Política de rentas y salario mínimo interprofesional: dos variables indisolublemente imbricadas

Income and interprofessional minimum wage policy: two indissolubly interwoven variables

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ
Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada.
Director de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social.
https://orcid.org/0000-0002-0230-6615

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León
Subdirectora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
https://orcid.org/0000-0001-5910-2982

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
Subdirector de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Subdirector de la Revista Derecho de la Seguridad Social, Laborum
https://orcid.org/0000-0001-5054-8822

"El derecho es una idea práctica, es decir, indica un fin, y como toda idea de tendencia, es esencialmente doble porque encierra en sí una antítesis, el fin y el medio […] Esta lucha durará tanto como el mundo, porque el derecho habrá de prevenirse siempre contra los ataques de la injusticia. La lucha no es, pues, un elemento extraño al derecho; antes bien, es una parte de su naturaleza y una condición de su idea"
R.v. IHERING[1] P. 31.

1. DIAGNÓSTICO NORMATIVO DE PARTIDA

La consecuencia natural y más inmediata de la prestación de trabajo es su remuneración, no en vano la relación jurídico-laboral aparece caracterizada, en primera instancia, por constituir una actividad, cuyo desempeño conduce a la obtención de unos emolumentos necesarios para la subsistencia[2]. Así pues, **e**l trabajo ha de ser un *facere* oneroso, cuya premisa es la compulsión económica que lleva a la mayor parte de la población a prestar servicios como medio o forma de vida, para procurarse el propio devenir y, en su caso, el de su familia, en tanto en cuanto "el trabajo no vale en absoluto por sí mismo, sino que vale por el salario que se obtiene a cambio"[3].

[1] IHERING, R.v.: *La lucha por el Derecho,* versión de Adolfo Posada, edición y estudio preliminar, "Ihering y la lucha por el Derecho" (pp. VII-XXXI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Col. Crítica del Derecho), 2008, p. 31.
[2] LUJÁN ALCARAZ, J.: "El ámbito subjetivo del Estatuto de los Trabajadores", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 58, p. 28.
[3] CAMPS, V.: "El sentido del trabajo y el ethos individualista", *El socialismo del futuro*, núm. 6, 1992, pág. 123.

El carácter retribuido del trabajo torna al salario en pieza clave del nexo contractual laboral, definido incluso bajo la expresión "contrato de salario"[4], obligando al diseño de una serie de mecanismos para asegurar la percepción efectiva de la remuneración con el fin de que pueda cumplir su función de sustento o medio de vida del trabajador y de las personas que de él dependan[5]. Queda, por ende, al margen de las perturbaciones derivadas del juego de las prestaciones y contraprestaciones propias de los sujetos del contrato[6].

La preocupación por la suficiencia de las retribuciones inherentes al desarrollo de una ocupación profesional ha sido reflejada en varios textos internacionales[7], destacando lo previsto en el art. 4 de la Carta Social Europea Revista de 1996 (CSE), que lleva por título "Derecho a una remuneración equitativa", comprometiéndose las partes contratantes a "reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración *suficiente* que les proporcione a ellos y sus familias un nivel decoroso"[8]. El derecho a una remuneración suficiente y equitativa está íntimamente vinculado al derecho matriz que constituye el derecho a unas condiciones de trabajo equitativas (art. 2 de la CSE)[9], aunque adquiere, dada su innegable importancia, una regulación y fisonomía independiente.

No de extrañar, pues, que en el marco de la Parte I de la CSE, el citado art. 4 se preocupe por garantizar el "Derecho a una remuneración equitativa", indicando que **"**Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes se *comprometen*:

1. *a reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso;*
2. *a reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo en determinados casos particulares;*
3. *a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor;*
4. *a reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo;*
5. *a no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y con los límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales.*

El ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante convenios colectivos libremente concertados, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las condiciones nacionales".

[4] Expresión acuñada por HEGEL, tal y como recoge y comenta ALONSO OLEA, M.: *De la servidumbre al contrato de trabajo,* 2ª edición, Madrid, Tecnos, 1987, p. 144.

[5] BARREIRO GONZÁLEZ, G. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Reflexiones sobre el presente y futuro del Derecho Español del Trabajo*, Curitiba, Juruá, 2007, pp. 19 y ss.

[6] GARCÍA BLASCO, J.: "El supuesto de hecho del ordenamiento laboral y la extensión del Derecho del Trabajo", en VV.AA.: Proyecto Social, núm. 3 (en homenaje al profesor Dr. Juan Rivero Lamas), Teruel, 1994, pp. 9-10; MONEREO PÉREZ, J.L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral,* Madrid, Consejo Económico y Social de España, 1996, cap. II.4 ("Significación político jurídica del Derecho del Trabajo: su función en el sistema político del Estado Social").

[7] ROJO TORRECILLA, E. en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/02/salario-minimo-interprofesional-texto.html

[8] Ampliamente, MONEREO PÉREZ J.L. y LÓPEZ INSUA, B.M.: "Derecho a una remuneración equitativa (artículo 4 de la Carta Social Europea Revisada)", en Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos y La Carta Social Europea,* Granada, Comares, 2017, pp. 465-507.

[9] Ampliamente, MONEREO PÉREZ J.L. y LÓPEZ INSUA, B.M.: "Derecho a a unas condiciones equitativas" (artículo 2 de la Carta Social Europea Revisada)", en Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos y La Carta Social Europea,* Granada, Comares, 2017, pp. 395-429.

En la formulación legal de este derecho social interesa destacar los siguientes elementos de configuración jurídica y de política del Derecho Social:

1º). La norma pretende "garantizar" el derecho a una remuneración equitativa como derecho social fundamental, no simplemente "declarar". Su lógica es, pues, la del garantismo jurídico, otorgando plena garantía jurídico-institucional y exigibilidad y "justiciabilidad" jurídica. Se impone a los Estados Parte obligaciones jurídicas *positivas* de actuación. Con todo, toma como punto de partida obligar a materializar el derecho en términos jurídicos y de política del Derecho, como objetivo de la política social de los Estados Parte o signatarios de la Carta Social Europea. En efecto, conforme se contempla explícitamente en la Parte I de la CSE se establece, en su apartado 4, como objetivo de la política de los Estados Partes, que habrá de seguirse por todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional, el establecimiento de las condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios siguientes el que "Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso".

2º). El Derecho a una remuneración se vinculada en sí con la idea-fuerza del trabajo "decente" o digno, y con la misma garantía del derecho al trabajo "decente" (contemplado en todo la Parte II, comenzando por el artículo 1, que garantiza el derecho al trabajo; ya resulta significativo que ese derecho se ubique sistemáticamente en dicho artículo 1 CSE; y, como se ha indicado, con el derecho general a unas condiciones de trabajo equitativas garantizado ex artículo 2 CSE).

3º). La fijación de un contenido esencial del derecho a una remuneración equitativa ex artículo 4 CSE tiene un *carácter mínimo* y no cerrado tampoco respecto a la "lista" o "enumeración" que contiene, toda vez que, por supuesto, los Estados Parte pueden -y es deseable que lo hagan- mejorar este sistema de garantías mínimo atendiendo a su condición al principio de norma mínima. Resulta harto expresivo al respecto que artículo H de la Parte V, relativa a las "Relaciones entre la Carta y el derecho interno o los acuerdos internacionales", deje constancia de ese principio de norma mínima, que admite y respeta las normas más favorables establecidas en los Derechos nacionales. Así se indica que: "Las disposiciones de la presente Carta *no afectarán a las disposiciones de derecho interno ni a las de los tratados, convenios o acuerdos bilaterales o multilaterales que estén vigentes o puedan entrar en vigor y conforme a los cuales se conceda un trato más favorable a las personas protegidas"*.

4º) En cuanto a la "lista" o enumeración *abierta* (no cerrado) de garantías ex artículo 4 CSE, las prioridades que contienen mandados explícitos a los Estados Partes pueden agruparse del modo siguiente:

A). Los sujetos titulares del derecho social son "los trabajadores", lo cual se reitera deliberadamente en todos los apartados del artículo 4 Carta Social Europea.

B). Remuneración equitativa y remuneración *suficiente*. Para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho a una remuneración equitativa, los Estados Parte se comprometen a reconocer (vale decir, "garantizar") el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso. El principio de remuneración suficiente encuentra un amplio reconocimiento en los textos constitucionales situados en la tradición del constitucionalismo democrático-social (vgr., artículo 35.1 de la Constitución Española). La suficiente de la remuneración ha sido uno de los grandes postulados originarios de la "justicia social" que pretende realizar el Derecho Social del Trabajo. En el marco del trabajo asalariado o subordinado, conduce a que más allá del principio de conmutatividad inherente a la causa del contrato de trabajo (intercambio de prestación de servicios por retribución o salario, presente en el rasgo de "equitativa", no identificable sin más con "justa") se garantice el principio de justicia social (basado en la solidaridad) que, entre otras vertientes, cristalizará en la garantía jurídica del derecho al salario mínimo en cualquiera de las formulaciones conocidas. Se atiende al dato socio-económico fundamental de que el salario es el medio de vida fundamental del trabajador y de su familia (y

personas que dependan económicamente de él). De ahí la función social de la remuneración del trabajo asalariado.

C). Remuneración equitativa y *salario como contraprestación del trabajo realizado.* Aquí se encuentra buena parte de las garantías de efectividad del derecho a una remuneración equitativa. Así: apartado 2 al reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo en determinados casos particulares (principio de a más trabajo mayor retribución o salario); apartado 5 al no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y con los límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales (prohibición de la discrecionalidad unilateral del empresario en las "retenciones sobre los salarios", por lo que sólo resulta admisible a través de normas estatales, convenios colectivos o laudos arbitrales, como fuentes de regulación jurídica de la remuneración; debe destacar, a este propósito, la importancia que reviste la negociación colectiva en la regulación de los salarios, la determinación de sus estructuras y cuantías)[10].

El salario suficiente -cuya expresión más típica es el instituto jurídico del salario mínimo legal obligatorio- es un derecho social de "desmercantilización" substraído al poder de determinación de la autonomía privada; garantiza el derecho a la existencia digna de la persona que trabaja y de los que dependaN de él y su revalorización permite tutelar el poder adquisitivo de la rentas mínimas retributivas en el marco de la política de ingresos[11]. En estas coordenadas de política del Derecho hay que tener en cuenta la garantía de empleo y un trabajo decente o digno para los trabajadores en activo y para los desempleados que refleja un compromiso con el derecho al trabajo y con el compromiso del Estado Social de Derecho con el pleno empleo (art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, art. 23; Convenio OIT, núm. 122, sobre la política de empleo; Objetivos de Desarrollo del Milenio acordados por la ONU en 2015, en cuya Meta 1B se hace referencia expresamente a la necesidad de "alcanzar el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos", de manera que el pleno empleo de calidad aparece como un elemento central de las políticas públicas; el "Pacto Mundial para el Empleo (PME)", aprobado en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra el 19 de junio de 2009; las iniciativas de la OIT sobre el Trabajo Decente: Recomendación OIT núm. 198 (2006), sobre la relación de trabajo, la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008). Estas orientaciones que plantean una redefinición del Derecho social de Trabajo y de la Seguridad Social se han plasmado jurídicamente en la Recomendación OIT, núm. 202 (2012), relativa a los "pisos nacionales" de protección social, que en su art. 9.2 impulsa que los Estados miembros incluyan garantías de empleo y de Seguridad Social facilitadas por regímenes públicos en los "pisos nacionales" de protección social pública. La Recomendación OIT, núm. 202 (2012), entre otras cosas, "reafirma que el derecho a la Seguridad Social es un derecho humano"; reconoce que "el derecho a la Seguridad Social es, junto con la promoción del empleo, una necesidad económica y

[10] MONEREO PÉREZ J.L. y LÓPEZ INSUA, B.M.: "Derecho a una remuneración equitativa (artículo 4 de la Carta Social Europea Revisada)", en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs.): *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos y La Carta Social Europea,* Granada, Comares, 2017, pp. 465-507, en particular p. 465.

[11] MONEREO PÉREZ J.L .: *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997 (La gran transformación: la política salarial en el nuevo paradigma de organización industrial),* Valencia, Tirant lo Blanch, 1998, pp. 9 y ss.; MONEREO PÉREZ J.L.: "La estructura del salario", en VV.AA.: *La reforma del Estatuto de los Trabajadores,* Tomo I, vol. 1º, Borrajo Dacruz, E. (Dir.), Madrid, Edersa, 1994, pp. 45 a 147. El salario debe garantizar el principio constitucional de suficiente previsto en el art. 35 CE, lo que, entre otras cosas, como es sabido, ha impulsado la fijación legal de mínimos salariales, como una de las manifestaciones del principio de suficiente. El principio de suficiencia impone límites a la libertad de fijación del salario, porque la garantía constitucional de "suficiencia" retributiva constituye también un límite, genérico y abstracto, impuesto a la autonomía privada (colectiva e individual) respecto a la cuantía mínima que deben asegurar las partidas salariales en su conjunto. No es necesario insistir en el dato de que estructura y suficiencia del salario se sitúan en planos jurídicos distintos: el primero en la determinación de los componentes del salario (dimensión funcional) en orden a la satisfacción de intereses y necesidades sociales que el Estado está obligado a proteger (art. 35.1 CE) (*Ibid.,* pp. 57-58).

social para el desarrollo y el progreso" y considera "que la priorización de políticas destinadas a promover un crecimiento sostenible a largo plazo, asociadas a la inclusión social, contribuye a superar la pobreza extrema y a reducir las desigualdades y diferencias sociales dentro de las regiones y entre ellas"[12].

