



Cruz Roja

EMPLEO

POBREZA LABORAL **SU IMPACTO EN LAS PERSONAS**

UNA MIRADA DESDE CRUZ ROJA



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos

Septiembre 2026

Edita:

Cruz Roja Española
Avda. Reina Victoria, 26
28003 Madrid
www.cruzroja.es

© Cruz Roja Española

Se autoriza la reproducción total o parcial de este documento, así como su cita, traducción o adaptación, sin necesidad de autorización previa, siempre que se mencione claramente la fuente.

Coordinación de proyecto y autoría:

Goretti Urrutia Ayerdi
Cecilia Pato Baiduk
Beatriz García González

Fotografías:

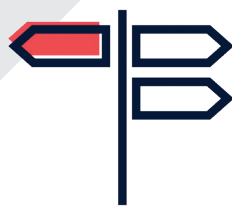
Archivo Cruz Roja Española

Diseño, maquetación e impresión:

Image Print

Índice

Introducción	4
Un contexto que exige nuevas respuestas	4
¿Qué es la pobreza laboral?	6
Cuando trabajar ya no protege de la pobreza	6
Causas y consecuencias de la Pobreza Laboral	8
Un fenómeno producido por la interacción de múltiples factores	8
Calidad del empleo	10
El hogar como unidad de riesgo o protección	12
Origen y desigualdad estructural	14
Formación, cualificación y experiencia laboral	16
Sectores de mayor concentración	18
Límites en la protección social actual	20
Vivienda, movilidad y coste de vida	22
Qué supone para las personas vivir en situación de pobreza laboral	23
Cómo estamos respondiendo	24
Un fenómeno que requiere otro tipo de respuesta	24
El conocimiento de las personas expertas por experiencia	25
Las personas, protagonistas de su itinerario de cambio	28
Cambiar el entorno para cambiar las trayectorias vitales	32
El territorio: de la fragmentación a la conexión	32
Las empresas: del acceso al empleo a la calidad del empleo	34
La agenda pública: conocimiento para transformar	36
Mirando hacia adelante	38



Introducción

Un contexto que exige nuevas respuestas

España encadena varios años de crecimiento del empleo. Sin embargo, más de dos millones de personas trabajan y no logran salir de la pobreza debido a que sus empleos (parciales, temporales o informales) no son suficientes para sostener una vida digna.

La pobreza laboral no es una anomalía coyuntural, es un fenómeno estructural que cuestiona uno de los principios sobre los que hemos construido nuestros sistemas de protección social: que el empleo es la principal vía de salida de la pobreza.

La Unión Europea reconoce que el trabajo sólo es capaz de cumplir su función protectora frente a la exclusión cuando garantiza ingresos suficientes para cubrir el coste de vida y además es fuente de dignidad y propósito, construye redes sociales y genera sentido de pertenencia. La calidad del empleo es, por tanto, tan determinante como el hecho de tenerlo. No es casual que la primera Estrategia Europea de Lucha contra la Pobreza, publicada en mayo de 2026, sitúe este factor entre sus prioridades de cara a 2050.

Cruz Roja lleva más de 25 años acompañando a personas en su acceso al mercado laboral. Esa experiencia nos ha enseñado que el acompañamiento personalizado es imprescindible, pero insuficiente si no se actúa también sobre los factores que generan y perpetúan la precariedad: las condiciones de los puestos de trabajo, el entorno comunitario en el que las personas desarrollan sus proyectos de vida y los marcos culturales que invisibilizan a quienes trabajan y siguen siendo pobres.

El proyecto “Empleos Decentes, Comunidades Fuertes”, financiado por el Fondo Social Europeo Plus, es nuestra respuesta a un fenómeno que hasta ahora no estaba siendo abordado de forma específica por las políticas activas de empleo.

Este proyecto parte de una comprensión de la pobreza laboral como un problema complejo y multidimensional (...) Este documento constituye una primera aproximación a ese fenómeno, y busca generar aprendizajes y evidencias sólidas que permitan identificar qué funciona para reducir la pobreza laboral y mejorar la vida de las personas..

Este documento recoge una primera aproximación a qué es la pobreza laboral, por qué importa y cómo estamos contribuyendo a situarla en el centro del debate y de la acción social desde una experiencia pionera. Son las primeras reflexiones de un proyecto que seguirá generando evidencia.



¿Qué es la pobreza laboral?

Cuando trabajar ya no protege de la pobreza

La Organización Internacional del Trabajo define la pobreza laboral como la situación en la que una persona, aun teniendo empleo, vive en un hogar cuyos ingresos se sitúan por debajo del 60% de la mediana nacional de renta disponible. Según Eurostat, el 11,2 % de las personas trabajadoras en España se encontraba en esta situación en 2024. Aunque la cifra ha variado ligeramente en los últimos años, su estabilidad evidencia que el crecimiento del empleo no está teniendo un efecto significativo sobre este fenómeno.

