable transparencia, si asumimos que la incertidumbre laboral emerge de la construcción del significado del empleo en una organización determinada, cuanto más participativo sea el entorno laboral y la organización del trabajo, se generarán significados más positivos y proactivos en esa relación.

7.3. *Intervención desde las instituciones*

Una serie de implicaciones e intervenciones a nivel institucional frente a la precariedad laboral se podría construir a partir de tomar los indicadores de precariedad de Larra (2006), por ejemplo, y formular cada uno de ellos a la inversa: fomentar el contrato estable, eliminar la jornada parcial... Sin embargo, esta aproximación peca de obvia, y quizá también de ingenua. Por ello, en las intervenciones a nivel institucional, la aproximación propuesta pretende una serie concreta de medidas específicas para erradicar o paliar algunos de los problemas expuestos a lo largo del texto.

Fomentar un régimen laboral inclusivo en España

La literatura científica internacional concluye que España se caracteriza por tener un régimen laboral dualista en la organización del mercado laboral (Gallie, 2007), ya expuestas. Por lo tanto, las políticas laborales diseñadas en España tendrían que suponer un viraje a un régimen laboral inclusivo, en el que el objetivo fuese salvaguardar los derechos de la mayor cantidad de trabajadores posibles, dando lugar a un entorno más seguro, saludable y estable.

Garantizar ingresos por encima de los umbrales de pobreza relativa

Al haberse comprobado que, incluso con contrato indefinido, las personas que se encuentran en situación de pobreza laboral experimentan incertidumbre laboral, deviene necesario aplicar medidas específicas para estos casos. La gravedad de esta circunstancia particular impone que, a tenor de las disposiciones de la Estrategia EU 2020, los estados europeos deben garantizar el desarrollo digno como ciudadanos de los habitantes de los diferentes países, así como el acceso a un empleo de la suficiente calidad para garantizar la inclusión social (Agulló-Tomás, 2013).

El caso de la pobreza laboral pone en tela de juicio la premisa keynesiana de que el empleo erradica la exclusión, poniendo en cuestión la filosofía de base del sistema social de los diferentes estados europeos, construido a través de la activación laboral como medida prioritaria de intervención (Agulló-Tomás, 2013; Rodríguez Fernández, 2016). A pesar de que el caso del empleo en pobreza se caracteriza por ser un fenómeno multidimensional complejo, el punto de partida de intervención es el incremento de ingresos de ese 13% de trabajadores/as en pobreza que actualmente desarrollan su actividad en España. El debate del incremento de la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en la UE debe girar en torno a su armonización europea y no tanto al momento adecuado para hacerlo efectivo. El argumento de esperar a superar ciertas crisis no resulta creíble en nuestros días. Ello se ha comprobado con la tasa de riesgo de pobreza y exclusión en España: se ha ido alargando la promesa de mayores y mejores intervenciones políticas e inversiones presupuestarias en este ámbito a la espera de fases económicas más prósperas, pero la tasa nunca acaba de reducirse.

Desarrollar políticas públicas de apoyo a familiar, como medida para propiciar la conciliación familiar

Relacionada con la medida anterior, el caso del empleo en pobreza se analiza como un fenómeno familiar (Halleröd et al., 2015). La literatura científica internacional detecta que en España esta problemática toma una relevancia superior entre las mujeres como grupo vulnerable, porque existen pobres políticas públicas familiares (Crettaz & Bonoli, 2010). De esta forma, el reflejo de un estado igualitario y socialmente avanzado es proporcionar a la ciudadanía políticas de conciliación familiar que faciliten el desarrollo laboral pleno de las mujeres.

8. Conclusiones

A modo de conclusiones finales, este capítulo deja expuesto el concepto de empleo en pobreza, con sus limitaciones conceptuales, pero evidenciando dos ideas clave: la primera de ellas, que con una tasa superior al 12% en España, se sitúa como una problemática de tendencia crónica en el mercado laboral español superior a la media europea. En segundo término, cabe observar que el empleo en pobreza posee efectos psicosociales relacionados con el deterioro del bienestar psicológico, así como con el apoyo social, que obligan a que la psicología de las organizaciones en general, y la prevención de los riesgos laborales en particular, presten atención específica. Por el carácter estructural que va adquiriendo el fenómeno, se propone una estrategia de intervención integral desde varios niveles: individual, organizacional e institucional.