En concreto, el Convenio núm. 131, de 1970, recoge la obligación de los Estados miembros "a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema", debiendo elaborar una regulación con fuerza de ley que no podrá reducirse, sin perjuicio del respeto a la negociación colectiva, en la que se tendrá en cuenta las necesidades de los trabajadores y las de sus familias, el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, así como los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo[13]. Bajo su estela, en el 90 por ciento de los 187 países miembros de la OIT existe un salario mínimo establecido por ley o negociado. Aproximadamente, la mitad de los países que tienen un salario mínimo fijado por ley utilizan un esquema de salario nacional único; el resto, sigue un entramado más complejo en el cual hay salarios mínimos por sector, ocupación, edad o zona geográfica (ambos mecanismos compatibles con el Convenio núm. 131), con la exigencia de su adopción tras la consulta con los interlocutores sociales[14].

2. MARCO JURÍDICO INSTITUCIONAL: FUNCIONALIDADES DEL SALARIO

El trabajo "decente" supone la garantía jurídica y la efectividad de un "trabajo con derechos" sociales de desmercantilización relativa del trabajo[15]. En la línea de política del Derecho Social defendida por la OIT, el trabajo "decente" o digno de la persona que trabaja significa el fomento y garantía de efectividad de un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana para los trabajadores y las trabajadoras. Dicho objetivo general *comprende como contenido estratégico esencial e indisociable*, teniendo por contenido básico varias finalidades estratégicas: fomentar los derechos en el trabajo, crear empleo *de calidad*, rentas y retribuciones justos y suficientes; garantizar y ampliar la protección social en general y la Seguridad Social en particular, y, por último, promover y reforzar los derechos de libertad sindical y de acción colectiva (señaladamente, la tutela de la huelga y la negociación colectiva), el diálogo social entre los agentes sociales y la concertación social tripartita entre éstos y los poderes públicos a distintos niveles. Así, el trabajo ha de ser "decente", digno y de calidad; ha de ser un trabajo "con derechos" y de calidad[16]. Las políticas de re-mercantilización del trabajo y de expansión de la precariedad laboral son su antónimo[17].

Ese contenido del derecho es el que se corresponde con su configuración como un derecho *social* fundamental indispensable para garantizar condiciones de trabajo -salariales- justas, equitativas y dignas. Por lo demás, el derecho a una remuneración suficiente enlaza con el derecho a la existencia como primer e inviolable derecho de todo ser humano. Se trata de una existencia justa,

[12] MONEREO PÉREZ J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo,* Albacete, Bomarzo, 2017, pp.239-249.

[13] ROJO TORRECILLA, E. en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/02/salario-minimo-interprofesional-texto.html

[14] RAMOS QUINTANA, M.I.: "La caída generalizada de los salarios en el año de la pandemia", Trabajo y Derecho, núm. 74, 2021.

[15] MONEREO PÉREZ J.L .: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral,* Madrid, Consejo Económico y Social de España, 1996, cap. II ("La desmercantilización relativa del trabajo como objetivo de la política social en el capitalismo avanzado: el trabajo y su ordenación jurídica"), pp. 45 y ss.

[16] MONEREO PÉREZ J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales,* Murcia, Laborum, 2019, espec., pp. 161 y ss., y 217 y ss. ("Dignidad humana y trabajo decente: la función garantista de la OIT"). Para la configuración técnica y político jurídica de los derechos sociales como derechos de desmercantilización, incluido el salario suficiente y el salario mínimo como su expresión típica, véase MONEREO PÉREZ J.L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral,* Madrid, Consejo Económico y Social de España, 1996, pp. 27 y ss. , 45 y ss., y 159 y ss. ("Los derechos sociales como derechos de ciudadanía social").

[17] MONEREO PÉREZ J.L. y LÓPEZ INSUA, B.M.: "Derecho a una remuneración equitativa (artículo 4 de la Carta Social Europea Revisada)", cit., p. 468.

equitativa y digna del hombre, en tanto que le permite llevar a una vida con las condiciones materiales necesarias para el libre desarrollo de su personalidad en la sociedad democrática. Sólo así se da sentido a la libertad y la igualdad, que encuentran su operatividad sobre la base de ciertas precondiciones materiales garantizadas, como apertura a la realidad de la condición humana. Los derechos fundamentales (y no solo los de contenido eminentemente social) consideran a la persona en su dimensión existencial. En este sentido se sitúa en la línea de la función promocional del Derecho que postulan algunos textos constitucionales europeos (v.gr., y paradigmáticamente, art. 3 de la Constitución Italiana y 9.2 de la Constitución Española), que inspira la introducción legislativa de componentes "desmercantilizadores" indisponibles en el seno de las relaciones intersubjetivas privadas (y que como componentes desmercantilizadores se substraen del ámbito de las relaciones mercantiles, esto es, de la lógica del intercambio, pues determinan la imposición de "intercambios obstruidos")[18].

Desde este punto de vista interesa señalar que un aspecto dualista del salario: es una percepción económica que permite la reproducción (supervivencia y condiciones de existencia general) del trabajador y de las personas que dependen económicamente de él, pero al mismo tiempo, es un instrumento de servicios (en términos de calidad y cantidad); una perspectiva, ésta última, que actúa en el ámbito de la "representación subjetiva" del valor del propio trabajo en la empresa y que, evidentemente, se relaciona con la motivación del trabajador. Desde esta perspectiva se puede comprender que el salario no es un mero mecanismo de ajuste del mercado, que variaría según las mutaciones de las demandas empresariales y de las ofertas de personal, sino también, y no es menos importante, un coste económico-social de las empresas que permite garantizar la producción del trabajador y, consiguientemente, el mantenimiento dinámico (es decir, cada momento de la vida del trabajador) de un determinado nivel de consumo de bienes y servicios. Desde este punto de vista, el salario tiene que tener el atributo económico-social y jurídico de la "suficiencia" para garantizar un mínimo de vida digno independiente del rendimiento y otras variables (el principio constitucional de suficiencia del salario se contrapone a la famosa "ley de hierro" de los salarios, toda vez que se trata de impedir que la retribución se limite a lo que necesita el trabajador para asegurar su mera subsistencia), estimado en términos culturales o civilizatorios y mediado política y jurídicamente a través del sistema de negociación colectiva y la intervención del poder público (política de salarios). En definitiva, su determinación depende funcionalmente de factores de poder social (poder entre el capital y el trabajo en cuanto fuerzas productivas de la sociedad; por en el ámbito del espacio político entre los antagonistas sociales). De ahí, que por razones tanto funcionales como institucionales deba afirmarse la naturaleza singular del salario como institución del mercado laboral segmentado y objeto de regulación, que no funciona como un simple "mercado económico" (el trabajo no es una mercancía u objeto de comercio)[19].

El marco jurídico-institucional encuentra algunas condicionantes importantes: el derecho social de "desmercantilización" a una "remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y la de su familia". Lo cual constituye un condicionante jurídico y político-social de la función del salario, operando como un *elemento socializado* de la retribución independiente del trabajo efectivamente rendido. También otros preceptos constitucionales determinan la realización de una política de rentas solidaria y equitativa (salariales y no salariales). Así, paradigmáticamente, el art. 40.1 CE establece que "los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el

[18] MONEREO PÉREZ J.L.: "Derecho a condiciones de trabajo justa y equitativas (Artículo 31.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea)", en Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemática de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012, pp. 739-782, en particular p. 750.

[19] MONEREO PÉREZ J.L .: *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997 (La gran transformación: la política salarial en el nuevo paradigma de organización industrial),* Valencia, Tirant lo Blanch, 1998, pp. 10-12.

progreso social y económico y *para una distribución de la renta* regional y *personal* más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica"[20] .

Tales previsiones, recogidas de modo meramente ejemplificativo, pueden servir como pórtico y piedra angular para atender la imbricación entre la escasez de las retribuciones y los "nuevos rostros" de pobreza[21], sin perder nunca de vista, en la línea que marca el Informe Mundial sobre salarios de la OIT 2020-2021, la importancia del sistema del salario mínimo como factor determinante para conseguir un futuro mejor.

Tal preocupación ocupa un lugar preferente también en el marco de desarrollo del Pilar Europeo de Derechos Sociales, de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados, cuya presentación por parte de la Comisión -anteriormente anunciada por su Presidenta- se produjo con fecha de 28 de octubre de 2020[22]. La aprobación de esta iniciativa, si llega a materializarse, podrá coadyuvar, sin duda, en la mejora de las condiciones de vida de cuantas personas intercambian trabajo por salario. Ahora bien, su tramitación no está exenta de polémica y dificultades[23]: Por un lado, existen dos sistemas divergentes en el establecimiento de la política salarial, pues unos países optan por la fijación de un salario mínimo legal por parte de los gobiernos nacionales, mientras otros lo hacen por vía de remisión a los interlocutores sociales para que sean éstos a través de la negociación colectiva quienes establezcan ese umbral de salarios mínimos en el conjunto del mercado de trabajo. Por otro, son muy distintos los marcos económicos de los distintos Estados, unos más prósperos que otros. En fin, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea excluye la materia relativa a "remuneraciones" entre las medidas de cooperación entre los diversos Estados miembros y, sobre todo, impide la aprobación de Directivas que a través de disposiciones mínimas desarrollen una política de armonización de las legislaciones laborales de los Estados miembros en esta materia (art. 153.5 TFUE)[24]. Es más de lo que se trata es de una prohibición de legislar a través del Derecho Social de la Unión Europea en esta y otras materias fundamentales e indispensables para la construcción plena de esta disciplina en el Derecho de la Unión[25]. Tales óbices no deben, empero, empañar la conveniencia de establecer un marco legislativo en el ámbito europeo orientado al fomento de las políticas nacionales o convencionales de rentas[26]. Pero aquí se produce un desacoplamiento estructural entre el Derecho de la Unión y de las legislaciones de los Estados miembros perturbando el ordenamiento pluriordinamental del espacio jurídico europeo y su efectividad no sólo solo en campo social sino también en el orden de la economía de escala.

[20] MONEREO PÉREZ J.L .: *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997 (La gran transformación: la política salarial en el nuevo paradigma de organización industrial),* Valencia, Tirant lo Blanch, 1998, p. 12.

[21] MONEREO PÉREZ J.L.: "La renta de "subsistencia". En especial, la renta de inserción como derecho social", en *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el periodo 1999-2010. Libro Homenaje a María Emilia Casas,* Baulos Grau, A., Cabeza Pereiro, J., Cruz Villalón, J. y Valdés Dal-Ré (Coords.), Madrid, La Ley, 2015, pp, 713-755; MONEREO PÉREZ J.L.: *La renta mínima garantizada. De la renta mínima a la renta básica,* Albacete, Bomarzo, 2018, pp. 7 y sis., y bibliografía allí citada; MONEREO PÉREZ J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA G.: "El derecho social fundamental a la existencia digna y el Ingreso Mínimo Vital", en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 24, 2020, pp. 13-35

[22] Propuesta de 28 de octubre de 2020, COM 2020 682 final.

[23] CRUZ VILLALÓN, J.: "Promoción de salarios mínimos adecuados en la Unión Europea", http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/la-promocion-de-salarios-minimos.html

[24] CRUZ VILLALÓN, J.: "Promoción de salarios mínimos adecuados en la Unión Europea", http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/la-promocion-de-salarios-minimos.html

[25] Conforme al art. 153.5 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea "Las disposiciones del presente artículo *no se aplicarán* a las *remuneraciones,* al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre" patronal. Véase, al respecto, MONEREO PÉREZ J.L.: *La protección de los derechos fundamentales. El modelo europeo,* Albacete, Bomarzo, 2009, pp. 193-184, y pp. 232-239.

[26] CRUZ VILLALÓN, J.: "Promoción de salarios mínimos adecuados en la Unión Europea", http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/la-promocion-de-salarios-minimos.html

En nuestro país, el reconocimiento constitucional al derecho a una retribución suficiente, que permita una vida individual y familiar diga (art. 35 CE), va acompañado de una política intervencionista con la fijación de salarios mínimos (art. 27 ET)[27], lo cual evita la subjetividad en la valoración por quien obtiene el beneficio de los frutos del trabajo, al tiempo que contribuye a desvincular la remuneración del concepto estricto de productividad empresarial, emergiendo en sus justos contornos el derecho amparado en la Norma Fundamental como último bastión en el seno de la relación laboral[28].

3. EXCLUSIÓN SOCIAL Y POBREZA TRABAJADORA

En Teoría del Derecho "vulnerabilidad" es un término inespecífico que alude descriptivamente a la capacidad de una persona cualquiera de recibir lesión antijurídica, esto es, ciertos colectivos de personas encuentran determinados obstáculos sociales y jurídicos que les impiden ostentar una amplitud y profundidad, en el goce de ciertos derechos, equivalentes a otros colectivos y que, en cualquier caso, sean los adecuados a lo que exige el respeto a la dignidad propia de una persona en su situación[29].

Determinados textos normativos estatales y autonómicos enumeran algunos de estos colectivos. Cabe mencionar, así, en primer lugar, el art. 30 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo[30], que identifica a las "personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes".

También el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, identifica como tales a las personas desempleadas de larga duración entre 45 años y 65 años sin derecho a las prestaciones y subsidios por desempleo o a la renta agraria; las personas discapacitadas en grado igual o superior al 33 por ciento, o con una incapacidad que suponga una disminución en su capacidad laboral del mismo porcentaje; los emigrantes retornados en el último año que hubieran trabajado, como mínimo, seis meses en el extranjero desde su última salida de España; y las víctimas de violencia de género o doméstica.