España se sitúa además entre los países con mayores tasas de pobreza laboral de la Unión Europea. Mientras la media europea ha mostrado una tendencia descendente durante la última década, la distancia entre España y el conjunto de la UE se ha ampliado progresivamente, pasando de 1,6 puntos porcentuales en 2013 a más de 3 en la actualidad, una brecha que no ha dejado de crecer y que confirma que el empleo ha dejado de ser, por sí solo, garantía suficiente frente al riesgo de pobreza.



11,2%

de personas trabajadoras en España están en situación de pobreza laboral
(Eurostat, 2024)

+3,1 pp.

más que la media europea:
Mientras Europa muestra una tendencia descendente, España mantiene tasas elevadas y variables (Eurostat, 2024)

Más allá de las cifras, lo que estos datos revelan es que la persistencia de la pobreza laboral no se explica por falta de empleo, sino por la baja calidad de ese empleo: los escasos niveles salariales, la falta de estabilidad de las trayectorias laborales y la insuficiente capacidad del sistema de protección social para complementar ingresos que no alcanzan para vivir con dignidad. Cuando trabajar no permite cubrir las necesidades básicas, la precariedad atraviesa toda la vida: deteriora la salud física y mental, estigmatiza socialmente, aumenta el riesgo de exclusión residencial y dificulta proyectar un futuro.

A estas evidencias cuantitativas recogidas en el informe elaborado por la Fundación Iseak para Oxfam Intermón en 2025 se suma la información cualitativa recabada por Cruz Roja, a través de cinco espacios de escucha celebrados en Álava-Araba, Cantabria, Sevilla, Ourense y Madrid a finales de 2025. Escuchar a personas migrantes, mujeres monomarentales y personas trabajadoras de entornos urbanos y rurales nos ha permitido comprender no solo la magnitud del fenómeno, sino también los mecanismos concretos a través de los cuales la pobreza laboral se produce y se perpetúa en la vida cotidiana.

La elección de personas respondió a la voluntad de incorporar experiencias atravesadas por algunas de las principales brechas que la evidencia identifica como factores de mayor exposición a la pobreza laboral. Como **expertas por experiencia**, aportan un conocimiento imprescindible para comprender aquello que las cifras, por sí solas, no alcanzan a explicar.



Causas y consecuencias de la Pobreza Laboral

Un fenómeno producido por la interacción de múltiples factores

La pobreza laboral no es un fenómeno homogéneo. Responde a la confluencia de factores sociodemográficos, características del empleo y composición del hogar que se cruzan y se amplifican mutuamente.

Ninguna variable por sí sola explica el fenómeno: un contrato parcial no implica necesariamente pobreza si existe otro ingreso en el hogar, pero puede traducirse en privación severa en contextos monomarentales o con menores a cargo.

Esta multidimensionalidad es lo que convierte la pobreza laboral en un reto especialmente complejo para las políticas y programas de intervención.

La calidad del empleo, la composición del hogar, el origen, el nivel educativo, la concentración sectorial y la debilidad de las respuestas sociales configuran, en esta primera aproximación, el mapa de la pobreza laboral.



Lo que nos dijeron las personas en los espacios de escucha:

01

Trabajar no garantiza ingresos suficientes para vivir

02

Conciliar sigue siendo una barrera estructural para trabajar

03

Acceder a derechos resulta más difícil cuando se vive en pobreza laboral

04

La pobreza laboral genera un fuerte impacto en la salud física y emocional

05

Las personas migrantes afrontan discriminaciones añadidas

06

La vivienda y los cuidados absorben una parte creciente de los ingresos

Calidad del empleo

El factor más determinante no es solo si se trabaja, sino cómo se trabaja. **El trabajo a jornada completa es, de hecho, el factor que más reduce la probabilidad de pobreza laboral, con independencia del tamaño del hogar. Por el contrario, la jornada parcial duplica ese riesgo.**

Según Iseak, la temporalidad también incrementa la exposición: la tasa de pobreza laboral entre las personas con contrato temporal es del 17,9%, frente al 8% de quienes tienen contrato indefinido. El autoempleo presenta tasas aún más altas, del 27%. A estos factores se suma la inestabilidad en el tiempo trabajado: cuanto mayor es el número de meses del año que se pasan sin empleo, mayor es también la probabilidad de pobreza laboral.

En las zonas rurales, estas dinámicas se agravan y son más frecuentes las prácticas



informales o directamente abusivas. De hecho, el sector agrario registra la tasa de pobreza laboral más alta de todas (31,4%).