El nivel individual centrado principalmente en el fomento y desarrollo de apoyo social, ya que la condición de exclusión deteriora las relaciones sociales, y el apoyo social supone un factor de protección frente a los efectos del empleo en pobreza.

En el nivel organizacional, el paradigma del trabajo decente representa un compromiso fundamental para garantizar condiciones que reduzcan la precariedad laboral. Como propuestas más concretas, se propone el fomento de participación en las organizaciones, y procesos de comunicación transparentes que reduzcan la incertidumbre laboral íntimamente ligada a los procesos de precariedad. Así mismo, se recomienda una reflexión profunda de las políticas de RRHH, en general, y las políticas de contratación, retribución, retención y compromiso con los trabajadores, en particular.

Por último, diríamos que el nivel clave es el institucional. No sólo el incremento del Salario Mínimo Interprofesional y su armonización con Europa, sino también el replanteamiento de los objetivos del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, con el fin de articularlos a la realidad socio-laboral actual, y, por último, avanzar en el desarrollo de políticas familiares efectivas e inclusivas. Este trabajo aporta una óptica familiar a la hora de comprender el empleo en pobreza y sus condicionantes, con lo que la prevención requiere del desarrollo de políticas de conciliación en un contexto laboral cada vez más inclusivo.

9. Preguntas para la reflexión

1. ¿Cómo se determina en la estadística europea la condición de pobreza laboral?
2. ¿Cuáles son los factores de vulnerabilidad relacionados con el empleo en pobreza?
3. ¿Cómo se explica el hecho de que el empleo en pobreza, un fenómeno aparentemente laboral, deba ser comprendido desde una perspectiva familiar?
4. Desde un plano institucional, ¿qué estrategias son pertinentes para enfrentar la alta tasa de pobreza laboral que experimenta en el mercado laboral español?

10. Páginas web de interés

Fundación 1º de Mayo:

<https://1mayo.ccoo.es/Inicio>

Organización Internacional del Trabajo, web

Trabajadores pobres: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/working-poor/>

Organización Internacional del Trabajo, web

Trabajo decente: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

11. Referencias bibliográficas

Agulló-Tomás, E. (2013). *El salario social básico como medida de inclusión social: Estrategias y trayectorias, el caso de Avilés y Asturias*. Ediciones de la Universidad de Oviedo.

Agulló-Tomás, E., Llosa, J. A., y Agulló-Tomás, M. S. (2018). Trabajo indecente, contexto actual e implicaciones. En J. L. Álvaro Estramiana, *La interacción Social (Homenaje a José Ramón Torregrosa)* (pp. 75-93). Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) Academia.

Aragón, J., Cruces, J., De la Fuente, L., Martínez, A., Otaegui, A., y Llopis, E. S. (2012). *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España* (N.º 56; Colección Estudios). Fundación 1º de Mayo. <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio56.pdf>

Arnal, M., Finkel, L., y Parra, P. (2013). Crisis, desempleo y pobreza: Análisis de trayectorias de vida y estrategias. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(2), 281-311. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n2.43221

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., y Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229-253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>

Carrasquer, P., y Torns, T. (2007). Cultura de la precariedad: Conceptualización, pautas y dimensiones: Una aproximación desde la perspectiva de género. *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, 29, 139-156.

Castel, R. (1997). *La Metamorfosis de la Cuestión Social. Una crónica del Salariado*. Paidós.

Comisión Europea. (2010). *Estrategia Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador* [Comunicación de la Comisión]. Comisión Europa. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>

Crettaz, E., y Bonoli, G. (2010). *Why are Some Workers Poor? The Mechanisms that Produce Working Poverty in a Comparative Perspective* (N.º 12; Working Papers). RECOWE Publication. https://www.era.lib.ed.ac.uk/bitstream/handle/1842/3985/REC-WP_1210_Crettaz_Bonoli.pdf?sequence=1&isAllowed=y

EAPN España. (2020). *El Estado de la Pobreza: Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008–2019*. EAPN España.

Eurostat. (2020). *Employment—Annual statistics*. Eurostat Statistics Explained.