La relación más completa, pero no acabada, puede encontrarse en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre, de empresas de inserción, cuyo fin es la integración y formación sociolaboral individualizada de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario[31], extendiendo su ámbito subjetivo de actuación a aquellas personas con escasez de recursos económicos, quedando englobados en dicho grupo los perceptores de rentas mínimas de inserción (o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma), los miembros de su unidad familiar, o aquellos otros que no puedan acceder a dichas percepciones, bien por no cumplir el período exigido de residencia o

[27] MORENO VIDA, M.N.: "Trabajo decente y salario mínimo en el sistema multinivel de garantías", en Monereo Pérez, J.L., Gorelli Hernández, J. y De Val Tena, Á.L. (Dirs.): *El trabajo decente,* López Insua, B.M. (Coord.), Granada, Comares, 2018, pp. 219-233.

[28] DIÉGUEZ CUERVO, G.: "Conceptos económicos en la regulación de las relaciones de trabajo (una novedad de nuestras reformas laborales)", *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 86, 1997, p. 829.

[29] Ampliamente, MONEREO PÉREZ, J.L.: "Pobreza, trabajo y exclusión social en la larga duración: una reflexión crítica a partir de Henry George", en *Documentación Laboral. Revista de relaciones laborales, economía y sociología del trabajo,* núm. 83, 2008, pp. 11-109.

[30] MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. (Dirs.): *El Derecho del Empleo. El Estatuto jurídico del empleo,* Triguero Martínez, L.Á. (Coord.), Granada, Comares, 2011.

[31] VALLECILLO GÁMEZ, M.R. y MOLINA NAVARRETE, C.: "Regulación de las empresas de inserción: marco normativo y análisis económico (Comentario a la Ley 44/2007, de 14 de diciembre)", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 298, 2008, pp. 115 y ss.

empadronamiento o por haber agotado el período máximo de disfrute legalmente establecido[32]. Junto a los posibles perceptores de rentas mínimas de inserción, también tienen cabida personas que, pese a que igualmente pudieran tener problemas económicos, lo que realmente les enmarca en estos colectivos excluidos, es la existencia de ciertas "dificultades" sociales previas, las cuales les sitúan en distintos procesos de reinserción social. Así, estarán encuadrados los jóvenes, mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores; personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social; internos de centros penitenciarios cuya situación privativa de libertad les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales o exreclusos[33].

Todo ello sin olvidar a los menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como a los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los exinternos, y a las personas procedentes de centros de alojamiento alternativo o de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla[34].

Se echa de menos, no obstante, algún tipo de alusión a los extranjeros o pertenecientes a determinadas etnias, que suman a su posición laboral como "ajenos" el peso de una discriminación social arraigada[35]. Lo mismo ocurre con las víctimas de violencia de género que no aparecen en el elenco de sujetos marginados. En fin, la propia Ley de Empresas de Inserción es consciente de este riesgo de divergencia entre los colectivos en ella mencionados y los considerados excluidos por otras normas. De ahí que su disposición final segunda incluya una cláusula de cierre del sistema, si bien usando y abusando de las tradicionales deslegalizaciones, tan típicas en la materia asistencial -también ocupacional-, en la cual se atribuye al Gobierno la competencia para "modificar los colectivos que se consideran en situación de exclusión social de acuerdo con el art. 2.1, previo informe emitido por las Comunidades Autónomas y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, incluidas las del sector afectado"[36].

Sea como fuere, entendiendo las menciones de colectivos como ejemplificativas, tampoco cabe olvidar que una persona puede pertenecer a varios de estos grupos al mismo tiempo, multiplicándose así su vulnerabilidad (mujer joven, discapacitado mayor de 45 años, víctima de violencia de género con responsabilidades familiares, etc.). Sin poder ocultar tampoco las situaciones particulares de desventaja que padecen las mujeres por causa de las brechas de segregación retributiva y de pensiones, así como por su implicación mayoritaria en las responsabilidades familiares, en muchos casos, de forma casi exclusiva, unida a su ocupación mayoritaria en empleos escasamente cualificados, informales o en trabajos precarios, pudiendo sufrir además violencia de género.

Descendiendo de lo particular a lo general, una nota común acompaña a todas estas personas: la dificultad para obtener ingresos de su fuerza de trabajo que les permita desarrollar una

[32] MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C.: *El derecho a la renta de inserción. Estudio de su régimen jurídico*, Granada, Comares, 1999, pp. 27 y ss.

[33] PANIZO ROBLES, J.A.: "El nuevo programa de fomento del empleo (comentarios al Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo)", en *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 280, 2006, p. 74.

[34] Colectivo de nueva incorporación en el ámbito de la exclusión social por la Ley 44/2007 si se compara son su inmediato referente, la disposición adicional 2ª Ley 43/2006. ÁLVAREZ CUESTA, H.: "Las condiciones laborales en las empresas de inserción. A propósito de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre", en *Tribuna Social*, núm. 214, 2008, p. 31.

[35] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: "Políticas selectivas: un peculiar contenido de las medidas activas de empleo", *XVIII Congreso nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2007, p. 274.

[36] SOLER ARREBOLA, J.A.: "Aproximaciones a la nueva Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción", en *Temas Laborales*, núm. 95, 2008, p. 53.

vida digna es el factor aglutinador, pues no cabe duda que el trabajo es el cauce fundamental para conseguir el desarrollo óptimo de la existencia vital.

En España, la tasa de riesgo de pobreza alcanzó a finales del 2020 al 21 por 100 de la población (sufriendo un incremento de 0,3 puntos respecto a 2019, que llegó al 20,70 por 100), lo cual indica que afecta a 9.829.000 personas. El Informe FOESSA 2021 indica que 11 millones de personas se encuentran en situación de exclusión social en nuestro país, habiéndose producido un ensanchamiento de este espacio, donde viven ahora 2,5 millones de personas nuevas respecto a 2018, fecha de la anterior encuesta[37]. Asimismo, el fácil recurso a la estadística muestra un panorama desolador en cuanto la tasa AROPE en España, que es el 4,2% más alta que la media de la UE y se posiciona como la séptima más alta de los países miembros, arrojando además una conclusión clara, a la vez que preocupante: el perfil de las personas pobres es muy distinto al de la miseria, pues se trata de personas españolas (80,5%), adultas (77,6%), con un nivel educativo medio o alto (22,9% con bachiller y el 13,4% con educación superior) y con trabajo. Es muy significativo que haya más personas pobres que trabajan (32,6%) que las que se encuentran en desempleo (26,4%)[38]. Al tiempo, la desigualdad cobra cifras alarmantes, pues los ingresos del 20% de los hogares de renta más baja representan solo una sexta parte de los ingresos del 20% con renta más alta, mientras en la Unión Europea esta proporción es solo de una quinta parte[39].

Entre los muchos posibles factores desencadenantes de tal realidad, cabe hacer referencia a los cambios experimentados en el mercado de trabajo. La repercusión de las nuevas tecnologías y las políticas y reformas llevadas a cabo en los últimos años han supuesto una mayor precarización de las condiciones de trabajo y una mayor desigualdad salarial, afectando especialmente a los sueldos más bajos. Las horas de trabajo se pagan peor y en determinados grupos de la población, las condiciones laborales son más deficitarias a causa de la parcialidad y temporalidad que caracterizan gran parte de los contratos de trabajo hoy día celebrados, lo cual ha supuesto un incremento de trabajadores pobres que han venido a agregarse a los colectivos ya existentes de personas en riesgo de pobreza y exclusión.

4. LAS NUEVAS COORDENADAS PRODUCTIVAS COMO DETONANTE DEL DETRIMENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Como con acierto se ha señalado, "el virulento cambio tecnológico que estamos viviendo anuncia una transformación disruptiva en los modos y formas de entender en un futuro próximo la idea de trabajo"[40]. La robotización, la generalización de internet, la inteligencia artificial, la fabricación aditiva, el blockchain, el M2M, las redes de gran velocidad, la virtualización o los robots, están ocasionando mutaciones radicales en los procesos de producción de bienes y servicios, con un objetivo claro: al igual que las revoluciones tecnológicas de épocas pretéritas, la optimización del beneficio es la "razón de ser última" de todas estas innovaciones, al permitir "producir más en menos tiempo y con menos mano de obra"[41] bajo el parámetro de la vinculación de materiales, dispositivos, instalaciones o maquinarias al sistema cibercientífico[42]. El desfase de los criterios y pautas "tayloristas-fordianos" para ordenar la producción ha llevado a la generalización

[37] https://www.foessa.es/blog/foessa-constata-un-gran-deterioro-de-las-condiciones-de-vida-del-conjunto-de-los-hogares-a-causa-de-la-covid-19/

[38] HERRERA BALLESTEROS, J.: "Pobreza laboral y desempleo en España: 2009-2019", *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, núm. 38, 2020, p. 33.

[39] SERRANO ARGÜESO, M.: "Ingreso mínimo vital e inserción laboral", *Adapt*, vol. 9, núm. 1, p. 185.

[40] MERCADER UGUINA, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017, p. 33.

[41] ALARCÓN CARACUEL, M.R.: "La informatización y las nuevas formas de trabajo", en VV. AA. Alarcón Caracuel, M.R. y Esteban Legarreta, R. (Coords.): *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2004, p. 10.

[42] KAHALE CARRILLO, D.T.: "El despido de los trabajadores por la automatización de sus puestos de trabajo: ¿es posible?", *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, núm. 2, 2020, p. 215.

de nuevas formas de estructurar la actividad en las cuales la optimización de resultados puede llevar a prescindir del factor humano, o relegarlo a un plano secundario con el inherente deterioro de las condiciones de trabajo.

La desaparición de la gran empresa configurada sobre la base de procesos productivos continuos que acogían gran número de trabajadores permanentes, organizados en estrictas categorías profesionales, prestando una labor durante jornadas estables y rígidamente estructuradas, unida a la proliferación de las innovaciones tecnológicas, conllevan la destrucción o, al menos, la alteración sustancial de los hábitos tradicionales en lo que se refiere a dos condiciones fundamentales de la relación laboral: el tiempo y el lugar de trabajo[43]. La constante y permanente necesidad empresarial de responder y adecuar su estructura a las fluctuaciones del mercado y de la demanda en el sustrato productivo actual, caracterizado por feroces exigencias de competitividad y rentabilidad empresarial[44], y el fuerte impacto de la robotización y digitalización, aconsejan dotarse de una estructura directiva móvil, no estática, en tanto presupuesto y condición *sine qua non* para la propia supervivencia del negocio. Esta necesidad de adoptar modos flexibles en la gestión de la mano de obra requiere, en paralelo, del diseño de fórmulas jurídicamente dúctiles[45], a modo de "criterios de adaptabilidad"[46] que permitan desarrollar la actividad productiva en cualquier momento y, cómo no, desde cualquier emplazamiento dada la facilidad en el acceso a los materiales de trabajo (*anytime*, *anywhere*), siempre con altas dosis de inseguridad en el *quantum* y en el *quando*[47]. La disponibilidad de los trabajadores deviene constante no sólo en la nueva economía de plataformas sino en otros sectores más tradicionales, quedando resentidas las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar, la salud de los asalariados y, cómo no, su capacidad adquisitiva ante la falta de retribución por todo el trabajo realmente realizado y la inherente infracotización. Lamentablemente, las horas de actividad se pagan peor o directamente no se remuneran bajo el amparo de una distribución irregular de la jornada o de la configuración espuria del concepto "tiempo de trabajo efectivo"[48].

Es más, la repercusión de las nuevas tecnologías en los procesos productivos no sólo tiene efectos *ad extra* en aras a mejorar la rentabilidad o incrementar la competitividad, sino también *ad intra*, pues brindan la posibilidad a escaso coste de almacenar una cantidad enorme de información relativa a la persona del trabajador entremezclada con el quehacer laboral a través de avanzados sistemas cloud computing o big data, acompañados de diseños multicriteria[49], que contribuyen de una manera ágil y sencilla a una óptima planificación empresarial a medio y largo plazo, facilitando la adopción de decisiones estratégicas en la gestión de la mano de obra ("people analytics", "human analytics", "talent analytics" o "human resource analytics")[50], destinadas a conseguir trabajadores

[43] GONZÁLEZ ORTEGA, S.: "Tiempo de trabajo", *Temas Laborales*, núm. 4, 1985, pág. 76.

[44] GARCÍA NINET, J.I.: "A vueltas con el tiempo de trabajo y la productividad o sobre cómo flexibilizar más el tiempo de trabajo", *Tribuna Social*, núm. 164-165, 2004, pág. 5.

[45] RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: "Flexibilidad, juridificación y desregulación", *Relaciones Laborales*, núm. 5, 1987, págs. 1-6.

[46] ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La precariedad laboral. Análisis y propuestas de solución*, Albacete (Bomarzo), 2008, pp. 35 y ss.

[47] TERRADILLOS ORMAETXEA, E.: "El derecho a la desconexión digital en la Ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica", *Lan Harremanak*, núm. 42, 2919, p. 53.

[48] CRUZ VILLALÓN, J.: "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía", *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, p. 16.

[49] ÁLVAREZ CUESTA, H.: *El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro*, Madrid (Colex), 2017, p. 16

[50] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: "¿Cómo se está legislando sobre los riesgos psicosociales en el trabajo en la Unión Europea", en AA.VV (Correa Carrasco, . y Quintero Lima, M.G., Coords.): *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, Madrid (Universidad Carlos III), 2020, p. 183.

altamente eficientes y eficaces[51], esto es, *quasi* perfectos o, mejor, "sin defectos" (*salariés-zéro-deéfaut*) a un módico precio[52].