Estos datos tienen una traducción directa en la vida de las personas: empleos de pocas horas en sectores de alta rotación, externalizaciones que diluyen las responsabilidades laborales, periodos de inactividad que interrumpen los ingresos de forma imprevisible y cotizaciones insuficientes que comprometen el acceso a una pensión digna en el futuro.

23%

**de las personas con jornadas
parciales están en pobreza laboral,
frente al 10,2% de quienes tienen
jornada completa**

(Iseak, 2025)



“ Soy auxiliar de pescadería, trabajo 30 horas al mes. No alcanza para los gastos del día a día, la luz, me quedo corta. La reducción de jornada fue fatal, hasta me planteé cambiar de empresa, porque económicamente se nota bastante...Pero me ajusto y tiro.”

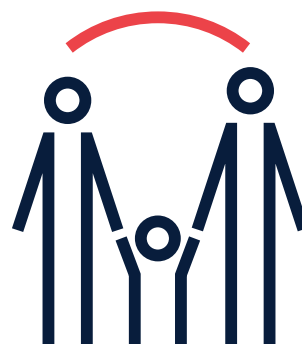
Participante en el Espacio de escucha de Sevilla.

El hogar como unidad de riesgo o protección

La composición del hogar puede convertir el mismo empleo en una fuente de estabilidad o en un factor de riesgo. Según Iseak (2025), la tasa de pobreza laboral aumenta a medida que lo hace el número de menores en el hogar:

- Dos personas adultas, sin menores: **9,2%**
- Dos personas adultas y un menor: **13,8%**
- Dos personas adultas y dos menores: **17,6%**
- Dos personas adultas y tres o más menores: **39%**
- Hogares monoparentales: **29,5%**

Cada menor adicional incrementa el riesgo de pobreza laboral y, a partir del tercero, este se dispara. En los hogares monoparentales, la situación es especialmente grave: casi tres de



cada diez se encuentran en pobreza laboral, una realidad que afecta mayoritariamente a mujeres.

La situación económica del hogar se traslada directamente a la infancia y condiciona no solo el presente de niñas, niños y adolescentes, sino también sus oportunidades de futuro. Tal y como señala la Estrategia Europea de Lucha contra la Pobreza, crecer en un hogar en situación de pobreza puede alimentar el **ciclo de la desventaja**, es decir, la transmisión de la pobreza de una generación a otra.

29,5%

de los hogares monomarentales están en situación de pobreza laboral. El 75% están encabezados por mujeres.

(Iseak, 2025)

“Necesitamos un trabajo que nos permita vivir, no uno de 400 euros, y que nos permita ser madres, mujeres y trabajadoras.”

Participante en el Espacio de escucha de Sevilla.

“Lo que cuesta que me cuiden los hijos es lo que gano con un contrato a jornada parcial”

Participante en el Espacio de escucha de Ourense.

Origen y desigualdad estructural

El lugar de origen es el factor individual más determinante de la pobreza laboral. Ser persona extranjera incrementa en más de 16 puntos porcentuales la probabilidad de encontrarse en esta situación (Iseak, 2025). En 2022, el 29,5% de las personas nacidas fuera de la UE estaban en riesgo de pobreza laboral, frente al 9,8% de las personas nacidas en España.

Detrás de esa brecha operan factores estructurales: la no homologación de titulaciones obtenidas en otros países,



itinerarios formativos que reproducen estereotipos en lugar de aprovechar la cualificación real de las personas, barreras administrativas que limitan el acceso a determinados empleos y la ausencia de redes de apoyo que en otros perfiles amortiguan los momentos de vulnerabilidad

29,5%

de personas extracomunitarias están en riesgo de pobreza laboral, frente al 9,8% de personas nacidas en España.

(Iseak, 2025)

“La trabajadora Social: “Katherine, salió el curso de limpieza”. Yo no, yo quiero estudiar otra cosa. Había varios cursos no de limpieza, o sea, y querían todos los que llegábamos era que teníamos que hacer de sociosanitario limpieza. ¿Por qué? ¿O sea, por el hecho de que somos migrantes, siempre tenemos que hacer como los cursos y está visto, sabes? Entonces yo no quiero hacer el curso de limpieza. Yo cogí un curso de gestión en fabricación mecánica.”

Participante en el Espacio de escucha de Álava-Araba.



Formación, cualificación y experiencia laboral



El nivel formativo reduce de forma significativa el riesgo de pobreza laboral.

La tasa entre personas con nivel educativo bajo (18,2%) triplica la de quienes tienen nivel superior (5,6%), lo que confirma que la formación sigue siendo uno de los factores de protección más relevantes frente a la precariedad laboral.

Sin embargo, esta relación tiene un límite claro en el caso de las personas migrantes. La no homologación de títulos obtenidos en otros países provoca un desajuste entre la cualificación real y la posición laboral que el mercado ofrece, atrapando a personas con formación y experiencia en empleos muy por debajo de sus capacidades.

