



El empleo decente: un antídoto para reducir la pobreza laboral.



Contextualización.

Jose María Lamana Cónsola. Subdirector de la Fundación Federico Ozanam.

La premisa de que el empleo es la puerta de salida de la pobreza ha quedado obsoleta. **El mercado laboral español atraviesa una fase de profundas contradicciones.** Por un lado, se celebran máximos históricos de cotizantes a la Seguridad Social y se han implementado mejoras significativas en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Por otro, emerge una realidad que rompe el contrato social en su nivel más fundamental: la pobreza laboral. Según datos del Informe Foessa a nivel nacional, casi el **17% de las personas en riesgo de pobreza están, de hecho, trabajando.** El mismo informe apunta también a un incremento de la desigualdad en la sociedad, donde determinados empleos, por sus condiciones, ya no son suficientes para garantizar unos ingresos mínimos que permitan vivir con dignidad. Noticias recientes documentan casos de personas con un trabajo a jornada completa que se ven obligadas a dormir en la calle. Un empleo decente debería proveer los ingresos necesarios para una vida normal, pero el gasto en vivienda está distorsionando completamente esta ecuación, convirtiendo situaciones laborales en indecentes.

El fenómeno de la pobreza laboral se ha consolidado como un problema estructural que desafía la lógica tradicional del progreso.

Comprender esta dinámica es de una importancia estratégica fundamental. La persona "trabajadora pobre" no es solo una cifra estadística; representa una fractura en la cohesión social y un cuestionamiento directo a la eficacia de las políticas de empleo convencionales. **Si el trabajo, considerado históricamente como la principal vía de inclusión y autonomía, se convierte en una fuente de precariedad, se socavan los cimientos del pacto social.** Esta situación afecta la estabilidad de los hogares, limita las oportunidades de las futuras generaciones y genera una desigualdad que el mero crecimiento económico es incapaz de corregir por sí solo.

Para abordar este desafío de manera efectiva, es imprescindible ir más allá de las impresiones generales y adentrarse en un análisis riguroso. Es necesario definir con precisión qué entendemos por pobreza laboral, cuantificar su magnitud real e identificar los perfiles y factores estructurales que la determinan. Solo a partir de un diagnóstico claro será posible diseñar intervenciones y políticas públicas que realmente transformen el trabajo en una herramienta de dignidad y libertad.

Cuando trabajar no es suficiente

Alejandro García-Gil. Responsable de políticas de protección social y empleo de Oxfam Intermón

Para medir y analizar un fenómeno tan complejo como la pobreza laboral, es crucial partir de una definición técnica y estadística clara. Establecer un marco conceptual unívoco permite dimensionar su alcance real, identificar sus causas subyacentes y evitar interpretaciones erróneas que podrían conducir a políticas públicas ineficaces.

El informe "Cuando trabajar no es suficiente" de Oxfam Intermón ofrece una cuantificación y caracterización detallada del fenómeno de la pobreza laboral en España.

Definiendo al “trabajador/a pobre”

Según Oxfam Intermón una persona se encuentra en situación de pobreza laboral si cumple simultáneamente dos criterios clave:

1. **Haber trabajado al menos 7 meses** durante el año de referencia, lo que garantiza que no se trata de una situación de desempleo esporádico, sino de una vinculación sostenida con el mercado laboral.
2. Tener **ingresos por debajo del umbral de la pobreza** establecido estadísticamente. Para 2024, los umbrales de ingresos concretos que marcan esta frontera son los siguientes:
 - **Hogar unipersonal:** Ingresos inferiores a **1.165 € al mes**.

- **Hogar con dos adultos y dos menores:** Ingresos inferiores a **2.026 € al mes** (o 24.000 € anuales).

Es fundamental añadir una aclaración crítica a esta métrica: las estadísticas oficiales de pobreza no contemplan el **impacto del gasto en vivienda**. Este factor es, en la práctica, uno de los principales determinantes de la precariedad material real de los hogares, especialmente en grandes ciudades, donde el coste del alquiler puede consumir la mayor parte de los ingresos y empujar a la pobreza a familias que, estadísticamente, no lo serían.

3

Magnitud del fenómeno en España

Los datos agregados revelan una realidad preocupante y persistente en el tiempo, que dimensiona la gravedad del problema en nuestro país.

- **Cifra Total:** 2,2 millones de personas se encuentran en esta situación en España.
- **Proporción:** Representan aproximadamente una de cada tres personas adultas en situación de pobreza.
- **Tasa:** La tasa de pobreza laboral se ha estancado en torno al **11,6% - 11,7%** en los últimos 5 años, a pesar de haber alcanzado un máximo histórico de cotizantes a la Seguridad Social.

Esta última cifra es especialmente reveladora. Demuestra que la simple creación de empleo, sin atender a su calidad, no es suficiente para reducir la pobreza. La magnitud del problema, por tanto, nos obliga a profundizar en el análisis para entender quiénes son las personas más afectadas por esta dinámica.

Perfil demográfico de la persona Trabajadora Pobre:

Más allá de las cifras globales, es crucial analizar los perfiles demográficos y sociales para identificar los factores estructurales que aumentan la vulnerabilidad a la pobreza laboral. Este análisis detallado permite pasar de una visión general a un diagnóstico preciso, indispensable para el diseño de políticas públicas focalizadas y eficaces que aborden las causas raíz del problema.

Nivel educativo: la principal barrera de protección.

El nivel de formación y cualificación se revela como el factor de protección más robusto contra la pobreza laboral. Los datos muestran una brecha abismal según el nivel de estudios alcanzado:

- **Una de cada cinco personas** (20%) con estudios primarios se encuentra en situación de pobreza laboral.
- En contraste, solo el **5,5%** de quienes tienen estudios superiores (grado superior o universitarios) se encuentran en esta situación.

Esta diferencia tan marcada subraya la importancia crítica de la inversión en educación, formación profesional y recualificación a lo largo de la vida laboral como herramientas fundamentales para mejorar la empleabilidad y garantizar el acceso a trabajos de mayor calidad y mejor remunerados.

Origen migratorio: la doble penalización.

El origen nacional es otro de los factores determinantes. La tasa de pobreza laboral se dispara hasta casi el **30%** para las personas nacidas fuera de la Unión Europea. Esta cifra es un **reflejo de una inserción laboral marcada por la extrema precariedad**, condiciones de trabajo abusivas y, en muchos casos, una situación administrativa irregular que limita el acceso a derechos y a empleos dignos. Esta sobrerrepresentación en la pobreza laboral se explica, en gran medida, por su concentración en los sectores más precarizados de la economía, como se analizará a continuación.

La dimensión de género: una realidad compleja.

A primera vista, los datos descriptivos sugieren una ligera "masculinización" de la pobreza laboral. Sin embargo, un análisis multivariante más profundo revela una realidad más compleja y estructural: **la pobreza de las mujeres se manifiesta con mayor frecuencia antes de su entrada en el mercado laboral**. Al no cumplir el requisito de haber trabajado al menos siete meses, muchas de ellas no figuran en las estadísticas de "trabajadoras pobres", aunque su

situación sea de extrema vulnerabilidad. El mercado de trabajo las expulsa o las relega a la inactividad en mayor medida, lo que las sitúa en una posición de pobreza previa.