Fernández Rodríguez, C. J., y Serrano Pascual, A. (2014). *El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: Un análisis cualitativo*. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Gallie, D. (2007). Production regimes, employment regimes, and the quality of work. En D. Gallie (Ed.), *Employment regimes and the quality of work* (pp. 18-51). Oxford University Press.

García Espejo, I., y Ibáñez Pascual, M. (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. Revista de metodología de ciencias sociales*, 14, 41-67. <https://doi.org/10.5944/empiria.14.2007.1172>

García-Izquierdo, A. L., Moscoso, S., y Ramos-Villagrasa, P. J. (2012). Reactions to the Fairness of Promotion Methods: Procedural justice and job satisfaction. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 394-403. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12002>

Giesselmann, M. (2015). Differences in the Patterns of in-work Poverty in Germany and the UK. *European Societies*, 17(1), 27-46. <https://doi.org/10.1080/14616696.2014.968796>

Goma, R., y Rosetti, N. (2016). Profiles of Exclusion and Social Inclusion Policies in Spain: Dimensions of Change. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 64, 51-78.

Halleröd, B., Ekbrand, H., y Bengtsson, M. (2015). In-work poverty and labour market trajectories: Poverty risks among the working population in 22 European countries. *Journal of European Social Policy*, 25(5), 473-488. <https://doi.org/10.1177/0958928715608794>

International Labour Organization. (2016). *Non-Standard Employment Around the World: Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office.

International Labour Organization. (2021). *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. International Labour Office.

- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. CUP Archive.
- Klug, K., Selenko, E., y Gerlitz, J.-Y. (2020). Working, but not for a living: A longitudinal study on the psychological consequences of economic vulnerability among German employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1843533>
- Koumenta, M., y Williams, M. (2019). An anatomy of zero-hour contracts in the UK. *Industrial Relations Journal*, 50(1), 20-40. <https://doi.org/10.1111/irj.12233>
- Laparra, M. (2006). *La construcción del empleo precario: Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Fundación Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada, FOESSA, Cáritas Española, Editores. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=402414>
- Låstad, L. (2015). *Job insecurity climate: The nature of the construct, its associations with outcomes, and its relation to individual job insecurity*. Stockholm University <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:844327>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (1995). Boletín Oficial del Estado, 269, sec. I, de 10 de noviembre de 1995. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
- Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., y Boada-Grau, J. (2020). Incertidumbre Laboral, Salud Mental y Apoyo Social en trabajadores pobres. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 20(1), 2178-2178. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2178>
- López-Andreu, M., y Verd, J. M. (2016). Employment instability and economic crisis in Spain: What are the elements that make a difference in the trajectories of younger adults? *European Societies*, 18(4), 315-335. <https://doi.org/10.1080/14616696.2016.1207791>
- OIT. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf
- Parker, I. (2016). Capitalismo, locura y justicia social. En R. Rodríguez López (Ed.), *Contra-psicología: De las luchas antipsiquiátricas a la psicologización de la cultura* (pp. 113-140). Dado Ediciones.
- Pérez Infante, J. I. (2015). El mercado de trabajo y los trabajadores pobres. En E. M. Blázquez Agudo (Ed.), *El trabajador pobres como centro de gravedad de la prevención de la exclusión social* (pp. 35-60). Editorial Bazarzo. Albacete.
- Rimnacova, Z., y Kajanova, A. (2019). Stress and the Working Poor. *Human Affairs-Postdisciplinary Humanities & Social Sciences Quarterly*, 29(1), 87-94. <https://doi.org/10.1515/humaff-2019-0008>
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. En G. Rodgers & J. Rodgers, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (pp. 1-16). International Institute for Labour Studies and Free University of Brussels.
- Rodríguez Fernández, J. R. (2016). *Entreteniendo a los pobres: Una crítica político ideológica de las medidas de lucha contra la exclusión social*. Editorial Bazarzo. Albacete.
- Tejero, A. (2017). In-Work Poverty Persistence: The Influence of Past Poverty on the Present. *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, 157, 141-160. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.157.141>
- Uxó, J., Febrero, E., y Bermejo, F. (2015). Reforma laboral, devaluación salarial y empleo: Una perspectiva macroeconómica. *Revista de Economía Laboral*, 12(1), 201-247.
- Vosko, L. F. (2011). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford University Press.