Además, estos nuevos escenarios automatizados están alterando de modo sustancial las formas de trabajar y de organizar la actividad, y por ello, la propia naturaleza jurídica de la relación laboral y las condiciones en que ésta se desempeña, surgiendo cuantiosos supuestos de falsos autónomos que no dejan de ser clara muestra de precariedad[53].

Al tiempo, no cabe ignorar que estamos en una situación de emergencia climática que está obligando a revisar muchos de los fundamentos en los que se basaba el crecimiento. La inevitable transición energética conllevará también cambios estructurales con inherentes ajustes en el empleo, tanto cualitativos como cuantitativos[54].

En fin, la expansión de la crisis sanitaria provocada por la covid-19, cuyas dimensiones terribles aún no pueden ser determinadas ni en el ámbito sanitario, ni económico, ni tampoco social, no ha hecho sino acelerar este proceso de cambio en cuanto la descontextualización temporal y deslocalización de la actividad laboral incrementando los índices de desempleo, las exigencias de dedicación y rendimiento, así como las dosis de precariedad, acompañadas de otro efecto colateral no menos importante: la proliferación de vías de prestación de servicios laborales al margen del nexo contractual al que se refiere el art. 1.1 ET[55].

Lamentablemente, como ya consta, un porcentaje elevado de las personas ocupadas vive en riesgo de pobreza), de manera que muchas personas trabajan en empleos mal pagados, a tiempo parcial o temporales y ganan salarios lamentablemente inadecuados para cubrir las necesidades fundamentales[56].

5. SALARIO DIGNO Y TRABAJO DECENTE

Cierto es que no existe una definición común de "empleo precario", "mal empleo" o "trabajo indecente"[57], pero sí una serie de factores o características que concurren en él, esbozados a modo de meras pinceladas[58] por el propio Parlamento Europeo[59]:

— escasa o nula seguridad laboral debido al carácter temporal del trabajo o a la escueta dedicación, como es el caso de contratos de trabajo a tiempo parcial no voluntarios y a menudo marginales, y, en algunos Estados miembros, horarios imprecisos y funciones que varían debido al trabajo "a la carta";

[51] GOÑI SEIN, J.L.: *El respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los límites del poder de control empresaria*l, Madrid (Civitas), 1998, p. 147.

[52] RAY, J.: "Nouvelles technologies et nouvelles formes de sobordination", *Droit Social*, núm. 6, 1992, p. 532.

[53] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1990, pp. 19 y ss.

[54] GIMENO, J.A.: "El Ingreso Mínimo Vital: luces, sombras y futuro", *Labos,* Vol 1, núm. 3, 2020, p. 187.

[55] CRUZ VILLALÓN, J.: "El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales", en VV.AA (Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (Dirs.): *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Pamplona (Aranzadi), 2020, p. 37.

[56] Declaración del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, Philip Alston, sobre la conclusión de su visita oficial a España, 27 de enero - 7 de febrero de 2020. https://www.ohchr.org/sp/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25524&LangID=s

[57] DE LA VILLA GIL, L.E.: "*Do ut facias*: entorno a los estímulos de la contratación laboral", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid*, núm. 23, 1999, pp. 567-583; MONEREO PÉREZ, J.L.: "El trabajo precario. Segmentación y dualización de los mercados de trabajo y políticas de flexibilidad laboral", en De La Villa Gil, L.E. (Coord.): *El Trabajo,* Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, 2011, pp. 383-429.

[58] Véase ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La precariedad laboral*, Albacete, Bomarzo, 2008, pp. 15 y ss.; MONEREO PÉREZ, J.L.: *La política de empleo como instrumento de lucha contra la precariedad laboral,* Albacete, Bomarzo, 2011, *passim*.

[59] Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI)).

- protección rudimentaria frente al despido y tutela social insuficiente inherente;
- derechos y prestaciones de protección social nulos o limitados;
- tutela débil contra cualquier forma de discriminación;
- perspectivas reducidas de progreso en el mercado laboral o en materia de desarrollo y formación;
- bajo nivel de derechos colectivos;
- entorno laboral que no respeta las normas mínimas de salud y seguridad.
- y, cómo no, remuneración inadecuada para llevar una vida digna;

La retribución es, pues, uno de los factores esenciales a tener en cuenta para valorar la calidad intrínseca del trabajo y, por tanto, del desarrollo vital, de manera que su envés, la escasez o nulidad en las percepciones hace referencia a "trabajadores marginados del bienestar"[60]; bien por ser parados, por encontrarse en el mercado sumergido; o por ser trabajadores precarios: eventuales, a tiempo parcial, a la llamada o a demanda, jóvenes, maduros, poco cualificados, etc."[61]. En todos estos casos existe una clara dimensión de género debido a la posición más débil dentro del mercado de trabajo que tienen las mujeres, con fenómenos como la segregación ocupacional, la brecha salarial de género, la parcialidad, etc. Afrontar con medidas específicas la discriminación retributiva soportada por las mujeres e impulsar el reconocimiento de su talento y de su incuestionable aportación económica y social permitirá avanzar en igualdad, desarrollo e inclusión. Con medidas específicas y eficaces en la valoración de los puestos de trabajo y la ruptura de estereotipos vinculados al género en el trabajo, sin olvidar la eficacia en instrumentos de corresponsabilidad en la atención y cuidado de los familiares, se puede avanzar en igualdad retributiva y, por tanto, económica, así como en emancipación y autonomía de las féminas[62].

El montante salarial es, en suma, el observatorio privilegiado para valorar la situación de vulnerabilidad o, dicho de otro modo, la punta del iceberg que permite vislumbrar un problema de más amplio calado: la exclusión social o la pobreza que ahora afecta también a la clase trabajadora. Así lo ha reconocido el propio Parlamento Europeo que ha dado su apoyo político a la iniciativa de un salario mínimo europeo como mejor remedio contra la pobreza con el fin de mejorar las condiciones precarias y atípicas que afectan cada vez a más trabajadores consiguiendo el ansiado "umbral de decencia" que previsiblemente elevará el poder adquisitivo de más de 24 millones de trabajadores.

6. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: RÉGIMEN JURÍDICO

Como no podía ser de otra manera, la concreción de la concreta cuantía salarial es una condición esencial para ambas partes de la relación laboral, en la que inciden tres instrumentos normativos que deben conjugarse en su justa medida: la regulación estatal, el convenio colectivo y el contrato de trabajo (art. 3 ET).

Tal entramado pivota desde un suelo -constituido por el salario mínimo interprofesional, sobre el que se constituyen los niveles de cada sector profesional o de cada empresa de conformidad con la negociación colectiva. A este doble sustrato se le puede superponer, además, el nivel fijado

[60] MONEREO PÉREZ, J.L.: "El Derecho del Trabajo en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del Derecho del Trabajo", *Lan Harremanak*, núm. 2, 2000, p. 252.

[61] MONEREO PÉREZ, J.L.: "Evolución y futuro del Derecho del Trabajo: el proceso de racionalización jurídica de la 'cuestión social'", *Relaciones Laborales*, núms. 15-16, 2001, p. 32.

[62] RAMOS QUINTANA, M.I.: "La caída generalizada de los salarios en el año de la pandemia", *Trabajo y Derecho*, núm. 74, 2021.

en el contrato individual[63]. Así, es el Estado quien determina el salario mínimo interprofesional, lo que condiciona y limita al alza las posibilidades de actuación del convenio colectivo, del contrato de trabajo y del poder de determinación empresarial, en el sentido de que por tales vías no podrá establecerse un salario inferior al mínimo estatalmente fijado, pues constituye una garantía de ingresos mínimos en el trabajo por cuenta ajena, de aplicación a todo asalariado con independencia de la edad, la clasificación profesional que ostente, de su oficio y del sector de actividad al que pertenezca, incluidas por tanto las relaciones laborales especiales[64].

Como consecuencia del derecho constitucional (art. 35 CE)[65] a una remuneración suficiente para atender las necesidades del trabajador y de su familia, el art. 27 ET prevé que cada año el Gobierno fije la cuantía del salario mínimo interprofesional. La competencia es exclusiva estatal, sin que puedan intervenir las Comunidades Autónomas. Según la Sentencia del Tribunal Constitucional 31/1984, de 7 de marzo, es al Gobierno a quien *ex constitutione* le corresponde el ejercicio de tal decisión política[66], si bien ha de observar dos exigencias: por un lado, la consulta preceptiva pero no vinculante a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y, por otro, la toma en consideración de cuatro amplias variables que conceden un gran margen de maniobra, pues, además de la ambigüedad en la redacción de algunas de ellas principalmente la última, carecen de orden de preferencia para su ponderación: a) el índice de precios al consumo; b) la productividad media nacional alcanzada; c) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y d) la coyuntura económica general.

7. EL DEBATE SOBRE LA SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO

Cierto es, como ya consta, que el salario mínimo impide la existencia de retribuciones inferiores a su montante. No menos verdad resulta que conlleva una garantía de ingresos para quienes viven del trabajo asalariado sin disfrutar del manto protector de un convenio colectivo como sucede con los empleados (mejor, empleadas) de hogar. Tampoco cabe olvidar que protege en los supuestos de descuelgue de condiciones o de modificaciones sustanciales, donde, si concurren determinadas circunstancias (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción), y observando los trámites procedimentales pertinentes, se permite que el sistema de retribución y la cuantía salarial pactados en convenio (art. 82 ET) o en contrato (art. 41 ET) puedan sufrir oscilaciones a la baja. Asimismo, actúa como salvaguarda, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, para los trabajadores reclutados bajo el contrato de formación y aprendizaje [art. 11.2 g) y h) ET]. En fin, ha servido igualmente para fijar el nivel de renta personal o familiar que condiciona el acceso a prestaciones y subsidios o para la determinación cuantitativa de ciertas prestaciones, de manera que su incremento provoca efectos beneficiosos para colectivos en situación de necesidad en un doble sentido: una mayor cantidad de personas pueden ser beneficiarias y la cuantía a percibir será superior[67].

Un ejemplo de tal imbricación puede encontrarse en la renta activa de inserción de personas de los colectivos contemplados que cumplan una serie de requisitos, siendo uno el de la carencia de

[63] MORENO VIDA, M.N.: "El salario mínimo interprofesional (Artículo 27)", en Monereo Pérez, J.L. (Dir.): *El Nuevo Estatuto de los Trabajadores,* Granada, Comares, 2012, pp. 370-377; TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: "El salario mínimo interprofesional", en AA. VV. (Goerlich Peset, J.M., Coord.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2016, p. 534.

[64] MERCADER UGUINA, J.R.: *Salario y crisis económica*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2011, p. 74.

[65] MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C.: "El derecho al trabajo, la libertad de elección de profesión u oficio: principios institucionales del mercado de trabajo (Artículo 35.1 CE)", y "El derecho a una redistribución equitativa de la riqueza. El derecho al empleo (Artículo 40 CE)", ambos en Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M.N. (Dirs.): *Comentario a la Constitución socio-económica de España,* Granada, Comares, 2002, pp. 287 y ss., y pp.1323 y ss., respectivamente.

[66] STS, Cont-Ad, 7 octubre 2020 (núm. 1268/2020).

[67] LOMPART BENASSAR, M.: "La subida del smi: repercusiones en la esfera laboral y de Seguridad Social", *Trabajo y Derecho*, núm. 57, 2019.

rentas de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. Si esta persona tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluida la persona solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Teniendo en cuenta todas estas funciones, procede valorar la conveniencia de aumentar el parámetro del salario mínimo interprofesional con el fin de alcanzar en un breve plazo de tiempo el 60 por 100 de la media de los salarios en nuestro país como medida idónea para la reducción de la pobreza y de la inequidad, tal y como recomienda la Carta Social Europea del Consejo de Europa, actuando al tiempo como garantía del derecho constitucional a una remuneración suficiente que reseña el ya citado art. 35 de nuestra Carta Magna. La respuesta a este interrogante no puede ser sino positiva, no en vano el salario mínimo actúa como suelo irreductible y como tractor de los salarios convencionales, generando, a la par, un aumento en las cotizaciones sociales. Cada subida del salario mínimo genera la correspondiente presión al alza, más o menos directa, más o menos inmediata, sobre la totalidad de los niveles salariales y, a la larga, sobre el montante de las retas de trabajo (y de las rentas que, teniendo otro origen, conectan de alguna forma con el trabajo). El crecimiento del salario mínimo es, pues, el detonante de la evolución salarial del país.