Además, esta aparente paridad en las cifras de pobreza laboral se explica por una compensación estadística: **la sobrerrepresentación de mujeres en sectores públicos protegidos** (sanidad, educación, administración), donde el empleo es de mayor calidad y la incidencia de la pobreza es muy baja, **enmascara la extrema precariedad** que sufren en otros sectores altamente feminizados como el trabajo doméstico o la hostelería.

Edad y composición del hogar.

El perfil etario predominante del trabajador pobre se sitúa en la franja de **30 a 44 años**. No obstante, el factor más determinante en esta etapa vital es la **presencia de menores a cargo en el hogar**. Los costes asociados a la crianza, sin un sistema de ayudas y servicios públicos suficiente, ejercen una presión económica insostenible sobre muchos hogares trabajadores.

Al mismo tiempo, **la pobreza juvenil se ve invisibilizada en la medición de la pobreza**. Esta "trampa estadística" se produce porque, al utilizar el hogar como unidad de análisis, los jóvenes que no pueden emanciparse y continúan viviendo en el hogar familiar no figuran como pobres, ya que se computan los ingresos totales del hogar. Esto oculta una grave realidad de precariedad que impide el desarrollo de proyectos de vida autónomos.

El Factor territorial

La pobreza laboral no se distribuye de manera homogénea en el territorio español. Se observa un patrón geográfico claro, con una mayor incidencia en el **litoral mediterráneo, las islas (Baleares y Canarias) y Extremadura**. Estas zonas se caracterizan por modelos productivos muy dependientes del turismo y del trabajo agrícola de temporada, ambos asociados a una alta temporalidad, bajos salarios y condiciones precarias. En contraste, las zonas con menor incidencia son los **polos industriales del norte de España y la Comunidad de Madrid**, donde la concentración de empleo público y de sectores de mayor valor añadido actúa como un factor de protección.

Este análisis de perfiles demuestra que la pobreza laboral no es aleatoria. Está determinada por factores personales, pero también, y de manera crucial, por las propias condiciones del empleo.

El Ecosistema Laboral: sectores y condiciones que perpetúan la precariedad.

6

El problema de la pobreza laboral no reside únicamente en las características de las personas, sino fundamentalmente en la estructura de nuestro mercado de trabajo y tejido empresarial. Analizar las condiciones del empleo y los sectores de actividad es clave para comprender por qué determinados trabajos actúan como un caldo de cultivo para la precariedad.

Intensidad laboral.

Existe una correlación directa e inequívoca: a menor número de horas trabajadas, mayor es el riesgo de caer en la pobreza. La **jornada parcial involuntaria** se ha convertido en uno de los principales impulsores de la pobreza laboral. Con el actual Salario Mínimo Interprofesional, un trabajador a jornada completa se sitúa, teóricamente y en términos estadísticos, por encima del umbral de la pobreza para un hogar unipersonal. Por tanto, la precariedad no siempre proviene de un salario/hora bajo, sino de la imposibilidad de trabajar las horas suficientes para alcanzar un ingreso mensual digno.

Tipo de contrato.

El trabajo autónomo presenta tasas de pobreza laboral mucho más altas que el trabajo asalariado, mostrando una dualidad entre profesionales liberales de altos ingresos y "falsos autónomos" o emprendedores por necesidad que asumen todos los costes y riesgos lo que les aboca a una mayor inestabilidad y a menores ingresos netos.

Tamaño de la empresa.

El tamaño de la empresa se revela como un factor determinante. Los datos son elocuentes: la incidencia de la pobreza laboral es del **21% en empresas de menos de 10 empleados**, mientras que desciende drásticamente hasta el **4% en empresas de 200 o más trabajadores**. Esta brecha configura una trampa estructural o un "círculo vicioso de la precariedad". Las microempresas no solo ofrecen peores condiciones laborales, sino que también son las que menos invierten en la formación y cualificación de sus plantillas. Esto significa que las personas trabajadoras más necesitadas de mejorar sus competencias para acceder a mejores empleos están atrapadas en los entornos empresariales que menos probabilidades tienen de ofrecérselo, perpetuando así su situación de vulnerabilidad.

La radiografía del ecosistema laboral confirma que la pobreza es un problema sistémico.

Sin embargo, para entenderlo en toda su profundidad, es necesario analizar dimensiones estructurales transversales, como la desigualdad de género.

Distribución sectorial de la Pobreza Laboral.

La incidencia de la pobreza laboral varía drásticamente según el sector de actividad, dibujando un mapa claro de los nichos de precariedad y los espacios de mayor protección en nuestra economía.

Sectores con MAYOR Pobreza Laboral	Sectores con MENOR Pobreza Laboral
1. Agricultura, ganadería y pesca: Predominio de jornaleros, alta temporalidad y fuerte presencia de mano de obra migrante en condiciones muy precarias. La tasa de pobreza laboral se sitúa en torno al 32%.	1. Actividades financieras y de seguros: Empleo de alta cualificación, estabilidad y salarios elevados.
2. Hogares como empleadores (trabajo doméstico): Sector feminizado (95% mujeres), con alta informalidad y baja protección social. La tasa de pobreza laboral roza el 30%.	2. Información y comunicaciones: Profesiones tecnológicas con alta demanda, poder de negociación y buenas condiciones laborales.
3. Hostelería: Marcada por la fuerte temporalidad, los bajos salarios y las condiciones de trabajo a menudo abusivas.	3. Administración Pública, Educación y Sanidad: El empleo público actúa como una salvaguarda gracias a la negociación colectiva, la estabilidad y una mayor calidad general.

4. Construcción: A pesar de ser un sector muy masculinizado, presenta una elevada precariedad, especialmente entre los trabajadores de menor cualificación.	4. Actividades profesionales, científicas y técnicas: Agrupa puestos de alta cualificación y valor añadido.
5. Actividades artísticas y recreativas: Incluye empleos de baja intensidad, estacionales y precarios (monitores, técnicos de eventos, etc.).	
6. Actividades administrativas y servicios auxiliares: Agrupa empleos muy precarizados como personal de limpieza, reparto o servicios de bedelía.	

El agujero negro de la vivienda: cuando el 75% de tu sueldo se va en el alquiler y las facturas

Las estadísticas oficiales de pobreza no siempre tienen en cuenta el coste de la vida, pero la realidad es que los gastos, y en especial la vivienda, son una pieza central del puzzle. La vivienda se ha convertido en un "agujero negro" que absorbe la mayor parte de los recursos de los hogares vulnerables, dejando poco o nada para todo lo demás.

En análisis sobre el consumo es revelador: los **hogares en situación de pobreza laboral que viven de alquiler** pueden llegar a destinar hasta el **75% de sus ingresos totales** solo a pagar la renta y los suministros básicos como la luz y el gas. Esta cifra, correspondiente a 2023, se vio agravada por la fuerte inflación de los precios de la energía en ese periodo.