Junto al nivel formativo, aparece otro mecanismo que atrapa con frecuencia a personas migrantes, jóvenes y a quienes han visto condicionada su trayectoria laboral por la responsabilidad de los cuidados: **el círculo de la inexperiencia.**

Para acceder a un empleo con mejores condiciones se exige experiencia, pero esa experiencia solo puede adquirirse accediendo a ese tipo de empleo. Esta dinámica acaba consolidando una segmentación del mercado laboral que no responde a la capacidad real de las personas, sino a los criterios con los que el sistema las clasifica.

18,2%

**de las personas con estudios primarios
están en pobreza laboral, frente al 5,6% de
quienes tienen estudios superiores**

(Eurostat, 2024)

“Yo llegué de Cuba muy profesional, y aquí me quité el chip. No importa, trabajo en lo que sea.”

Participante en el Espacio de escucha de Ourense.



Sectores de mayor concentración

La pobreza laboral no se distribuye de forma homogénea entre sectores. La agricultura (31,4%) y el empleo doméstico (29,4%) presentan las tasas más altas, seguidos de hostelería, otros servicios y construcción, en torno al 20%. En el extremo opuesto, administración pública, finanzas y TIC se sitúan por debajo del 5% (ISEAK, 2025).

La explicación no es casual: **los sectores con mayor pobreza laboral son también los que concentran mayor parcialidad, temporalidad y economía informal.**

El sector de los cuidados merece una mención especial. Según el informe *Trabajo invisible y cuerpos rotos*, de Oxfam Intermón, el 87,21% de quienes trabajan en este sector son mujeres, el 58,84% tiene jornada parcial y un 32% lo hace sin alta en la Seguridad Social. Trabajar sin alta en la Seguridad Social significa trabajar sin protección, es decir, sin



derechos ni cobertura ante una enfermedad, un accidente o la pérdida del empleo.

Cuidar, alimentar y limpiar son trabajos esenciales para sostener la vida cotidiana y, paradójicamente, siguen siendo de los menos reconocidos y peor remunerados.

Además, se trata de un sector que seguirá creciendo en los próximos años. Si ese crecimiento no va acompañado de una mejora sustancial de las condiciones laborales, corremos el riesgo de reproducir y ampliar la precariedad existente allí donde más necesitamos empleo.

87,2%

del empleo en el sector de los cuidados es femenino, con un 58,8% de parcialidad y un 32% de informalidad

(Oxfam Intermón, 2025)

A woman with brown hair tied back, wearing a white lab coat, is looking over her shoulder towards the camera. She is standing next to a blue medical device with a metal frame. In the background, there is a red chair and some medical equipment.

“A veces arriesgamos muchas cosas por la necesidad (...) yo lo que quiero es estar asegurada precisamente por la edad que tengo.”

Participante en el Espacio de escucha de Ourense.

Límites en la protección social actual

Las políticas de protección social presentan barreras estructurales de acceso que limitan su capacidad real de llegar a quienes más las necesitan. Según la AIReF, el 52% de los hogares elegibles para el Ingreso Mínimo Vital no lo solicitó en 2025, cifra que asciende al 71% en el caso del Complemento de Ayuda a la Infancia.

Este patrón no es exclusivo de España: la Estrategia Europea Anti-Pobreza reconoce que el nivel de no solicitud de ayudas varía entre el 20% y el 50% en los Estados Miembro. España, con un 52% en el caso del IMV, se sitúa por encima de ese rango, lo que la convierte en uno de los casos más graves de infrautilización de los sistemas de protección social en Europa.

El fenómeno del **non take-up** responde a causas concretas: la complejidad



administrativa, el lenguaje inaccesible y el miedo a incompatibilidades con el empleo o deudas retroactivas que pueden convertir una ayuda en un problema mayor.

Por su parte, las políticas activas de empleo presentan un límite diferente: están diseñadas principalmente para personas desempleadas, no para quienes trabajan pero no alcanzan ingresos suficientes. Esto deja sistemáticamente fuera a perfiles que alternan empleo parcial, informalidad o responsabilidades de cuidado, precisamente los perfiles más expuestos a la pobreza laboral.

52%

de los hogares elegibles para el Ingreso
Mínimo Vital no lo solicitó en 2025

(AIReF, 2026)

“Lo que es el ingreso mínimo vital... tuve una mala experiencia, les debo 12.000 € y no sé de dónde los voy a sacar”

Participante en el Espacio de escucha de Álava-Araba.

“Los recursos que hay ahí, como que no te los quieren decir, tú lo tienes que buscar por tu cuenta, encontrarlos y decir ¡Eh, encontré esta ayuda! Me la merezco.”