Así pues, no puede sino considerar bienintencionadas dos intervenciones normativas directamente imbricadas: de un lado, el aumento del salario mínimo en un 29% desde 2018, tras elevarse de 733 euros mensuales en 14 pagas a 900 euros para 2019 y a 950 euros para 2020. No obstante esta doble tendencia alcista, la presente coyuntura adversa y la gran incertidumbre que nos rodea sobre la evolución del virus y sus continuos retrobes o, más preocupante aún, sus posibles mutaciones, ha aconsejado actuar ahora con cierta prudencia en el corto plazo al objeto de moderar los índices del incremento con el fin de atender las dificultades por las que están atravesando muchas empresas de reducidas dimensiones, mayoritarias en nuestro país, que ven seriamente amenazada su supervivencia con consecuencias terribles sobre el desempleo. Esta perspectiva cortoplacista no debe ensombrecer, sin embargo, una indudable proyección futura de mejora en un breve espacio de tiempo, no en vano tomando como referencia datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística para 2019 correspondientes al decil de salarios del empleo principal (teniendo en cuenta que el primer decil corresponde al primer grupo de trabajadores, es decir, al 10 por 100 con menores salarios, el segundo, al 10 por 100 siguiente, y así sucesivamente hasta llegar al décimo decil, correspondiente al 10 por 100 de trabajadores con mayores ingresos), extraídos a partir de la Encuesta de Población Activa de 2019, "el grupo más numeroso, constituido por el 40 por 100 de asalariados que están en los deciles intermedios (6.665.960 personas), tuvieron un salario bruto mensual entre 1.324,2 y 2.221,2 euros. Un segundo grupo lo constituye el 30 por 100 de asalariados que se encuentran en el tramo alto de remuneración formado por la agrupación de los tres últimos deciles, ascendiendo a 4.999.470 asalariados con un sueldo bruto mensual de al menos 2.221,2. Finalmente, el 30 por 100 restante están en la zona más baja, formada por los tres primeros deciles, que llegan a alcanzar a 4.999.460 cuyos ingresos han sido inferiores a 1.324,2 euros"[68], en algunos casos, incluso, muy inferiores.

Haciendo un recorrido por algunos países de nuestro entorno, cabe destacar que la cuantía del salario mínimo anual asciende a 3.341,0 euros mensuales en Suiza, 2.201,9 euros en Luxemburgo, 1.701,0 euros en Países Bajos, 1.724,0 euros en Irlanda, 1.625,7 euros en Bélgica, 1.585,0 euros en Alemania, 1.554,6 euros en Francia, 1.024 euros en Eslovenia, 773,8 euros en Portugal, 758,3 euros en Grecia, 642,0 euros en Lituania, 623,0 euros en Eslovaquia, 614,0 euros en Polonia, 584,0 euros en Polonia, 584,0 euros en Estonia, 579,0 euros en Chequia, 563,0 euros en

[68] http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/02/salario-minimo-interprofesional-texto.html

Croacia, 500,0 euros en Letonia, 458,0 euros en Rumanía, 442,0 euros en Hungría, 392,6 euros en Turquía o 332,0 euros en Bulgaria[69].

8. EL REAL DECRETO 817/2021

El establecimiento de la cuantía del salario mínimo, que es competencia, como ya consta, del Gobierno (art. 27 del ET), se hará "anualmente", lo que en la práctica se ha hecho coincidir con el año presupuestario y, por consiguiente, con el año natural. No obstante, cabe también la revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios, revisión, que, sin embargo, sólo ha sido empleada en dos ocasiones: una, en 2004 y no como consecuencia de la evolución de los precios, sino para el cumplimiento de uno de los compromisos del debate de investidura[70]; otra, en septiembre 2021, una vez pasados los peores momentos de la pandemia por la covid-19, en un momento en el que el coste de la vida se ha encarecido algo más del 3 por 100 con respecto al año anterior según el IPC del mes de agosto publicado por el INE y teniendo en cuenta la falta de renovación a principios de año.

En concreto, la cuantía del salario mínimo en el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, para el período 1 de septiembre a 31 de diciembre de 2021[71], refleja una subida del 1,579 por ciento respecto de las previstas en el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, con el objeto declarado de dar efectividad al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a los trabajadores y a sus familias un nivel de vida decoroso, en línea con lo establecido por el Comité de Derechos Sociales que entiende que cabe situar dicho umbral en el 60% del salario medio, garantizando con ello la capacidad adquisitiva de los salarios para hacer frente al coste de la vida[72].

Este Real Decreto sigue, por lo demás, el sistema clásico, pues se fija atendiendo a módulos anuales, mensuales y diarios y sólo para determinados trabajadores -los eventuales y temporeros y empleados de hogar- se alude únicamente al módulo diario. Así:

En primer lugar, como regla general, "el salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 32,17 euros/día o 965 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses" (art. 1.1). Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata (art. 1.3). En ningún caso, va a poder considerarse una cuantía anual inferior a 13.510 euros (art. 3.1.2)

En segundo término, para las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días, percibirán, conjuntamente con el salario mínimo, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 45,70 euros por jornada legal en la actividad.

[69] https://datosmacro.expansion.com/smi

[70] Dicha subida se llevó a cabo por el art. 4 del RD-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía, con efectos desde 1 de julio de 2004, por importe de 490,80 euros mes frente a los 460,50 euros fijados por RD 1793/2993, de 27 de diciembre La exposición de motivos del RD-ley 3/2004, establece un incremento del 6,6% que es lo que estima la pérdida del poder adquisitivo den el período 1996-2004 (apartado II de su exposición de motivos). En PÉREZ DEL PRADO, D.: "El salario mínimo interprofesional en el debate jurídico y económico", *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2017 (BIB 2017/10777). De interés para el contexto de la política económica de la Unión Europea en su conjunto, PÉREZ DEL PRADO, D.: *El impacto de la gobernanza económica europea,* Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 146 y ss.

[71] Disposición Final tercera (BOE de 29 de septiembre de 2021).

[72] Véase exposición de motivos del RD 817/2021, de 28 de septiembre (BOE de 4 de febrero de 2020).

En lo que respecta a la retribución de sus vacaciones, percibirán, conjuntamente con el salario mínimo interprofesional, la parte proporcional correspondiente al período vacacional legal mínimo en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del periodo de vacaciones se efectuará de acuerdo con el art. 38 ET (art. 4.2).

En tercer lugar, de acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que toma como referencia para la determinación del salario mínimo de las empleadas y empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el fijado para las personas trabajadoras eventuales y temporeras y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de dichas empleadas y empleados de hogar será de 7,55 euros por hora efectivamente trabajada" (art. 4.3).

Como cautela, se establece también, al igual que en sus predecesores, que únicamente se computa la retribución en dinero, sin que el salario en especie (aun siendo susceptible necesariamente de valoración a metálico ex art. 26.1, párrafo 2º, *in fine*)[73] pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en metálico del salario mínimo (art. 1.2), previsión también aplicable a las personas trabajadoras eventuales y temporeras y a los empleados y empleadas de hogar. Dicho de otra manera: quien sólo perciba el salario mínimo no puede ser remunerado en especie (lo que posee especial importancia tanto en el ámbito del empleo doméstico cuanto de ciertas actividades del sector primario) y quien percibe remuneración en especie ha de cobrar por encima del salario mínimo[74].

Con todo, hay que tener en cuenta que el incremento del salario mínimo interprofesional tiene la virtualidad positiva de incrementar la *demanda agregada* sin inflación en una sociedad de consumo como es típicamente la de la época actual[75]. Por otra parte, no existe demostración empírica rigurosa de que el aumento de la cuantía del salario mínimo tenga el efecto de la destrucción de empleo[76]. La demanda agregada (que involucra al conjunto de ingresos-gastos de los

[73] MONEREO PÉREZ J.L.: "La estructura del salario", en VV.AA.: *La reforma del Estatuto de los Trabajadores,* Tomo I, vol. 1º, Borrajo Dacruz, E. (Dir.), Madrid, Edersa, 1994, pp. 45 a 147; MONEREO PÉREZ J.L.: "El salario (Artículo 26)", en MONEREO PÉREZ J.L.: *El nuevo Estatuto de los Trabajadores,* Granada, Comares, 2012, pp. 351-369.

[74] SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Control jurisdiccional a la excepcional subida del SMI para 2019", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2020.

[75] En similares términos se expresa la exposición de motivos del RD 817/2021, cuando indica que el incremento del SMI contribuye a promover un crecimiento y una recuperación de la actividad económica sostenida, sostenible e inclusiva, al cumplimiento de la Agenda 2030, en particular a erradicar la pobreza, promover políticas orientadas a la creación de puestos de trabajo decentes y a la adopción de políticas salariales que logren de manera progresiva una mayor igualdad, y una mayor cohesión social.
Y también el Acuerdo Social sobre Salario Mínimo Interprofesional 2018-2020, suscrito en 26-12-2017 por CC.OO, UGT, CEOE, CEPYME y el Gobierno de España, en cuyo considerando 5, se reconocía que la existencia de una salario mínimo conlleva asociados beneficios sociales y económicos, entre otros: a) Reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres y entre otros colectivos con riesgo de exclusión (jóvenes, extranjeros, etc.); b) La cohesión del mercado de trabajo y un reparto equitativo de la renta; c) Mejora de la calidad del trabajo; d) Impulso del consumo; y e) Aumento de ingresos de la Seguridad Social a través de unas mayores cotizaciones.. En aquel Acuerdo si fijaba una subida para 2018 del 4% (736€ mes); del 5% para 2019 (773€ mes) y del 10% para 2020 (850€ mes), en catorce pagas. Eso sí, quedaba condicionado a que la economía registrara un crecimiento del PIB real del 2,5% o superior, y un incremento de la afiliación media a la Seguridad Social superior a las 450.000 personas, en términos interanuales. Por otro lado, para evitar que las cuantías así previstas pudieran producir distorsiones en el contenido económico de los convenios colectivos vigentes a la fecha de la firma del Acuerdo, se requerirá que se habiliten mecanismos que impidan su afectación a las referencias al SMI en los convenios.

[76] En este sentido WEITZMAN, M.L.: "El capitalismo basado en la participación en beneficios*",* en Elster, J. y Moene, K.O. (Comps.): *Alternativas al capitalismo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1992, pp. 106-107.

(...)

hogares, las empresas y el gobierno) es un motor fundamental de la economía, así lo viene siendo desde las decisivas aportaciones de Keynes[77] y del neokeynesianismo contemporáneo, con ciertas precisiones (y, por cierto, reforzado en la coyuntura actual de la pandemia y de la post-pandemia)[78]. No es baladí hacer notar cómo la Comisión Europea ha suspendido aplicación de las políticas defensivas de control del déficit público (incluyendo aquí también en la práctica política -no lógicamente desde el punto de vista jurídico-formal que exigiría una reforma constitucional- a la controvertida "regla de oro" ex art. 135 CE[79]), apostando por una política ofensiva de expansión del gasto público bajo un sistema de controles para salir de la crisis económica y social actual provocada por el Covid-19. Todo ello sin desconocer los problemas que se van planteando ya -y que se incrementarán- también del lado de la oferta, derivados de problemas estructurales en la (de)organización y concentración de los mercados internacionales de bienes y servicios, en cuyas causas no es posible entrar aquí.

Un punto de vista no tan positivo en su valoración del incremento del SMI para 2021, es el que se recoge en un conocido portal privado de empleo Randstad-Research (sic.) que el 6 de septiembre de 2021, ha presentado un informe denominado *"Aumento del SMI a 969 euros en 2021 (+19€) y 1.000 euros 2022 (+31€). Una primera estimación de su impacto en el mercado de trabajo español*", en que viene a indicar lo siguiente[80]: a) Todavía no se han recuperado los niveles de empleo precrisis -el aumento de afiliados no compensa el número de trabajadores en ERTE- y el paro registrado se mantiene elevado; b) 272 mil personas todavía siguen afectadas por el ERTE a 31 de agosto pese haber pasado 18 meses desde el inicio de la crisis; c) Las tasas de paro superan el 20% en Canarias, Andalucía y Ceuta y la de España se mantiene 1,5 puntos por encima de la existente antes del inicio de la crisis. Por otro lado, se razona en el sentido de que una subida en 2021 del SMI hasta 969 euros y a 1.000 en 2022, supondrán un crecimiento acumulado desde 2016

Véase también el informe World Economic Forum -WEF de enero de 2017, que en la mayoría de los países analizados el aumento del salario mínimo ha tenido un efecto positivo en la reducción de la desigualdad y la pobreza de los trabajadores, sin que se haya observado ningún efecto adverso en el empleo. Informe accesible en https://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf; [consultado en 4 de octubre de 2021]. Ya resulta harto significativo el cuestionamiento en análisis empíricos en el campo de la economía del trabajo de la interconexión undireccional y mecánica de los aumentos del salario mínimo y la supuesta penalización del empleo. Basta reparar en los trabajos de los tres Premios Nobel de Economía de 2021, David Card, Joshua D. Angrist y Guido W. Imbens. Los tres Novel, y especialmente, David Card demostraron que los incrementos en la cuantía del salario mínimo legal no tiene por qué conducir necesariamente a la destrucción automática de los niveles de empleo, pues en ello inciden, además, otros factores determinantes a tomar en consideración. Y todo ello aparte de las exigencias constitucionales derivadas de la "justicia social" y de una política de rentas redistributiva. Véase -aunque ya resulta harto significativo que haya "lecturas" distintas de los conocidos trabajos que realizara con Alan B. Krueger, recogidos en https://davidcard.berkeley.edu/papers/njmin-aer.pdf y https://www.researchgate.net/profile/David-Card/publication/4725652_Time-Series_MinimumWage_Studies_A_Meta-analysis/links/5558b87b08ae6943a876ac74/Time-Series-MinimumWage-Studies-A-Meta-analysis.pdf; y el libro de ambos autores, en edición conmemorativa, *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage-Twentieth-Anniversary Edition* Princeton University Press Princeton, New Jersey, ediciones de 2015 y 2016, 415 pp.

[77] KEYNES, J.M.: *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero* (1936)*,* Madrid, Fondo de Cultural Económica de España, 2015. Véase, al respecto, SIDELSKY, R.: *El regreso de Keynes,* Barcelona, Crítica, 2013; KICILLOF, A.: *Volver a Keynes,* Madrid, Clave Intelectual, 2012.