Esta cifra demuestra cómo un salario que sobre el papel podría parecer suficiente se vuelve completamente inadecuado frente a un mercado de la vivienda inaccesible. Esto convierte la crisis de la vivienda en un componente inseparable de la crisis de la pobreza laboral, haciendo imposible solucionar una sin abordar la otra.

Propuestas de actuación para no trabajar para ser pobres.

Marta Cid Pañella. Vocal de EAPN-ES y Comisionada de Políticas de Inclusión y Asuntos Europeos.

La feminización de la pobreza: una realidad estructural.

La pobreza en España tiene un rostro predominantemente femenino. Esta desigualdad no es coyuntural, sino una característica estructural del mercado laboral y del modelo social.

La brecha persistente en el riesgo de pobreza.

La Tasa AROPE (Riesgo de Pobreza y/o Exclusión Social) evidencia una brecha de género estructural y persistente. En 2024, esta tasa se situó en el **26,8% para las mujeres**, frente al **24,8% para los hombres**. Esto significa que casi 700.000 mujeres más que hombres viven en situación de pobreza o exclusión en nuestro país.

Es especialmente preocupante que la recuperación económica de los últimos años haya beneficiado más a los hombres, ensanchando esta brecha. Esto demuestra que el crecimiento económico por sí solo no combate la desigualdad de género; sin políticas activas y con perspectiva de género, el crecimiento puede incluso acentuar las desigualdades existentes.

"Cuidar Empobrece": El impacto del trabajo no remunerado.

La feminización de la pobreza es consecuencia directa de una desigual distribución del trabajo, tanto del remunerado como, fundamentalmente, del no remunerado. Los datos son contundentes: el **92% de las personas que trabajan a tiempo parcial para cuidar de familiares (niños o adultos dependientes) son mujeres**.

Esta realidad, arraigada en roles de género tradicionales y en la falta de servicios públicos de cuidado asequibles, tiene consecuencias directas en el mercado laboral. Las mujeres se ven abocadas a aceptar empleos de jornada parcial, con peores salarios, menor protección social y

trayectorias profesionales interrumpidas. Están sobrerrepresentadas en sectores que sostienen en bienestar de la sociedad como el de cuidados, limpieza, hostelería y comercio, pero que no garantizan en de quienes trabajan en ellos. **La frase "cuidar empobrece" resume una realidad en la que la dedicación a una tarea socialmente esencial se traduce en una penalización económica y vital para las mujeres.**

El sector del trabajo doméstico es el paradigma de esta situación. El 95% de las personas empleadas son mujeres, muchas de las cuales no cotizan lo suficiente, no tienen derecho a paro y no alcanzan una pensión digna.

Hogares monoparentales: máxima expresión de la vulnerabilidad.

La metodología de medición de la pobreza por hogar enmascara la situación real de muchas mujeres, cuya falta de ingresos propios queda oculta por los ingresos de su pareja.

Sin embargo, la situación de los hogares monoparentales es la expresión más dolorosa de esta desigualdad estructural. En España, **ocho de cada diez de estos hogares están encabezados por mujeres. De ellos, más de la mitad se encuentran en situación de pobreza.**

Estas mujeres asumen solas la totalidad de las responsabilidades económicas y de cuidados, enfrentándose a enormes dificultades para conciliar y acceder a un empleo digno. En este contexto, la pobreza infantil que afecta a estos hogares es, en realidad, la pobreza de sus madres. Proteger a las mujeres que crían solas es proteger a la infancia y una inversión fundamental para el futuro de nuestra sociedad.

Hacia un empleo digno: propuestas estratégicas y vías de intervención

El análisis detallado de la pobreza laboral exige una respuesta integral y coordinada. No existen soluciones mágicas, sino un conjunto de propuestas y medidas estratégicas que, basadas en la evidencia y en experiencias prácticas, pueden contribuir a combatir este fenómeno desde múltiples frentes. A continuación, se delinearán algunos ejes de intervención clave.

Mejorar la calidad y la regulación del empleo.

El primer paso es actuar directamente sobre la calidad del trabajo, asegurando que este cumpla su función de proveer una vida digna. Las propuestas clave son:

- **Alinear el Salario Mínimo Interprofesional** con el coste real de la vida. La premisa debe ser clara: "nadie tendría que trabajar para ser pobre". El SMI debe ser una herramienta eficaz que garantice que un empleo a jornada completa sea suficiente para cubrir las necesidades básicas.
- **Fomentar la contratación estable.** La precariedad contractual impide a las personas planificar sus vidas y las mantiene en una constante incertidumbre. Es necesario continuar avanzando en la reducción de la temporalidad injustificada.
- **Combatir la economía informal y la precariedad en sectores clave** como el trabajo doméstico o la agricultura, garantizando que todos los trabajadores tengan acceso a derechos y protección social.
- **Establecer cuotas de empleo reservadas para colectivos vulnerables** tanto en la contratación pública como en la concertada con grandes empresas, promoviendo activamente la igualdad de oportunidades.

Reformar el Sistema de Protección Social.

Compatibilidad de rentas y empleo. Es fundamental reformar el sistema de rentas mínimas y el Ingreso Mínimo Vital para que sean compatibles con el empleo parcial o de baja remuneración, garantizando una transición justa al mercado laboral. Se debe evitar la "trampa de la pobreza", donde una persona se ve obligada a rechazar un empleo precario por miedo a perder una prestación que, aunque mínima, le ofrece mayor seguridad.

Crear una estrategia nacional de cuidados.

Esta estrategia debe abordar el problema de los cuidados de forma integral: profesionalizando el sector para garantizar empleos dignos y con derechos para quienes cuidan, y promoviendo la corresponsabilidad a través de permisos igualitarios e intransferibles y una red de servicios públicos de calidad.

Incorporar un enfoque interseccional:

Tomar medidas específicas para los colectivos más afectados: mujeres, migrantes, personas con discapacidad y mayores de 55 años (ej. currículos ciegos, agilización de homologaciones de títulos).

Fortalecer los servicios sociales y el Tercer Sector:

Simplificar la burocracia para mejorar el acceso a los derechos (vivienda, energía, salud) y reconocer el papel clave del Tercer Sector con financiación estable y alianzas sólidas con la administración.

Promocionar la Economía Social y la Responsabilidad Empresarial:

Impulsar las empresas de inserción y la economía social mediante reservas de contratación pública y apoyo institucional.

Mesa de experiencias. Iniciativas para mejorar las condiciones laborales de quienes se encuentran en pobreza laboral.

Las experiencias de entidades como Cruz Roja o Formació i Treball ofrecen aprendizajes valiosos sobre modelos de intervención eficaces que pueden ser escalados. Es crucial entender una evolución del problema que estas entidades han presenciado de primera mano: si hace 25 años se trabajaba con personas en riesgo de exclusión, hoy el desafío es trabajar con personas

que ya están en exclusión, totalmente al margen del sistema. Esto exige enfoques aún más intensivos.