Participante en el Espacio de escucha de Madrid.

Vivienda, movilidad y coste de vida

El acceso a una vivienda asequible se ha convertido en uno de los principales obstáculos para salir de la pobreza laboral.

En los territorios donde el coste de la vivienda absorbe una parte creciente de los ingresos de los hogares, la pobreza laboral se agrava y se perpetúa. En los entornos urbanos, el alquiler emerge como el principal eje de vulnerabilidad: la imposibilidad de asumir su coste con salarios bajos obliga a aceptar empleos con peores condiciones, a encadenar varios trabajos para cubrir los gastos básicos y, en los casos más extremos, a vivir hacinadas en habitaciones compartidas.

La presión sobre los precios de la vivienda expulsa a las personas con menos recursos hacia zonas cada vez más alejadas de los centros urbanos, donde el empleo y los servicios son más escasos. Esto alarga y encarece los desplazamientos y termina condicionando qué empleos pueden aceptar.



En las zonas rurales, el problema es diferente: la escasez de transporte público limita desde el principio el acceso al empleo y deja fuera a quienes no disponen de carné o vehículo propio.

A este escenario se suma el aumento sostenido del coste de vida, que está empujando hacia la precariedad a hogares que hasta ahora se mantenían a salvo.

La primera Estrategia Europea Anti-Pobreza advierte que el 88% de la ciudadanía europea está preocupada por el coste diario de vida y señala a las clases medias como un nuevo frente de vulnerabilidad. En España, ese proceso se superpone a una pobreza laboral que lleva años sin ceder.

“Estudiar y vivir en la calle o trabajar.”

Participante en el Espacio de escucha de Madrid.

Qué supone para las personas vivir en situación de pobreza laboral

1

Deterioro de su salud física y mental, con un impacto comparable al del propio desempleo.

2

Estigmatización social, que las hace responsables de una situación cuyas causas son estructurales.

3

Dificultad para cubrir la vivienda y otros gastos básicos, que puede desembocar en exclusión residencial.

4

Imposibilidad de proyectar un futuro, por la inestabilidad y la insuficiencia de ingresos.

5

Perpetuación de la pobreza entre generaciones, que condiciona las oportunidades de niñas, niños y adolescentes.

6

Desprotección social, ante la falta de prestaciones compatibles con el empleo.

7

Precariedad o pobreza futura, ya que unas cotizaciones insuficientes comprometen el acceso a una pensión digna

Cómo estamos respondiendo

Un fenómeno que requiere otro tipo de respuesta



Desde el acercamiento realizado por Cruz Roja, la pobreza laboral en España se perfila como un fenómeno estructural y multidimensional que no se resolverá únicamente creando más empleo.

Requiere mejorar la calidad del empleo, garantizar que los mecanismos de protección social lleguen efectivamente a quienes los necesitan y diseñar intervenciones que, junto a la mejora del empleo, aborden factores como la conciliación, la salud mental, la cualificación y el acceso a derechos.

Hay además una razón adicional para actuar con anticipación: intervenir con personas que aún no han llegado a los estadios más graves de exclusión es más eficaz y menos costoso

que hacerlo cuando la precariedad ya se ha cronificado. La pobreza laboral es, en ese sentido, una oportunidad de intervención preventiva que el sistema todavía no ha sabido aprovechar. Como señala la primera Estrategia Europea Anti-Pobreza: “el coste de no actuar es significativo: la pobreza erosiona la cohesión social, debilita la democracia y frena el potencial económico de Europa”.

Actuar ahora, y hacerlo bien, no es solo una obligación moral. Es también la opción más eficiente, eficaz e inteligente.

El conocimiento de las personas expertas por experiencia

Los datos permiten comprender la magnitud de la pobreza laboral, pero explican peor cómo se vive. A través de los espacios de escucha impulsados en el marco del proyecto experimental “+ inclusión = Empleos decentes, comunidades fuertes”, las personas participantes describieron una realidad que iba mucho más allá del empleo o de los ingresos:

- la dificultad para conciliar
- el desgaste emocional de sostener una familia con recursos insuficientes
- la incertidumbre permanente
- la falta de apoyos para los cuidados
- las barreras para acceder a derechos y oportunidades.



“...mi marido tiene 73 años, mi madre tiene 78 y con un crío con TDH es ya pa pegarse un tiro. Yo tengo medicación después de la depresión y no hay psicólogos. Yo he ido a la Seguridad Social y lo tengo con un psiquiatra porque yo he tenido necesidad de terapias. No te la podemos dar porque no hay psicólogos.”

Participante en el Espacio de escucha de Cantabria.