[78] Recuérdese que para *Keynes* la causa principal (no la única) del desempleo es la existencia de una *demanda* total *agregada* deficiente. Para su proyección jurídico-económica, puede consultarse, MONEREO PÉREZ, J.L.: *El sistema de protección por desempleo en España,* Valencia, Tirant lo Blanch, 1997**;** *Ibid., Las nuevas políticas de protección por desempleo y su reflejo en el sistema jurídico*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2003.

[79] Conforme al art. 135 CE: "Todas las Administraciones Públicas adecuarán sus actuaciones al principio de estabilidad presupuestaria. El Estado y las Comunidades Autónomas no podrán incurrir en un déficit estructural que supere los márgenes establecidos, en su caso, por la Unión Europea para sus Estados Miembros". Se trata, como es sabido, de una reforma constitucional llevada a cabo en 2011 por exigencia de las instituciones políticas de gobierno de la Unión Europea.

[80] Accesible en https://www.randstadresearch.es/informe-aumento-smi-2021-2022/ [consultado en 4 de octubre de 2021].

de un 52,6%. El informe también detalla el impacto que a su juicio tendrá en el mercado de trabajo, entendiendo que de manera cualitativa (especialmente si se sobrepasaran los 1.100 euros al mes) afectará de forma negativa a las provincias y CC.AA. con salarios medios menores; que incidirá de forma muy lesiva en sectores penalizados por la actual crisis (hostelería y comercio) y penalizará especialmente a jóvenes y trabajadores con baja cualificación. Advierte que la subida o incremento se va a producir en un momento cíclico muy complicado; en un contexto de gran fragilidad para las empresas y todo ello repercutirá en el empleo.

Por otro lado, el informe sobre el análisis del impacto de la subida del SMI (en este caso referido al período 2019) realizado por el Banco de España con el título *"Los efectos del Salario Mínimo Interprofesional en el Empleo: nueva evidencia para España",* cifra el impacto negativo en el empleo en una horquilla que oscila entre el 0,6% y el 1,1% del empleo total[81]; recuérdese que en 2019 se produjo uno de los mayores incrementos del SMI recordados al alcanzar el 22,3%. Sobre la incidencia de la subida del SMI para 2019, la AIRef publicó un informe en julio de 2020 considerando que esta subida del SMI tuvo un efecto negativo sobre la afiliación entre 1 y 2 décimas del total de afiliados al régimen general, pero con un impacto mayor en determinados colectivos como mujeres, jóvenes, trabajadores del sector primario y en comunidades autónomas con menor renta per cápita[82].

Como se puede apreciar la "literatura económica" de los efectos de las subidas del salario mínimo es muy extensa y diversa. Pero ello se debe no sólo a datos "objetivos" -pretendidamente neutros-, sino también a la "lectura ideológica" de los mismos. No debe olvidarse que la ciencia económica es eminentemente una *ciencia social*, y desde luego no es una "ciencia exacta". La "lectura interpretativa" del "Banco de España" y de la propia "AIRef", no constituyen una excepción. Es suficiente ver sus "recomendaciones" sobre la reforma del mercado de trabajo y de las pensiones públicas.

9. ALGUNAS FUGAS EN EL ÁMBITO SUBJETIVO

La subida establecida para lo que resta para la presente anualidad, cuya entrada en vigor se retrotrae al 1 de septiembre, al ser tan exigua, va a tener una incidencia muy escasa en varios supuestos:

En primer lugar, para los trabajadores amparados por convenio colectivo, quedando absorbida y compensada con la excepción de determinadas actividades donde los salarios convencionales son tan bajos que prácticamente se reducen al mínimo, tal y como sucede, en paradigmático ejemplo, en el sector cuidados, principalmente en lo que afecta a la ayuda a domicilio, donde el fuerte minifundismo empresarial origina una gran división y fragmentación de los trabajadores, lo que explica una escasa presencia sindical y una insignificante posibilidad de presión, incapaz de dar solución al problema de la dispersión geográfica de la prestación laboral que obliga a realizar desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente en diversos hogares[83]. Es más, las deficientes condiciones convencionales son también preocupantes en los frecuentes supuestos patológicos de descentralización productiva, que discurren paralelos a la creación de entramados satélite, bien especializados en determinado tipo de actividades o bien, lo que todavía es más preocupante desde el punto de vista de los implicados, en consorcios de empresas que abarcan

[81] Documento ocasional n.º 2113, junio 2021. Accesible en https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/21/Fich/do2113.pdf. [consultado en 4 de octubre de 2021].

[82] Accesible en https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/07/Impacto-sobre-el-empleo-de-la-subida-del-Salario-M%C3%ADnimo-Interprofesional-a-900%E2%82%AC-mensuales.pdf. [consultado en 4 de octubre de 2021].

[83] ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: "El empleo en el sector de la dependencia", *Documentación Laboral*, núm. 102, 2014, vol. III, p. 76.

un sinfín de sectores dispares[84]. Dichas entidades multiservicios desempeñan una función cercana a la intermediación, o a la cesión ilegal, de modo que los denominados trabajadores "subcedidos" quedan fuera de las previsiones convencionales sectoriales, sin que tampoco les sean aplicables las cláusulas del convenio de aplicación a la entidad principal[85].

En segundo término, no cabe desconocer que, en el nuevo contexto empresarial marcado por la tecnología, algunas empresas demandan también trabajadores jóvenes altamente cualificados, siendo reclutados, de manera paradójica, a través de becas, esto es, a través de herramientas extralaborales, que, en el mejor de los casos, coadyuvan a establecer un futuro vínculo, en tanto constituyen un puente entre la formación académica y la trayectoria necesaria para obtener un empleo, suponiendo unos períodos de tiempo limitados en los cuales se realizan trabajos prácticos en empresas, instituciones públicas y entidades sin ánimo de lucro con el objeto de obtener conocimientos que ayuden a conseguir un trabajo ordinario, pero a través de técnicas muy devaluadas en cuanto a derechos laborales se refiere y en muchos casos demostrativas de una contundente explotación en aras a conseguir el ansiado beneficio empresarial a escaso coste (*unpaid internships*)[86]. Esta política subterránea de incorporación de mano de obra conlleva la aceptación de la precariedad en el empleo como sistema[87] y la consideración de las becas como "empleos periféricos"[88], extramuros de la aplicación del salario mínimo, mereciendo en el mejor de los casos la consideración de "equiparados a trabajadores" a algunos efectos prestacionales en materia de Seguridad Social, adoptando como base reguladora de las prestaciones económicas la prevista igualmente para el contrato de la formación y del aprendizaje (75 por 100 de la base mínima de cotización que corresponda) pero desamparados ante el desempleo. Esta preocupante conclusión debe aplicarse a las varias modalidades de becas dotadas de una regulación dispersa a modo de "*totum revolutum*"[89]: las dirigidas a quienes ya están en posesión de una titulación académica que legalmente habilita a desarrollar una determinada actividad profesional (Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre); las realizadas por estudiantes durante la formación universitaria (Real Decreto 592/2014, de 11 de julio) o durante la formación profesional a través del sistema dual (Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre)[90]; sin olvidar tampoco las convocatorias de las distintas Administraciones Públicas al amparo de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de

[84] MERINO SEGOVIA, A.: "La problemática legitimación de las representaciones sociales para negociar y suscribir convenios colectivos en las empresas multiservicios", en AA.VV.: *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Madrid, Cinca, 2017, p. 135.

[85] VICENTE PALACIO, A.: "Empresas multiservicios y precarización en el empleo", *Gaceta Sindical*, núm. 29, 2017, p. 277; VICENTE PALACIO, A.: *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido,* Madrid, Atelier, 2016; ESTEVE SEGARRA, A.: *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016; MONEREO PÉREZ, J.L.: "Identidad de las empresas multiservicios: régimen jurídico y responsabilidades", pp. 1-37. https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2018/05/4-1-EMPRESA-MULTISERVICIO-JL-MONEREO-PEREZ.pdf; *Ibid.,* "Las empresas multiservicios y los derechos de los trabajadores", en *Derechos de las relaciones laborales,* núm. 1, 2019, pp. 28-55; y con particular referencia a su actuación en el sector público, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "Las empresas multiservicios en el sector público: novedades incorporadas desde la Ley 9/2017", en *Gestión y análisis de políticas públicas,* Nº. 21, 2019, pp. 20-40.

[86] NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: "Las prácticas no laborales en Estados Unidos: (i) legalidad de las prácticas no retribuidas en el sector privado", *Temas Laborales*, núm. 128, 2015, pp. 151 y ss.

[87] GOÑI SEIN, J.L.: "Las becas y el encubrimiento de contratos laborales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 14, 1983, p. 293.

[88] LUJÁN ALCARAZ, J.: "Las becas con prestación de servicios", *Aranzadi Social*, núm. 14, 2006 (BIB 2006/1418). Véase MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ INSUA, B.M.: "¿Indemnización o retroceso? La saga continua: un nuevo paso atrás en la regulación del personal investigador predoctoral", y bibliografía allí citada, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Nº 10, 2020 https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2020-00000001117

[89] COSTA REYES, A.: "El modelo español de formación profesional dual", *Revista de Derecho Social*, núm. 68, p. 14.

[90] MOLINA HERMOSILLA, O.: "Becas de formación convocadas por las universidades: ¿una contribución efectiva a la formación práctica de sus estudiantes? Análisis y propuestas para su adecuada regulación", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 51, 2018, pp. 46 y ss.

Subvenciones, así como en su desarrollo reglamentario, a través del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. Algunas empresas, interesadas en obtener una fuerza de trabajo que preste sus servicios a cualquier precio, muy por debajo del salario mínimo interprofesional, recurren a esta política "subterránea" de contratación laboral que conlleva la aceptación de la inestabilidad en el empleo como sistema, aprovechándose de la necesidad real de los posibles perceptores.

En tercer lugar, tampoco tendrá prácticamente incidencia en los supuestos de aplicación del principio de proporcionalidad, que conlleva una retribución ínfima en los trabajos a tiempo parcial marginales, mejorada con enormes dosis de inseguridad a través de la realización de horas complementarias. Sabido es que la posibilidad de ejecutar este tipo de horas puede provocar que un contratado bajo la modalidad aquí mencionada pueda llegar a tener una jornada prácticamente igual que la de un trabajador con jornada completa sin concreción *ex ante,* no en vano las horas complementarias se retribuirán como las ordinarias sin penalización adicional y solo cuando se hayan prestado efectivamente los servicios requeridos, computando únicamente en estos casos a efectos de base de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia, sin que el mero hecho de estipular un pacto de esta naturaleza o de aceptar llevarlas a cabo provoque el nacimiento de algún derecho. En definitiva, el trabajador, partiendo de un suelo retributivo muy bajo, solo cobrará más si es efectivamente convocado por la empresa[91]. Merece, por tanto, crítica que el salario mínimo por hora solo se fije para algunos trabajadores y no todos, siendo necesario una aplicación generalizada.

En cuarto término, el Real Decreto 817/2021 se encarga de aclarar que, en virtud de la habilitación contenida en el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, su aplicación no va a afectar tampoco a los dos siguientes supuestos (disposición transitoria única):

1."Las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local". A sensu contrario, las normas estatales sí estarán afectadas, lo que significa que se usará el nuevo salario mínimo, superior, para calcular los umbrales de acceso a los servicios o ayudas que otorgue el Estado (tal y como sucede con las pensiones de viudedad en favor de parejas de hecho, orfandad, subsidios por desempleo, parto o adopción múltiples, etc.).

Con tal previsión de no afectación se intenta evitar que el incremento del salario mínimo implique un aumento del gasto público autonómico y local derivado de la mayor facilidad para el acceso a determinadas prestaciones, al aumentar el nivel de rentas para ello, y también el encarecimiento de las prestaciones fijadas en relación con su cuantía. Se elimina, al tiempo, el incremento del gasto que conllevaría el pago de trabajos de colaboración social, donde los perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo pueden compatibilizar tal percibo a cargo de la Entidad Gestora con el complemento abonado por la Administración Local o Autonómica receptora del trabajo de utilidad general y beneficioso para la comunidad, coincidente con las aptitudes físicas y profesionales y sin que pueda suponer cambio de residencia habitual, hasta alcanzar el importe total de la base reguladora que sirvió para el cálculo del beneficio contributivo, garantizando, en todo caso, el importe del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento al que no afecta la subida última[92].

Con tales exclusiones, se sigue un esquema parecido al introducido a partir de 2004, donde el salario mínimo interprofesional perdió la parte más gravosa en cuanto al incremento del gasto

[91] TASCÓN LÓPEZ, R.: "El trabajo a tiempo parcial como instrumento de flexibilidad interna quasi absoluta", *Documentación Laboral*, núm. 111, 2017, p. 140.

[92] LÁZARO SÁNCHEZ, J.L.: "El cambio en la interpretación de la temporalidad de los trabajos de colaboración social en la jurisprudencia del Tribunal Supremo", *Trabajo y Derecho*, núm. 4, 2015, pp. 68 y ss.

social, diferenciando entre este y el IPREM, de manera que este segundo instrumento se convirtió en el indicador de rentas en ámbitos no laborales alcanzando un montante inferior al salario mínimo interprofesional[93]. Según el art. 2 Real Decreto Ley 3/2004, el IPREM se irá actualizando anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, teniendo en cuenta, al menos, la previsión u objetivo de inflación utilizados en ella y previa consulta del Gobierno a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, quedando fijado en el momento presente en 564,90 euros mensuales.