Ambas experiencias ilustran cómo se puede actuar desde el tercer sector para mejorar las condiciones de los colectivos más vulnerables.

Completar jornadas, reducir desplazamientos.

13

Julián Martínez Martí. Director de Inclusión Social de Cruz Roja en Zaragoza.

- **Objetivo:** Consolidar jornadas laborales completas en el sector de cuidados para personas perceptoras de rentas mínimas, un colectivo especialmente afectado por la parcialidad.
- **Perfil de Participantes:** 65 personas, de las cuales el 83,8% eran mujeres, mayores de 45 años, con bajo nivel de estudios y en su mayoría migrantes.
- **Aprendizajes:**
 - **Itinerarios de capacitación flexibles y adaptados:** Píldoras formativas de corta duración, con horarios flexibles, adaptados a la disponibilidad de las personas y contenidos prácticos definidos en consulta con los empleadores.
 - **Mediación para la “construcción de jornadas” y simplificación:** Actuación como puente entre empleadoras y trabajadoras para consolidar jornadas completas a partir de diversos empleos parciales, facilitando la proximidad de los centros de trabajo y ayudando en la formalización de los contratos para superar barreras burocráticas.
- **Resultados:** Se logró una inserción laboral de 28 personas (43% del total) durante al menos 120 días, incrementando sus jornadas hasta alcanzar, en muchos casos, la jornada completa.

Impulsar el derecho a trabajar.

Marina Arnau Olivé. Codirectora General de Fundación Formació i Treball.

Las empresas de inserción son una herramienta puente esencial para personas en situación de exclusión severa. Ofrecen un contrato laboral real en un entorno de acompañamiento integral (social, formativo), permitiendo a la persona adquirir competencias técnicas, hábitos laborales y confianza antes de dar el salto a la empresa ordinaria.

14

- **Contexto:** Las empresas de inserción trabajan con personas en situación de exclusión total, tan alejadas del mercado que nunca entrarían en el sistema productivo por sí solas. El empleo ha pasado de ser "la" herramienta de inclusión a ser "una" herramienta más.
- **Misión:** Actuar como un paso previo y necesario, ofreciendo un contrato laboral real (de 1 a 1,5 años de media) en un entorno protegido que permite un aprendizaje intensivo en el puesto de trabajo.
- **Aprendizajes:**
 - **Acompañamiento integral:** personal técnico de inserción y de producción trabajan físicamente al lado de la persona, fomentando un redescubrimiento de sus competencias y autoconfianza.
 - **Enfoque en Derechos y Deberes:** El contrato laboral sirve para que la persona se incorpore a la sociedad como un ciudadano o una ciudadana de pleno derecho, aprendiendo normas laborales básicas (fichar, bajas, etc.) y adquiriendo derechos.
 - **La empresa ordinaria como meta:** El objetivo final es preparar a la persona para dar el salto a la empresa ordinaria. El trabajo se diseña "a la carta" según las necesidades del mercado.
 - **Foco en las competencias humanas:** Se pone en valor aquello que diferencia a las personas de la automatización: resiliencia, curiosidad, motivación y espíritu colaborativo.

- **Resultados:** El 64% de las personas que finalizaron su itinerario consiguieron un contrato en la empresa ordinaria, demostrando la eficacia del modelo como puente hacia la inclusión.

Conclusión

El análisis de la pobreza laboral en España revela una conclusión ineludible: no estamos ante un conjunto de fracasos individuales, sino ante una profunda injusticia colectiva y un fallo estructural de un sistema que permite que el trabajo no sea suficiente para vivir con dignidad. La evidencia demuestra que la inercia no es una opción y que el crecimiento económico, por sí solo, no garantiza la cohesión social ni reduce la desigualdad.

Superar este desafío requiere pasar de la evidencia a la acción. Es imperativo implementar políticas públicas valientes y coordinadas que aborden las causas raíz del problema. Esto implica redistribuir la riqueza de manera más justa, regular el mercado laboral para garantizar derechos y fortalecer un sistema de protección social que no deje a nadie atrás. En definitiva, se trata de una apuesta colectiva por un modelo de sociedad donde el trabajo no puede ser una forma de exclusión, sino que tiene que ser una herramienta de libertad.



Congreso

Abrimos caminos hacia el empleo.

Impulsamos futuros.





Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES

El empleo decente: un antídoto para reducir la pobreza laboral



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos



Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES



José María Lamana
Subdirector de la Fundación Federico Ozanam



Alejandro García-Gil Berbería

Responsable de Políticas de Empleo y Protección Social de OXFAM



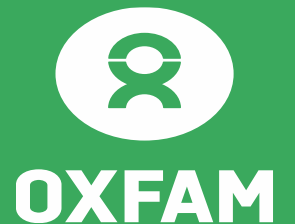
Marta Cid Pañella

Vocal de EAPN-ES y comisionada de políticas de inclusión y asuntos europeos

Pobreza laboral

Cuando trabajar no es suficiente para llegar a fin de mes

Alejandro García-Gil Berbería
Responsable de Políticas de Empleo y Protección Social



ENTENDIENDO la pobreza

1. La pobreza en términos monetarios se mide a partir del umbral de pobreza.
2. Este umbral es el 60% del ingreso mediano equivalente de los hogares.
3. Según la Encuesta de Condiciones de Vida (2024), el umbral fue de 11.584,4 € anuales (965€ al mes) para una persona que vive sola.
4. Un hogar con **dos adultos y dos menores** estaría en situación de pobreza si sus ingresos anuales son inferiores a **24.327,2€ (2.027 € al mes** para mantener a cuatro personas)

Entendiendo la pobreza laboral

Pobreza laboral: Cuando una persona con empleo tiene ingresos por debajo del umbral de pobreza.

Se puede analizar desde dos enfoques:

- 1. A nivel individual:** Características de las personas trabajadoras cuyos ingresos no alcanzan el umbral de pobreza.
 1. Perfil sociodemográfico
 2. Factores del mercado laboral
- 2. A nivel de hogares:** Composición y situación laboral de los adultos en hogares afectados.
 1. Composición del hogar
 2. Horas trabajadas respecto del total de horas posibles

Principales hallazgos

EN ESPAÑA, TRABAJAR YA

NO GARANTIZA SALIR DE LA POBREZA

LA POBREZA LABORAL AFECTA AL
11,6% DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA

2,2 MILLONES DE PERSONAS
EN RIESGO DE **POBREZA**
TIENEN UN **EMPLEO.**

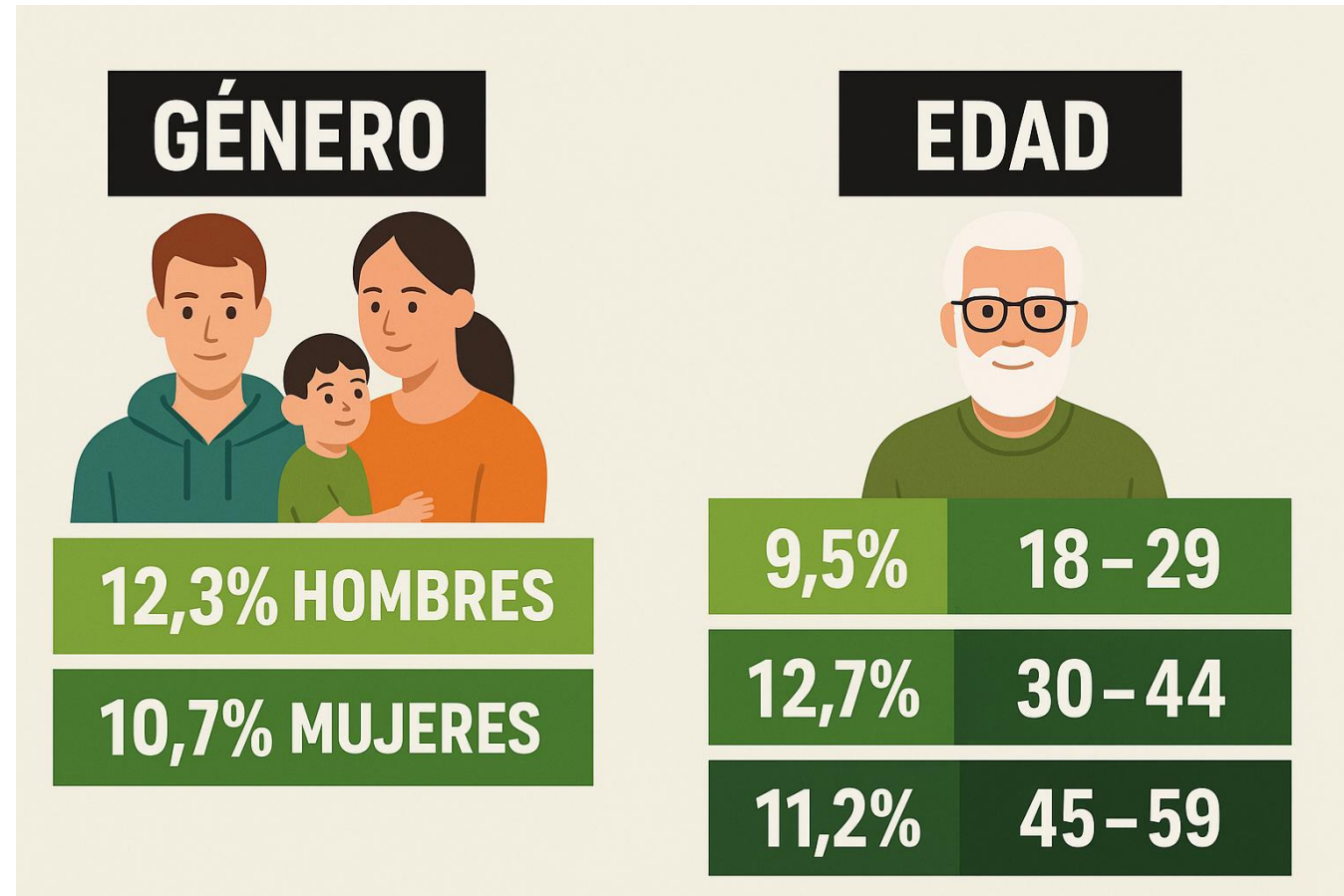


OXFAM
Intermón



OXFAM

PRINCIPALES HALLAZGOS



PRINCIPALES HALLAZGOS



NIVEL EDUCATIVO

5,5% Terciaria

14,5% Secundaria

20,7% Primaria



LUGAR DE NACIMIENTO

9,8% España

18,3% Resto UE-27

29,5% Fuera de la UE-27



TIPO DE POBLACIÓN

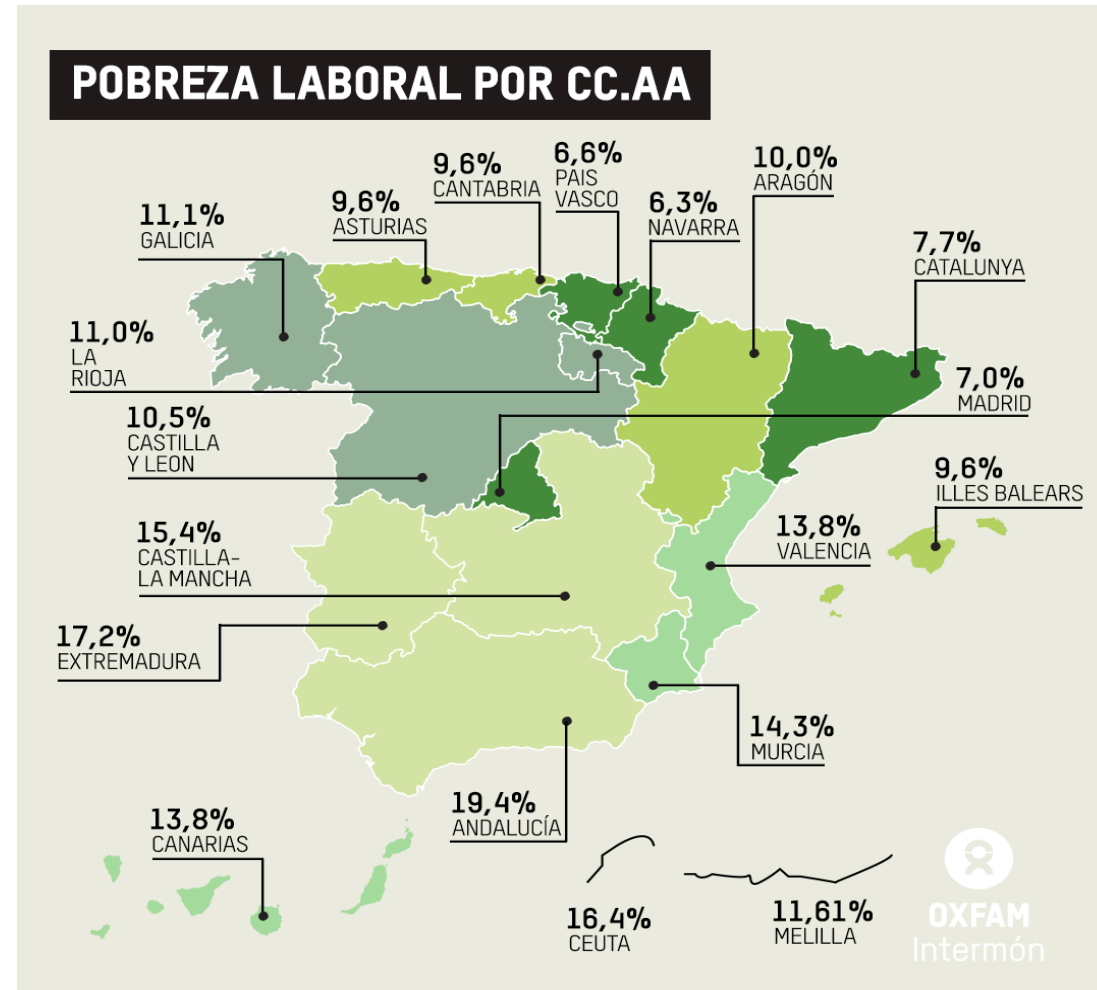
9,9% Muy poblada

13,0% Moderadamente poblada

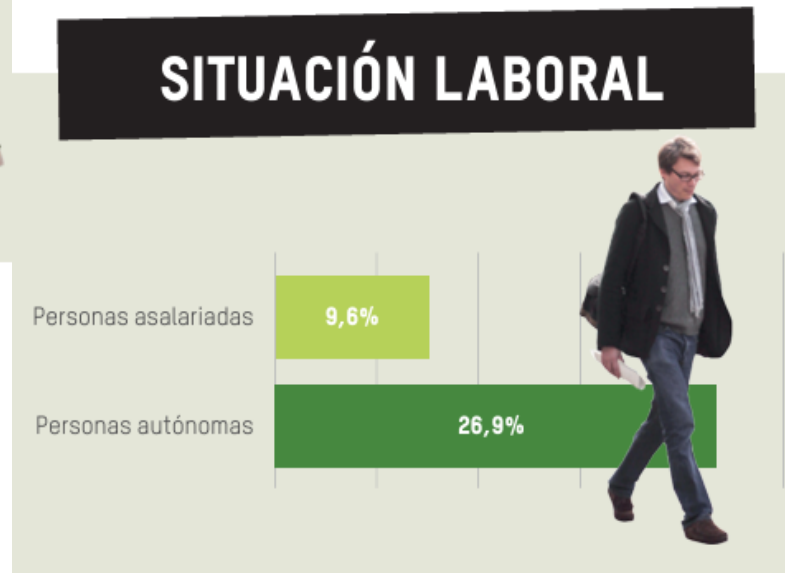
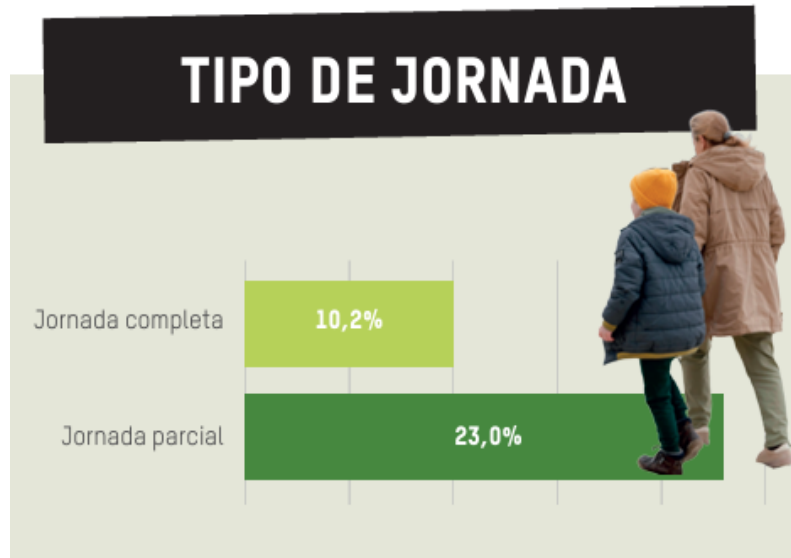