Lo que emergió de estos espacios fue una constatación sencilla, pero fundamental: los problemas no aparecen de forma aislada. El empleo precario se combina con responsabilidades de cuidado, dificultades de acceso a prestaciones, problemas de salud mental o ausencia de redes de apoyo. Cada una de estas dimensiones influye sobre las demás y limita la capacidad de las personas para mejorar su situación.

Por eso, la pobreza laboral no puede abordarse actuando sobre una única variable si queremos que se produzcan cambios sostenibles en el tiempo:

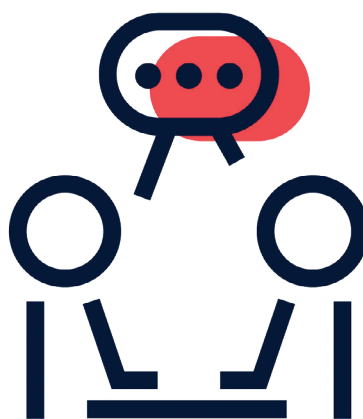
- Mejorar la empleabilidad sin resolver las barreras para la conciliación
- Facilitar el acceso a la mejora de empleo sin atender el bienestar emocional
- Ampliar ingresos sin fortalecer las redes de apoyo

Esta comprensión del problema es la que orienta la estrategia de intervención del proyecto. Una estrategia que combina actuaciones sobre las personas, su entorno y las condiciones que generan y perpetúan la precariedad, con el objetivo de producir mejoras duraderas en las trayectorias laborales y vitales de quienes participan.

Desde Cruz Roja articulamos una propuesta de intervención que apuesta por enfoques sistémicos, adaptativos y centrados en la experiencia real de las personas que lo viven.

Esta forma de entender la intervención reconoce que **las personas que viven situaciones de pobreza y exclusión social no deben ocupar únicamente el lugar de destinatarias de las políticas, sino también el de protagonistas en la definición de las respuestas que buscan mejorar sus condiciones de vida.**

En este sentido, anticipa uno de los compromisos incorporados por la primera Estrategia Europea Anti-Pobreza: la creación, a partir de 2027, de mecanismos permanentes de consulta y participación de personas en situación de pobreza en el diseño, implementación y seguimiento de las políticas que les afectan.



Seis ideas clave que emergen de los espacios de escucha para el diseño de respuestas específicas

01

La conciliación no es un complemento, es una condición para sostener el empleo

02

El bienestar emocional es un requisito previo para mejorar las trayectorias laborales

03

La formación y la experiencia práctica abren la puerta a la mejora del empleo

04

Simplificar los trámites administrativos garantiza el acceso efectivo a derechos y apoyos

05

Las redes de apoyo son tan importantes como los ingresos

06

Acompañar desde la confianza en la capacidad de cada persona para decidir su propio camino

Las personas, protagonistas de su itinerario de cambio



La intervención directa con las personas constituye el núcleo de la respuesta que articula Cruz Roja desde el área de conocimiento de empleo. Está dirigida a quienes trabajan y, aun así, no logran sostener una vida digna: personas que encadenan empleos precarios, jornadas insuficientes o ingresos inestables, para quienes tener trabajo no ha supuesto una salida efectiva de la pobreza.

Esta realidad exige una forma distinta de acompañar. Las personas participantes no necesitan únicamente acceder al mercado laboral, sino mejorar sus condiciones de empleo y ampliar sus oportunidades para construir trayectorias más estables y sostenibles.

Los itinerarios se orientan a mejorar la situación laboral de partida —intensidad horaria, estabilidad contractual, formalidad e ingresos— y a facilitar el tránsito desde la economía informal hacia el empleo con derechos, reduciendo al mismo tiempo las barreras de acceso a prestaciones y servicios esenciales. Estas cuatro dimensiones constituyen la referencia con la que se define la calidad del empleo y orientan el cambio que persigue el proyecto.

El objetivo no es que las personas tengan un empleo, sino que ese empleo deje de empujarlas a la pobreza y de perpetuarlas en ella.

La estrategia de intervención se construyó a partir de los espacios de escucha impulsados durante la fase de diseño del proyecto. Las experiencias compartidas por las personas participantes permitieron comprender las barreras que encontraban en su día a día, los apoyos que necesitaban y las limitaciones de las respuestas existentes. De esa escucha surgió una convicción clara: **los itinerarios deben adaptarse a las personas, y no al revés.**

La hipótesis de partida —la teoría del cambio del proyecto— es que un acompañamiento genuinamente personalizado, que combine orientación y mejora laboral, apoyo psicosocial y desarrollo de competencias adaptado a cada situación, aumenta las posibilidades de mejorar de forma sostenida las condiciones de empleo.

Ese proceso genera resultados intermedios: mayor autonomía, mejor bienestar o nuevas competencias, que facilitan el acceso a empleos más estables, con mayor intensidad horaria o mejores condiciones contractuales.