Ahora bien, no debe olvidarse el impacto presupuestario del incremento del SMI en los presupuestos de ingresos y gastos de la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial y del Servicio Público de Empleo Estatal. Téngase en cuenta lo dispuesto en el art. 19.2 de la LGSS que dispone que las bases de cotización, para cada uno de los regímenes que integran el sistema tendrán como tope mínimo la cuantía del SMI vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa, que aquí no la hay. Y así, sin ánimo de ser exhaustivo, veremos que se verán afectadas las bases de cotización por la subida del SMI de:

a) Régimen general, que afectará a las bases mínimas de los grupos 4 a 11; pero también a las de los grupos 1 a 3 aunque su base mínima sea superior al SMI debido a la previsión legal es que aumenten en la misma proporción que lo haga el SMI. Y a los mismos grupos del Sistema Especial de los trabajadores por cuenta ajena agrícolas.

b) Bases de cotización del Sistema especial de empleados de hogar.

c) Bases de cotización de los contratos de aprendizaje, formación y prácticas.

d) Bases mínimas de cotización por horas en los contratos a tiempo parcial.

e) Las cotizaciones de los perceptores del subsidio de desempleo y de la prestación contributiva por desempleo.

f) Las bases de cotización de convenios especiales.

Junto a su incidencia en los ingresos, también lo tendrá en los gastos, con importante repercusión en las denominadas prestaciones "cortas" (subsidios) o en prestaciones de pago único, que están estrechamente vinculados a la base de cotización vigente (sería el caso de incapacidad temporal, riesgos durante el embarazo y lactancia natural, nacimiento y cuidado de menor, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, cuidado de hijos menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, prestación por parto o adopción múltiple). También debe de tenerse en cuenta su incidencia en algunas pensiones o prestaciones de duración prolongada, como sería el caso de la pensión de jubilación y su compatibilidad con el trabajo, las prestaciones de orfandad (pensión y prestación temporal de orfandad), pensión y subsidio favor familiares. E incluso en los límites de las garantías de las prestaciones -automaticidad- ante incumplimientos empresariales de sus obligaciones para con la Seguridad Social.

También se verán afectado el presupuesto del Fondo de Garantía Salarial por las afectaciones de las indemnizaciones a su cargo al SMI (art. 33 ET). Y finalmente otro tanto cabría decir respecto a las prestaciones a cargo del Servicio Público Estatal, pues aumentará la cuantía del propio subsidio contributivo en relación con el tope máximo abonar, por el incremento del número de personas beneficiarias del nivel asistencial: subsidios por desempleo en sus distintas modalidades; subsidio para trabajadores eventuales del sistema especial agrario de la Seguridad Social en Andalucía y Extremadura; Renta Agraria y Renta Activa de Inserción; y de la cotización a cargo del organismo gestor (para el subsidio en la modalidad contributiva y en la asistencial para mayores de 52 años y del subsidio de los eventuales del sistema especial agrario de Andalucía y

[93] GARCÍA MURCIA, J.: "Del salario mínimo al IPREM: el nuevo indicador para las prestaciones y ayudas sociales", *Relaciones Laborales*, 2004, Tomo II, pp. 661 y ss.

Extremadura). No obstante, también se producirá un incremento de ingresos debido al incremento de la cotización de aquellos que vengan cotizando por su base mínima. Todo ello sin perjuicio, de su incidencia en otros aspectos previstos en la legislación laboral, por ejemplo: garantías y privilegios del crédito salarial (art. 32 ET); anticipos a que tiene derecho el trabajador en virtud de sentencia conforme al art. 289 LRJS; importe de la garantía financiera a constituir por las ETT (art. 3 Ley 14/1994), etc.

2. "Cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional", es decir, todos aquellos negocios jurídicos que no tienen carácter laboral.

Ciertamente, todo esto es importante ponerlo de manifiesto para tener una visión completa del papel extraordinariamente importante del Salario Mínimo Interprofesional, pero hay que tener en cuenta también tres cuestiones relevantes: por un lado, la *función socio-económica* del salario mínimo para garantizar una vida digna y el poder adquisitivo de los trabajadores (artículos 35.1 CE y 27 del ET, en relación con el art. 9.2 y el canon hermenéutico *imperativo* consagrado inequívocamente por la Constitución ex art. 10.2, como obligada apertura interpretativa al estándar mundial de garantía de los derechos sociales fundamentales en la concepción amplia de esta expresión utilizada, paradigmáticamente, por el Tratado Europeo que constituye la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea; cfr. art. 6.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea[94]) y de las personas que dependan económica de ellos; y por otro, que pocos efectos desfavorables se van a producir cuando la cuantía del salario mínimo interprofesional se incrementa de manera muy moderada (casi "simbólica") y en un contexto donde el riesgo de exclusión social por el trabajo (de los que "ya trabajan") es muy elevado. Finalmente, porque precisamente es importante para la salida de la crisis actual incidir en la "demanda agregada" que fortalecerá el equilibrio de la economía a través el consumo de bienes y servicios en el mercado.

10. EL RECURRENTE OLVIDO DEL TRABAJO AUTÓNOMO PRECARIO

El salario mínimo se aplica en los estrictos términos de la relación laboral, esto es, su manto protector alcanza al trabajador dependiente y por cuenta ajena, dejando fuera a trabajadores que se pueden considerar erróneamente (o, mejor, fraudulentamente) en la frontera. Los menores costes (salariales y de Seguridad Social) han jugado siempre como un poderoso incentivo para que se trataran de dotar de naturaleza extralaboral (civil o mercantil) a aquellas relaciones que, situadas en zonas grises, pudieran presentar dudas acerca de su verdadera naturaleza jurídica y, desde luego, las nuevas tecnologías proporcionan un caldo de cultivo idóneo para que el intento de fuga se renueve[95].

Las innovaciones técnicas han posibilitado la ejecución directa de actividades anteriormente laborales por parte de consumidores y usuarios que entran en contacto directo con las empresas proveedoras, convirtiéndose en pieza relevante del proceso productivo (por ejemplo, las gasolineras informatizadas, el montaje de muebles de conocidas formas comerciales o el transporte de personas

[94] En este sentido MONEREO PÉREZ, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo,* Albacete, Bomarzo, 2017, espec., Cap. III ("La defensa de los derechos sociales en el marco de los principios del sistema jurídico internacional multinivel de garantía de los derechos fundamentales"), pp. 137 y ss. Asimismo, *Ibid.,* "Nivel de protección multinivel (Artículo 53)", en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L.: *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemática de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,* Granada, Comares, 2012, págs. 1397-1419.

[95] LÓPEZ CUMBRE, L.: "Start-ups y capitalismo de plataforma: renovación o adaptación de los presupuestos laborales·, en AA.VV (López Cumbre, L, Dir.): *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales*, Pamplona (Aranzadi), 2018, pp. 43 y ss.

en vehículo particular)[96]. Al tiempo, los adelantos digitales han hecho surgir nuevas formas de trabajo que amenazan con destruir o, al menos, alterar sustancialmente los hábitos tradicionales, los modelos clásicos de integración en la empresa, de incorporación de determinados contingentes de trabajadores al proceso productivo, donde la subordinación económica sustituye a la dependencia personal, tales como el trabajo semi-autónomo o, mejor, falso autónomo, que denotan un perfil de rostro preocupante.

Las herramientas telemáticas permiten una puesta a disposición flexible, facilitada, además, por la existencia de una multitud de personas prestadoras del servicio que están listas para sustituir a quien en un momento puntual no puede, hasta el punto de reclamar a quien así actúa que se dé de alta como persona trabajadora por cuenta propia o autónoma, quedando liberado el dador de la ocupación de las cargas de cotización a la Seguridad Social, y únicamente compelido a una escueta compensación económica a cada una de las tareas realizadas (microtasks)[97]. Así, los deseos permanentes de la empresa de ajustar sus necesidades productivas a la mano de obra, sin excesos ni defectos (hasta ahora resuelta a través del recurso a contratas y subcontratas o empresas multiservicios, amén de, cuando las circunstancias lo requieran, acudir al despido objetivo/colectivo como vía última de flexibilidad externa), encuentra una nueva forma de ajuste, instantáneo y constante, facilitado por la tecnología[98]. El desarrollo de los servicios a través de plataformas digitales, así como la ruptura de las coordenadas físicas -lugar y tiempo- en las que se prestan provocan el desdibujamiento de las diferencias entre prestaciones por cuenta ajena y por cuenta propia. Por otro lado, en el nuevo modelo de prestación just in time el trabajo autónomo presenta características propias que lo diferencian del más tradicional: frente a su desempeño continuado y permanente -es decir, la "habitualidad", que históricamente ha sido considerada su elemento definitorio-, en la gig economy es intermitente y esporádico[99].

La proliferación del trabajo en régimen de auto-organización provoca un efecto claro de falta de sujeción a magnitudes jurídico laborales, desplazando, no obstante, al trabajador parte del riesgo patronal con la consiguiente desprotección, pues a estos sujetos no llega ni la regulación legal, ni la convencional, consecuencias que responden a un doble condicionante: bien las normas excluyen expresamente a algunos grupos de su ámbito de aplicación[100], o bien la infraprotección nace de la voluntad de la parte contractual fuerte tendente a eludir, bordeando la legalidad, la inclusión en el ámbito protector del *Ius Laborum*. Ambas realidades, a su vez, se sustentan en dos pilares fundamentales estrechamente imbricados: De un lado, los recientes avances técnicos propiciados por la cuarta revolución industrial provocan una cierta superación de los datos fácticos, que tradicionalmente se consideraban como identificativos de los requisitos legales más típicos determinantes de la subordinación. De otro, la implantación de cambios en la estructura de las empresas, auspiciados igualmente por las nuevas tecnologías, habilitan formas de externalización productiva, real o aparente, acudiendo a mecanismos de contratación no laboral, que indudablemente provocan interrogantes respecto de la corrección o no de tales prácticas desde el punto de vista de su adecuación a los criterios de frontera entre trabajo subordinado y trabajo autónomo con manifestación señera en el trabajo en plataformas o vía app[101]. Esta confusión se ha

[96] ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: "Los riesgos vinculados a la digitalización de las empresas y su prevención", en AA.VV (Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J.C., Dirs.): *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Granada (Comares), 2020, p. 290.

[97] FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S.: "los riesgos psicosociales en el trabajo realizado en plataformas digitales", Iuslabor, núm. 3, 2020, p. 87.

[98] TASCÓN LÓPEZ, R.: "El eterno retorno a los mitos de ajenidad y dependencia en la era hipertecnológica/posindustrial (revisión a la luz de los problemas surgidos en la economía de plataformas), *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 452, 2020, p. 54.

[99] GOERLICH PESET, J.M.: "Digitalización, robotización y protección social", *Teoría & Derecho*, núm. 23, 2018, pág. 117.

[100] SERVAIS, J.M.: *International labour market Law*, La Haya (Kluwer), 2005, pág. 89.

[101] CRUZ VILLALÓN, J.: "El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo", *Derecho Social*, núm. 83, 2019, p. 15.

tratado de corregir, si bien de forma parcial, a través del Real Decreto Ley 9/2021, de 11 de mayo, que recoge una presunción en virtud de la cual se entiende que tiene carácter laboral "la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital".

Sea como fuere, en las nuevas circunstancias socioeconómicas marcadas por un despiadado ahorro de costes, trabajar por cuenta propia supone, en muchos casos, integrar las filas de los denominados "working poors", bajo el estigma de los "falsos autónomos" o de "asimilados a trabajadores sólo a determinados efectos"[102], con "escasa fuerza reivindicatoria"[103] (pero también de los propios "trabajadores autónomos económicamente independientes", excluidos con carácter legalmente constitutivo del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo[104]), por las propias características de la actividad desarrollada, donde priman las reglas de una débil autonomía de la voluntad en un proceso altamente fragmentado, quedando al margen de la protección de la normativa laboral de mínimos y también del marco tuitivo del convenio colectivo. Se trata, por lo tanto, de manifestaciones de realización de actividades profesionales en régimen de aparente autonomía, pero en las que se detecta una situación de debilidad como prestador de servicios frente a su cliente, provocadora de un típico escenario de desequilibrio contractual entre las partes, con una patente capacidad de imposición de las condiciones contractuales por parte del contratante fuerte; por tanto, de todo punto alejado de la lógica más clásica propia de la autonomía contractual de la voluntad[105].

Precisamente una manifestación nítida de precariedad de estos trabajadores extramuros de la contratación laboral se manifiesta en sus condiciones salariales. En Estados Unidos, los conductores de Uber y Lyft cobran menos de 3.37 dólares la hora[106]. En España se está polarizando la estructura salarial de manera desigual en el trabajo autónomo: un polo sería el de los profesionales y técnicos por cuenta propia (ingenieros del soft), donde, de hecho, no se ha perdido empleo (incluso ha crecido) a lo largo de la crisis; y el segundo serían los empleados en régimen de auto-organización del *hard*[107], que constituyen una pléyade de trabajadores de baja cualificación con salarios de pobreza y con dificultades para asumir el pago de cuotas a la Seguridad Social[108].

Y ello porque la forma de proteger a estos "trabajadores" autónomos se hace depender de su capacidad de contribución al sistema, existiendo una mutua dependencia entre sus ingresos y la intensidad de la tutela, de manera que, cuanto mayores sean los primeros, mejor disposición tendrá el autónomo para asegurar su protección social y, a la inversa, las escuetas retribuciones harán difícil asumir el pago de las cuotas sociales correspondientes.

---

[102] MARTÍNEZ MORENO, C.: "La autonomía colectiva y sus medios de expresión", en VV. AA.: *El futuro del Trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social), 2019, p. 280.

[103] BALLESTER PASTOR, I.: "La jurisprudencia del Tribunal Supremo en torno a la concatenación contractual: declaraciones de principios y quiebras en un contexto de precariedad laboral", *Aranzadi Social*, núm. 9, 2000, p. 76.