15,9% Poco poblada



PRINCIPALES HALLAZGOS









PRINCIPALES HALLAZGOS



PRINCIPALES HALLAZGOS

SECTOR DE ACTIVIDAD

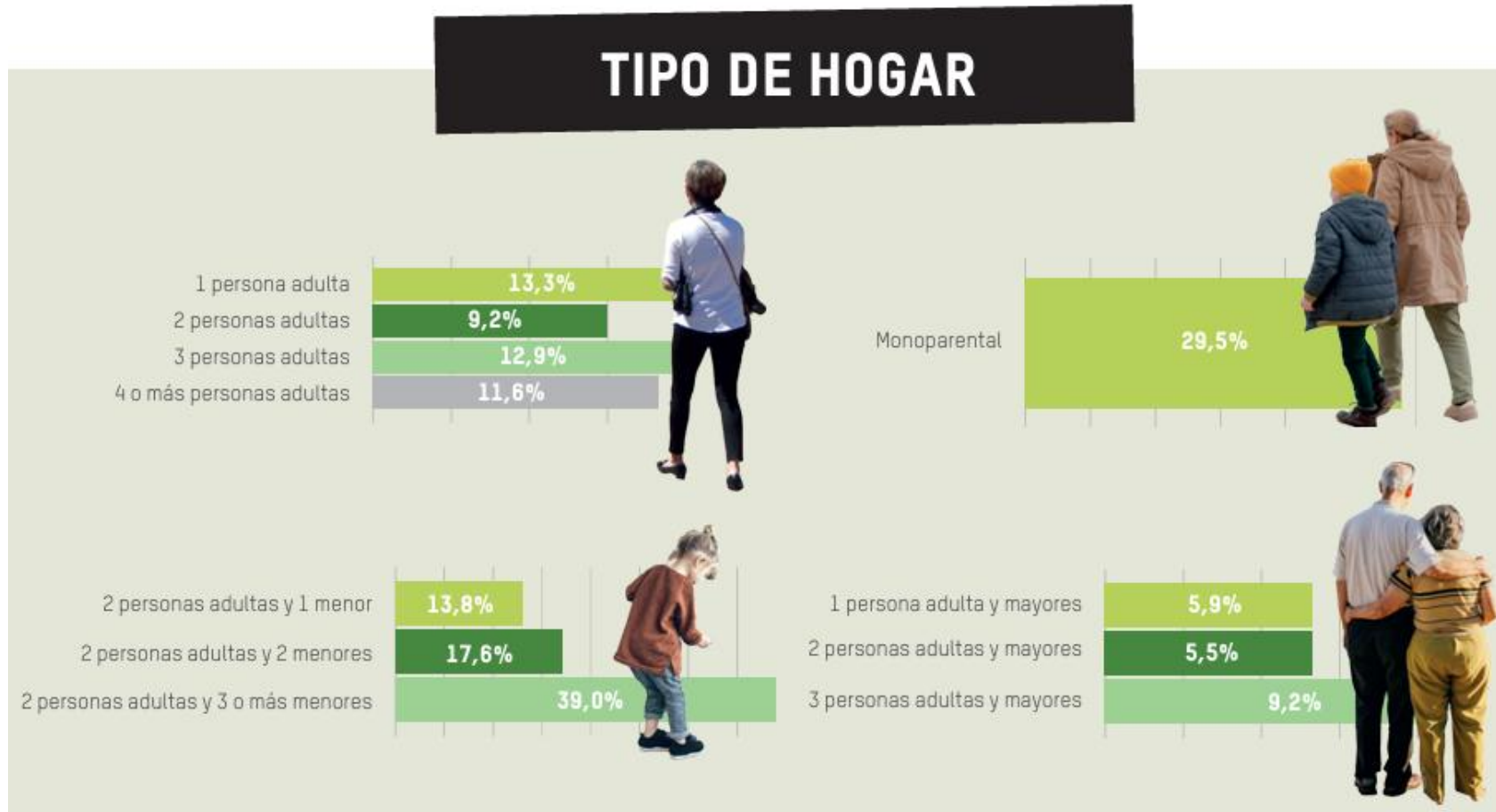
MENOR NIVEL DE POBREZA LABORAL

	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	3,0%
	INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	4,3%
	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	4,5%
	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA. SEGURIDAD SOCIAL	4,5%
	EDUCACIÓN	5,6%
	ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	7,5%