Para comprobar si ese cambio se produce, al inicio y al final del itinerario se evalúan las mismas dimensiones: situación laboral y económica, acceso a derechos y prestaciones, conciliación y cuidados, bienestar emocional y autonomía. La comparación entre ambos momentos permite medir el impacto real del acompañamiento y contrastar si la teoría del cambio se ha cumplido.



Ese acompañamiento se articula a través de distintos ejes de intervención que se activan en función de las necesidades de cada persona. No constituyen un recorrido fijo, sino una caja de herramientas flexible que acompaña el proceso según el momento vital y laboral de cada persona.

Cada participante construye junto a la figura facilitadora un itinerario personalizado que define los objetivos de mejora, las acciones necesarias para alcanzarlos y los apoyos requeridos en cada momento.

Claves de los itinerarios:

- 1 Autoconocimiento y bienestar emocional**, como punto de partida del proceso.
- 2 Orientación vocacional y profesional**, para definir un proyecto de mejora laboral.
- 3 Orientación para el empleo**, con herramientas para acceder a oportunidades.
- 4 Formación y capacitación**, para reducir la brecha entre la situación de partida y el objetivo profesional.
- 5 Intermediación laboral para la mejora laboral**, conectando a las personas con oportunidades reales.
- 6 Apoyo jurídico-laboral y conciliación**, para favorecer el conocimiento y el ejercicio de derechos.
- 7 Ocio y tiempo libre**, fortaleciendo la dimensión relacional y el bienestar.

La intervención de este primer proyecto experimental se dirige prioritariamente a tres grupos especialmente expuestos a la pobreza laboral:

- 1 mujeres empleadas en el sector de los cuidados
- 2 familias con baja intensidad laboral y menores a cargo
- 3 personas migrantes concentradas en sectores precarizados

Más allá de sus diferencias, comparten una misma realidad: participan en el mercado laboral, pero las condiciones en las que lo hacen no les permiten alcanzar una estabilidad suficiente.

Un elemento diferencial del modelo es la universalización de las ayudas complementarias. Participar en un itinerario tiene costes reales: transporte, cuidados o pérdida de ingresos durante el tiempo dedicado a la formación. Para muchas personas, esos costes son precisamente la barrera que impide iniciar o sostener el proceso. Por ello, la estrategia de intervención garantiza el acceso a ayudas económicas desde el primer día para todas las personas participantes, sin necesidad de acreditar nuevamente su situación de necesidad. **No se conciben como un complemento al proyecto, sino como una condición para que el itinerario sea realmente accesible.**

El itinerario es un acuerdo de trabajo compartido que se revisa y ajusta a lo largo del proceso para responder a los cambios que se producen en la vida de las personas.



Cambiar el entorno para cambiar las trayectorias vitales

El acompañamiento personalizado es el núcleo de la intervención, pero no actúa en el vacío. Las trayectorias de las personas están condicionadas por el funcionamiento del entorno: las condiciones laborales de los puestos de trabajo, la disponibilidad y coordinación de los recursos territoriales y la capacidad de las políticas públicas para dar respuesta a quienes trabajan y no logran salir de la pobreza.

Por eso la estrategia de respuesta interviene también sobre esos tres niveles, con el objetivo de generar cambios que hagan sostenibles los avances en la lucha contra la pobreza laboral.

El territorio: de la fragmentación a la conexión

La pobreza laboral se expresa en territorios concretos, donde los recursos existen pero no siempre están conectados



entre sí. Servicios sociales, entidades del tercer sector, programas de empleo y dispositivos formativos no operan de forma suficientemente coordinada, lo que obliga a las personas a recorrer en solitario un sistema disperso, complejo y poco accesible.

Esa fragmentación no es solo una cuestión de organización institucional: tiene efectos directos en las trayectorias de las personas. Retrasa respuestas, duplica procesos, genera pérdidas de información y, en muchos casos, aumenta la sensación de desprotección incluso cuando existen recursos disponibles.

Desde esta lectura, el problema no es la ausencia de recursos, sino la baja capacidad del sistema para funcionar como un todo coherente. Por eso, la intervención no se orienta a añadir nuevas estructuras, sino a mejorar la conexión entre las existentes. La coordinación entre agentes se centra especialmente en ámbitos como la vivienda, la movilidad, la conciliación y la salud mental, porque son factores que, aunque trascienden el empleo, condicionan de forma decisiva las oportunidades laborales y la posibilidad de construir trayectorias estables.



**Territorios donde la
densidad de recursos
no se traduce
en capacidad de
respuesta, por la falta
de conexión entre
servicios y agentes.**

Las empresas: del acceso al empleo a la calidad del empleo

El reto de la pobreza laboral requiere que las empresas asuman un papel activo en la mejora de las condiciones de empleo. Por eso, el proyecto impulsa la **Red de Empresas por el Empleo Decente**, una comunidad de organizaciones de sectores como los cuidados, la limpieza, la hostelería y el comercio comprometidas con avanzar hacia un empleo de mayor calidad.