MAYOR NIVEL DE POBREZA LABORAL

	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	15,3%
	ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS	15,7%
	CONSTRUCCIÓN	19,6%
	HOSTELERÍA	21,1%
	HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO	29,4%
	AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	31,4%

PRINCIPALES HALLAZGOS



PRINCIPALES HALLAZGOS

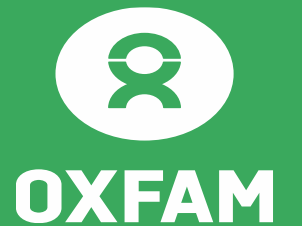


CONCLUSIONES

- 1. Crecimiento desigual:** A pesar del crecimiento económico en los últimos años, no ha beneficiado a toda la población, dejando en evidencia problemas estructurales no resueltos.
- 2. Precariedad y pobreza laboral:** El empleo en España se basa, en muchos casos, en la precarización, con tasas crónicas de pobreza laboral superiores al 10%.
- 3. Factores múltiples:** La pobreza laboral se explica por una combinación de variables:
 1. Demográficas: Edad, nivel educativo, lugar de residencia.
 2. Sectoriales: Agricultura, construcción, hostelería.
 3. Laborales: Jornada completa vs. parcial, asalariados vs. autónomos.
 4. Del hogar: Tamaño del hogar, número de menores y adultos.

Muchas gracias

Alejandro García-Gil Berbería
Responsable de Políticas de Empleo y Protección Social



Propuestas de actuación para no trabajar para ser pobres



Marta Cid Pañella

Vocal de EAPN-ES y comisionada de políticas de inclusión y asuntos europeos

CUANDO TRABAJAR NO BASTA

CE: ““todos los españoles tienen derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a una remuneración suficiente...” (art. 35).

OIT define empleo decente como “oportunidades de trabajo productivo y de calidad, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad”

Vulneración del derecho al empleo decente



EL DESACOPLE ENTRE EMPLEO Y BIENESTAR: EL ESPEJISMO DE LA RECUPERACIÓN

No basta con crecer y crear empleo para reducir la pobreza

- Entre el año 2015 (22,1 %) y el año 2024 (11,3 %) se ha reducido prácticamente a la mitad la tasa de desempleo. Esto no ha implicado una reducción similar de la tasa AROPE (28,7 % en el año 2015 y 25,8 % en el año 2024).

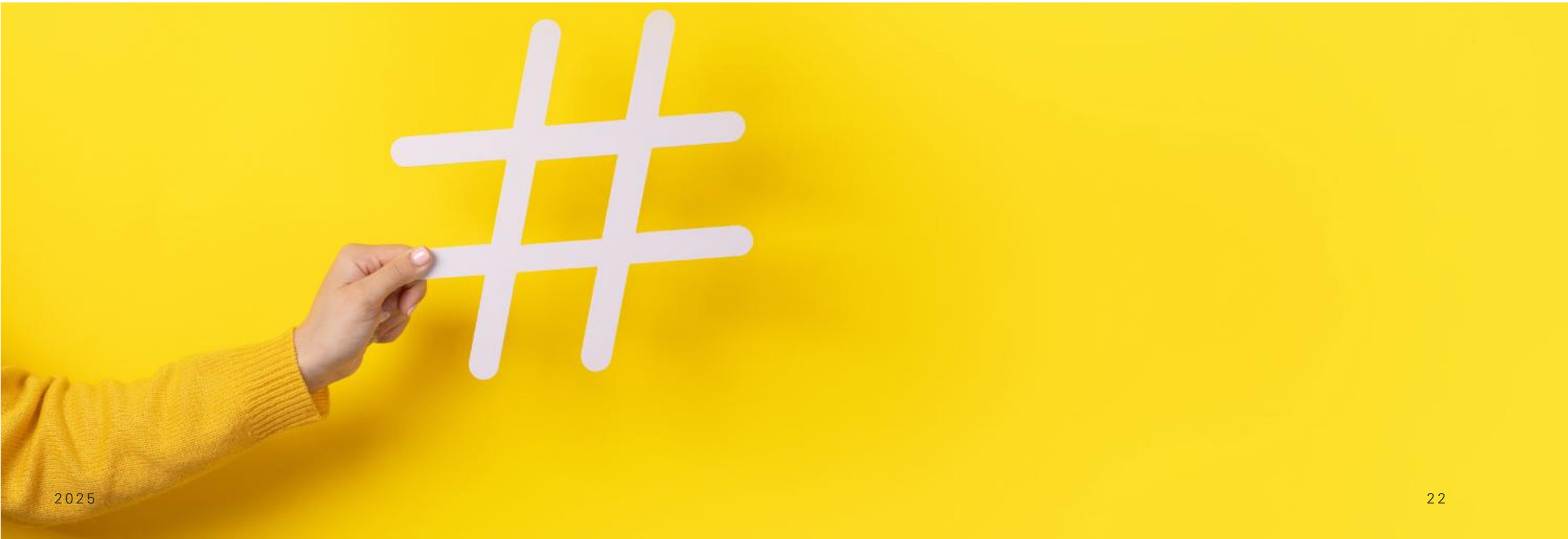
La cantidad de empleo no garantiza la inclusión social

Tampoco es suficiente con un crecimiento del PIB

- Entre 2015 y 2024 todas las comunidades autónomas aumentaron su PIB per cápita por encima del 30 %. En cinco comunidades la pobreza aumentó.