**Sectores que sostienen la vida cotidiana
y que, sin embargo, concentran de manera
desproporcionada la rotación, la precariedad
y un bajo reconocimiento social.**



La red es un espacio de corresponsabilidad que conecta a empresas que quieren pasar del discurso a la práctica: **comprender mejor la realidad de sus equipos, identificar oportunidades de mejora y compartir aprendizajes y soluciones.** Cruz Roja facilita este proceso poniendo a disposición de las empresas comunidad, herramientas y referencias.

Su funcionamiento se articula en torno a tres verbos:

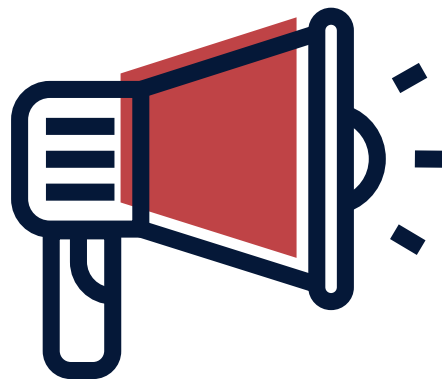
Ver, para comprender la realidad de los equipos y las prácticas organizativas.

Cuidar, para identificar y activar mejoras en la experiencia laboral, compartiendo recursos y aprendizajes.

Contar, para visibilizar los avances, compartir lo aprendido y contribuir a que otras organizaciones puedan avanzar en la misma dirección.

La agenda pública: conocimiento para transformar

El tercer nivel de intervención es el más estratégico. La reducción de la pobreza laboral no depende únicamente de mejorar las políticas públicas o los sistemas de protección social, sino también de transformar las condiciones estructurales de los sectores donde se concentra la precariedad.



La pobreza laboral requiere cambios simultáneos en las políticas públicas, las estructuras económicas y los marcos culturales que determinan qué se ve, qué se nombra y qué se considera problema.

Pero, además, requiere cuestionar los marcos culturales que la sostienen en la invisibilidad: **la idea de que quien trabaja y sigue siendo pobre es responsable de su situación dificulta tanto el reconocimiento del problema como la construcción de respuestas adecuadas.**

Por eso es preciso experimentar con nuevas formas de generar conocimiento y convertirlo en capacidad colectiva para transformar. La experiencia de las personas participantes se incorpora como una fuente de conocimiento, se contrasta con la investigación y la experiencia de otros agentes y se pone en diálogo con quienes toman decisiones, intervienen sobre el terreno o estudian el fenómeno.

Este proceso se articula como una comunidad de aprendizaje abierta, en la que distintos saberes se encuentran, se contrastan y se enriquecen mutuamente.

El Consejo Asesor por el Empleo Decente, la participación en redes de investigación y espacios especializados y la apertura del conocimiento generado forman parte de ese mismo propósito: crear espacios donde lo que se aprende pueda ponerse a prueba, generar nuevas preguntas y convertirse en nuevas formas de actuar.

Junto a este proceso de generación y circulación de conocimiento, el proyecto impulsa acciones específicas para cuestionar los estereotipos asociados a las personas trabajadoras en situación de pobreza y **contribuir a construir un relato más ajustado a la realidad de sus condiciones de vida y trabajo.**



Mirando hacia adelante

España tiene más de dos millones de personas que, aun teniendo un empleo, siguen viviendo en situación de pobreza. Durante demasiado tiempo, esta realidad ha quedado fuera del foco principal de las políticas de empleo y de muchas intervenciones sociales.

Cruz Roja ha decidido abordarla de forma específica: con una primera aproximación diagnóstica, un modelo de intervención cocreado con las propias participantes y una apuesta por actuar simultáneamente con las personas, las empresas, el territorio y la agenda pública.

Una propuesta que parte de una constatación: tener un empleo ya no garantiza, por sí solo, una vida digna. Y



esto nos exige ampliar la forma en que entendemos el acompañamiento y las respuestas frente a la pobreza laboral.

Es también una apuesta por el papel que Cruz Roja quiere jugar en los próximos años: no solo como entidad que acompaña, sino como organización que conoce, aprende, innova y contribuye a transformar las realidades que están detrás de las vulnerabilidades. Una organización capaz de generar conocimiento desde la experiencia, ponerlo en común y convertirlo en nuevas formas de actuar.





Cruz Roja

EMPLEO

POBREZA LABORAL

SU IMPACTO EN LAS PERSONAS

UNA MIRADA DESDE CRUZ ROJA



**Cofinanciado por
la Unión Europea**



**MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL**



Fondos Europeos