El PIB mide producción, pero no garantiza bienestar

No sólo necesitamos más crecimiento, necesitamos un crecimiento que llegue a las personas



FACTORES DE PRECARIEDAD

Salarios insuficientes: trabajar sin llegar a fin de mes

- El empleo ya no supone una puerta de inclusión, sino una trampa de pobreza

Inestabilidad e inseguridad laboral: vivir al día

- Las reformas laborales no son suficiente para acabar con la precariedad del empleo

Parcialidad forzosa y desigualdad de género: la trampa del cuidado

- El 21,6 % de las mujeres trabaja a tiempo parcial, frente al 6,6 % de los hombres. La mayoría, por responsabilidades de cuidados no remunerados

Trabajo informal o economía sumergida: la cara invisible del empleo

- Esta forma de empleo priva a las personas de derechos básicos y las expone a la explotación

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

La tasa AROPE de las mujeres (26,8 %) se mantiene por encima que la de los hombres (24,8 %) sistemáticamente

- En los periodos de crecimiento económico aumentan las diferencias por un reparto desigual

El problema es estructural

- La brecha salarial se mantiene en el 18 %, estando las mujeres sobrerrepresentadas en aquellos sectores más precarizados

Ellas presentan mayores cifras de parcialidad por las labores de cuidados no remunerados

- Según la EPA, en torno al 92 % de las personas ocupadas a tiempo parcial por "cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores" durante el segundo trimestre del 2025 fueron mujeres (INE, 2025)

Los hogares monoparentales son el reflejo de esta pobreza estructural con rostro de mujer

- La mitad de estos hogares (50,3 %) están en riesgo de pobreza y/o exclusión social, el doble que la media nacional

El hogar como "caja negra" de la desigualdad

- Las estadísticas pueden ocultar las desigualdades dentro del mismo hogar, invisibilizando parte de la pobreza en las mujeres

2022

2025



EL DERECHO AL EMPLEO DIGNO Y AL EMPLEO DECENTE

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) reconoce: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a protección contra el desempleo”.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales (2017) establece que debe existir “empleo seguro y adaptable”, “salarios justos que permitan un nivel de vida digno”.

**El trabajo decente no es un añadido deseable.
Es un requisito democrático y social.**



PROPUESTAS DESDE EAPN-ES: POR UN EMPLEO DIGNO E INCLUSIVO

1 Mejorar la calidad del empleo

- Contratos estables
- Alinear el SMI con el coste real de la vida
- Reforzar la inspección laboral y combatir la economía informal

2 Establecer una cuota reservada para la inclusión

En la contratación pública y en las grandes empresas

3 Compatibilizar las rentas garantizadas con el empleo

Las transferencias sociales y el Estado de Bienestar son los instrumentos más eficaces para contener la pobreza

4 Reconocer y distribuir los cuidados

Una Estrategia Nacional de Cuidados que garantice el derecho a cuidar y a ser cuidado en condiciones de igualdad, la profesionalización del sector, y permisos y medidas de conciliación igualitarios entre hombres y mujeres

5 Igualdad, corresponsabilidad e interseccionalidad

Incorporación de una mirada interseccional en las políticas de empleo, con medidas concretas como:

- Generalizar currículums ciegos
- Agilizar la homologación de títulos
- Garantizar la igualdad salarial real
- Facilitar el retorno laboral de personas mayores y con discapacidad

6 Reforzar los servicios sociales y el papel del Tercer Sector

Mejorar el acceso universal a los derechos y garantizar vivienda, energía, salud, transporte y conectividad digital.

Reconocer el Tercer Sector como parte esencial del Escudo Social, con mecanismos estables de financiación y alianzas sólidas con las administraciones públicas.

7 Promover la economía social y la responsabilidad empresarial

Repensar el modelo productivo y aportar por le Economía Social y Solidaria, con medidas como reservas de contratación pública para empresas de la economía social, apoyo institucional a la reforma de la Ley de Economía Social y la Estrategia Nacional y transformación social que premia a estas empresas.



DEL EMPLEO PRECARIO AL EMPLEO DIGNO

Todavía hay miles de personas que trabajan sin vivir en dignidad, a pesar de estar el derecho digno recogido en nuestra Constitución, en la Carta Social Europea y en el corazón mismo de los Derechos Humanos.

No es un fallo individual. Es una injusticia colectiva.

El trabajo no puede ser una forma de exclusión, sino una herramienta de libertad.

¡MUCHAS GRACIAS!

Para cualquier duda, estamos a vuestra disposición

EAPN-ES
Calle Melquiades Biencinto, 7 – 2ª
Planta
28053 Madrid
+34 91 786 04 11
eapn@eapn.es



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK ES



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Iniciativas para mejorar las condiciones laborales de quienes se encuentran en pobreza laboral



Julian Martínez Martí

Director de Inclusión Social de Cruz Roja en Zaragoza



Marina Arnau Olivé

Codirectora General de Fundació Formació i Treball

PROGRAMA INTEGRAL PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y LA INSERCIÓN PARA PERSONAS OCUPADAS

OBJETIVO:

Desarrollar actuaciones, en función de las necesidades y características de cada participante, que mejoraran sus condiciones de empleabilidad y/o cualificación profesional, para facilitar y conseguir un resultado cuantificado de inserción laboral (**mejora del tiempo de contratación**), de al menos el 25% del total de personas atendidas.

RESUMEN:

- **65 participantes** intervenidos en Zaragoza.
- **Perfil: mujer mayor de 45 años con bajo nivel de estudios.**
- Sector productivo: empleo doméstico y atención a personas dependientes.
- **28 personas (un 43%) mejoraron su empleo anterior durante al menos 120 días a lo largo de los 12 meses.**
- Las **inserciones** fueron **duraderas** y se **augmentó** significativamente la calidad del empleo anterior en cuanto **a jornada laboral y condiciones**. Las participantes estaban desarrollando jornadas ínfimas en el sector de cuidados a domicilio de personas mayores y/o dependientes.



CAPACITACIÓN LABORAL:

Mediante **píldoras formativas de corta duración y adaptadas a su horario laboral.**

- **Planificación del menú en la unidad convivencial:** asesoramiento, demostración y práctica para elaboración de menús en la unidad convivencial para personas con problemas de salud tales como disfagia, colesterol, diabetes, etc.
- **Técnicas de Movilización:** formación teórico práctica en técnicas de movilización para permitir hacer esta labor sin dañar al paciente y teniendo en cuenta la salud y la higiene postural de las personas trabajadoras.
- **Técnicas y procesos de limpieza de superficies y mobiliarios en edificios y locales:** se tuvo que adaptar el contenido a las nuevas medidas de higiene derivadas de la pandemia COVID-19.

Participaron **43 participantes**, lo que supone un 66 % de personas formadas. El grado de **satisfacción y de percepción de mejora en sus habilidades profesionales fue muy alto.**



CLAVES PRINCIPALES



1. Mediación con personas empleadoras y encaje de jornadas en distintos domicilios:

El ajuste de la demanda a las franjas horarias disponibles de cada participante resultó fundamental a la hora de poder ofrecer jornadas laborales completas.



2. Proximidad de los centros de trabajo:

El cuadro de los domicilios a atender en una misma jornada laboral con un criterio basado en su cercanía minimizó el tiempo en desplazamientos y optimizó el tiempo efectivo de trabajo de las participantes, además de reducir considerablemente los riesgos y el estrés ad itinere.



3. Capacitación ajustada a la realidad laboral y a la disponibilidad de las participantes.

4. Formalización de las relaciones laborales.

La concienciación sobre la necesidad de contratar bajo el marco laboral existente, con los debidos derechos y deberes, unido al apoyo en la tramitación administrativa resultó fundamental tanto para quienes contratan como para las contratadas.





Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES

MUCHAS GRACIAS

Impulsar el derecho a trabajar



Marina Arnau Olivé

Codirectora General de Fundació Formació i Treball