[104] MONEREO PÉREZ, J.L.: "El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación (I y II), en *Aranzadi Social,* núm. 4 y 5, 2009.

[105] CRUZ VILLALÓN, J.: "El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales", en AA.VV (Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., Dirs.): Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital, Pamplona, Aranzadi, 2020, p. 37.

[106] https://www.theguardian.com/technology/2018/mar/01/uber-lyft-driver-wages-median-report

[107] SAGARDOY, I. y MERCADER, J.R.: "Desarrollo la robotización y justo reparto de la riqueza", en *Conferencia Nacional OIT "El futuro del trabajo que queremos" en la Conversación II "Trabajo y sociedad"*, 2017.

[108] RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L.: "Clásicos y nuevos desafíos del trabajo en la economía 4.0", en VV.AA: *El futuro del trabajo que queremos*, Madrid, MEYSS, 2017, p. 290.

Teniendo en cuenta que el art. 19.2 LGSS dispone que "las bases de cotización a la Seguridad Social, en cada uno de sus regímenes, tendrán como tope máximo las cuantías fijadas para cada año por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario", lo cierto es que la subida en el salario mínimo también implica mejores contribuciones de los trabajadores con salarios más bajos. Ahora bien, también conlleva un mayor gasto en cotizaciones para la mayoría de los autónomos que tienden a cotizar sobre la base mínima o, incluso, a la imposibilidad de mantenerse en el sistema al suponer una carga inasumible incluso la opción por la base mínima que puede absorber prácticamente toda la facturación[109]. Deviene necesario, pues, apostar por una cotización ajustada al nivel de ingresos sin perder de vista tampoco la posibilidad de regular el trabajo en régimen de auto-organización a tiempo parcial, diseñando mecanismos de control eficaces que hagan desvanecer la tacha sobre las dificultades de comprobación de este régimen de dedicación[110]. Tampoco cabe olvidar la conveniencia de no demorar más tiempo la prometida reforma para que todos aquellos autónomos cuyos ingresos netos reales sean inferiores al salario mínimo interprofesional solo abonen la cuota reducida a la Seguridad Social, que no debe de implantarse sólo en situaciones extraordinarias como ha sucedido con la covid-19.

11. EL INGRESO MÍNIMO VITAL COMO ÚLTIMA RED DE TUTELA DEL RIESGO GENERAL DE POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

Las fugas en el ámbito subjetivo de aplicación del salario mínimo interprofesional, el desempleo y las condiciones de precariedad laboral han aconsejado el establecimiento de una medida que viene a reforzar el sistema de garantía de ingresos, estableciendo una política estatal de tutela última en la lucha contra la pobreza y la desigualdad social, llevada a la práctica con la promulgación del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, cuyo importe, en su cuantía máxima, se asemeja bastante al del salario mínimo interprofesional a media jornada[111].

En Europa, las cuantías de las rentas mínimas oscilan entre las siguientes cantidades: hasta 2.023 euros en Dinamarca, hasta 2.000 euros en Luxemburgo, hasta 1.425 euros en Austria, hasta 1.250 euros en Finlandia, hasta 1.200 euros en Alemania, hasta 1050 en Francia, hasta 900 en Italia, hasta 557 en Polonia o hasta 500 euros en República Checa[112].

Observando lo dispuesto en la Recomendación 441/92 del Consejo, de 24 de junio, relativa a los recursos y prestaciones suficientes en los sistemas de protección social, que contiene criterios comunes sobre la renta mínima y las prestaciones sociales en los Estados miembros, el objetivo del ingreso mínimo vital es el de proteger a personas sin recursos económicos, con dificultades de inserción laboral, con empleos precarios poco y mal retribuidos o con trabajos de baja cualificación y escasa duración. Se erige, por tanto, en un tratamiento de choque directo ante la pobreza económica que cubrirá a quienes por diferentes causas no disponen de ningún ingreso (individuos o unidades familiares), pero igualmente va a paliar la situación de pobreza de los denominados trabajadores y trabajadoras pobres, ante la insuficiencia de salarios, y para quienes por distintas

[109] FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: "Trabajo autónomo precario: una indagación sobre sus causas y sus implicaciones en materia de Seguridad Social", *Revista de Derecho Social*, núm. 81, 2018, p. 98.

[110] CERVILLA GARZÓN, M.J.: "La financiación de los regímenes especiales de trabajadores autónomos", *Temas Laborales*, núm. 81, 2005, p. 256.

[111] SELMA PENALVA, A.: "Situación legal y cuantía", en VV.AA (Sempere Navarro, A.V. y García Gil, B., Dirs.): *Ingreso Mínimo Vital*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2021, p. 85.

[112] GIMENO, J.A.: "El ingreso mínimo vital: luces, sombras y futuro", vol 1, núm. 3, p. 185.

razones se han quedado atrás, ofreciéndoles un mínimo de ingreso vital para poder llevar una vida mínimamente digna[113].

El ingreso mínimo vital se ha concebido, así, como derecho subjetivo a una prestación de naturaleza económica por parte de quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad atendiendo a la escasez de recursos monetarios de que dispone el propio solicitante o, en su caso, la unidad de convivencia en su conjunto. Se trata, pues, de una prestación de Seguridad Social que no invade competencias autonómicas[114], introducida en la lista de la acción protectora del sistema [art. 42.1 c) TRLGSS], que viene a proteger una situación no tutelada hasta ese momento por la Seguridad Social, aunque lo hubiera sido parcialmente a través de otros mecanismos de cobertura social ajenos o externos a la Seguridad Social institucional como son, esencialmente, las rentas mínimas autonómicas. Es obvio que no supone una "recentralización" sino más bien una racionalización motivada por la necesidad de establecer una solución homogénea y coherente para todo el territorio español, cubriendo las limitaciones intrínsecas y extrínsecas de las rentas mínimas disponibles por las Comunidades Autómomas, si bien siempre cabe la posibilidad de que las Autonomías puedan mejorar el Ingreso Mínimo Vital determinando que la cobertura final sea superior o inferior en función del ámbito geográfico en el que la persona resida[115]. Todo ello en sintonía con el principio 14 del Pilar Europeo de Derecho Sociales, en virtud del cual "toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a unas prestaciones de renta mínima adecuadas que garanticen una vida digna a lo largo de todas las etapas de la vida… Para las personas que pueden trabajar, las prestaciones de renta mínima deben combinarse con incentivos a la (re)integración en el mercado laboral"[116].

Como aspectos positivos de tal figura, no cabe duda de que tiende un puente entre la exclusión social y el empleo, aumenta el poder de negociación de los trabajadores, elimina discriminaciones, atiende situaciones de vulnerabilidad y erradica la pobreza, ampliando la deficiente o parcial universalidad de la Seguridad Social y culminando el programa normativo contenido en el art. 41 CE[117]. Además tiene carácter indefinido, por lo que según la regulación vigente, se mantendrá siempre que subsistan las causas que motivaron la concesión, de manera que puede contribuir a reducir el estrés económico que provoca sentimientos negativos ante la carencia de ingresos[118]. Será compatible con cualquier actividad profesional, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, siempre que no se supere con ello el umbral de ingresos establecido, influyendo, lógicamente los ingresos en su importe. Se consigue así que la percepción de esta prestación no desincentive la participación de los beneficiarios en el mercado laboral, pudiendo ser disfrutada por personas con empleos precarios y bajos ingresos[119]. Así, cuando el titular de la prestación no tenga empleo y lo encuentre, parte de su salario estará exento transitoriamente en el cálculo de la prestación; en el caso de que esté ocupado, cuando su salario se incremente, la cuantía de la prestación se reducirá en una cantidad inferior; si no está ocupado se exigirá la inscripción como

[113] RAMOS QUINTANA, M.I.: "El ingreso mínimo vital como instrumento para combatir la pobreza y la exclusión social desde el sistema de la Seguridad Social", *Hacienda Canaria*, núm. 53, 2020, pág. 311.

[114] STC de 21 de septiembre de 2021.

[115] BARCELÓN COBEDO, S.: "Situación de necesidad económica y Seguridad Social: el ingreso mínimo vital", *Labos*, Vol. 1, núm. 3, p. 180.

[116] MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ INIESTA, G. y TRILLO GARCÍA, A.R.: *El ingreso mínimo vital en el sistema de protección social. Estudio de su configuración y régimen jurídico*, Murcia (Laborum), 2021, p. 14

[117] GONZÁLEZ ORTEGA, S.: "Las reformas del Real Decreto Ley 20/2020, regulador del ingreso mínimo vital y sus inmediatas y relevantes correcciones posteriores", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 457, 2021, p. 69.

[118] RAMOS QUINTANA, M.I: "Nace un nuevo derecho social en España: el ingreso mínimo vital", *Trabajo y Derecho*, núms. 67-68, 2000.

[119] MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: "El derecho social fundamental a la existencia digna y el ingreso mínimo vital", *Revista Derecho de la Seguridad Social*, núm. 24, 2020, pp. 15 y ss.

demandante de empleo para el acceso a la prestación[120]; se formaliza, además, en un convenio de inserción donde el sujeto asume obligaciones establecidas en un programa individual. De gran interés es, a la postre, el "sello de inclusión social", con el que se distinguirá a aquellas empresas y entidades que contribuyan al tránsito de los beneficiarios del ingreso mínimo vital desde una situación de riesgo de pobreza y exclusión a la participación en la sociedad[121].

Supone, pues, un alivio para las situaciones de pobreza, en un país con un desempleo estructural de los más elevados de la Unión Europea, especialmente entre la gente joven y las personas descualificadas, y que ha sufrido uno de los más fuertes incrementos en Europa a raíz de la pandemia[122]. Incorpora un suelo o red de seguridad mediante un dispositivo que garantiza un auxilio económico encaminado a la inclusión social por el trabajo decente, libremente elegido (art. 35 CE, art. 24 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, arts. 1, 2, 3, 4, 9, 10, 12 y 30 Carta Social Europea Revisada), capaz de mejorar y completar los programas del estado de bienestar actualmente existente[123]. Y no es baladí hacer notar que España ha ratificado la Carta Social Europea Revisada de 1996, lo cual va a tener una gran relevancia no sólo para la exigencia de incrementar y revalorizar el salario mínimo interprofesional, sino también, y más ampliamente, para acometer los procesos de reforma del Estatuto de los Trabajos y de la Ley General de la Seguridad (especialmente en materia de pensiones).

Por otra parte, no cabe ocultar algunas sombras en su diseño, siendo una de ellas la complejidad en la gestión derivada de su articulación bajo dos tipos o modalidades de prestación económica, individual y colectiva, y por ello establece requisitos de acceso diferenciados para quienes viven en solitario, y para quienes conviven en unidades integradas por varias personas a quienes unen vínculos familiares o de afinidad, lo que ha exigido introducir mecanismos de automatización y criterios predictivos para evitar los retrasos en la resolución de los expedientes[124]. Otro problema capital es el de su financiación, pues pese a que desaparecen otras prestaciones asistenciales y se sufraga vía impuestos, las exigencias financieras de carácter tradicional se incrementan como consecuencia de la evolución positiva de la esperanza de vida, el aumento del desempleo y el incremento la precariedad laboral. Ahora bien, y sin perjuicio de una reforma fiscal que consiga una financiación global más justa de los servicios públicos, tal escollo no debe implicar una ceguera que impida alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible incorporados a la Agenda 2030; en particular el Objetivo 1 (Fin de la pobreza), y lograr "poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los vulnerables", así como también el 2 (Hambre cero) y 10 (Reducción de las desigualdades)[125].

En suma, los dos parámetros, salario mínimo interprofesional ingreso mínimo vital, constituyen los pilares fundamentales de una política pública estratégica tendente a la disminución de las altas dosis de pobreza y exclusión social existentes en nuestro país. En este marco, como ha

[120] MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ INIESTA, G. y TRILLO GARCÍA, A.R.: *El ingreso mínimo vital en el sistema de protección social. Estudio de su configuración y régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 2021, p. 17.

[121] GALA DURÁN, C.: "El nuevo ingreso mínimo vital estatal: régimen jurídico y retos pendientes", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 1, 2020, p. 120.

[122] BAVIERA PUIG, I.: "Aspectos socioeconómicos y buenas prácticas", en VV.AA (Sempere Navarro, A.V. y García Gil, M.B., Dirs.): *Ingreso Mínimo Vital*, Pamplona (Aranzadi), 2021, p. 199.

[123] MONEREO PÉREZ, J.L.: "Nuevos derechos para nuevas situaciones de necesidad y de emergencia social: el ingreso mínimo vital", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 448, 2020, pág. 32; MONEREO PÉREZ, J.L.y LÓPEZ INSUA, B.M.: "Trabajo decente y retribución del trabajo", en Monereo Pérez, J.L., Gorelli Hernández, J. y De Val Tena, Á.L. (Dirs.): *El trabajo decente,* López Insua, B.M. (Coord.), Granada, Comares, 2018, pp. 171-218.

[124] GÓMEZ GORDIÑO, R.: "¿Un nuevo marco de compatibilidad entre trabajo y protección social en España? El ingreso mínimo vital, *Adapt. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, núm. 1, 2021, p. 130.

[125] ÁLVAREZ CUESTA, H.: "El ingreso mínimo vital en la encrucijada", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Adapt*, Vol. 9, núm. 2, 2021, p. 40.

señalado la OIT, el diálogo social debe adquirir, sin duda, un papel protagonista, pues puede ser utilizado como instrumento para promover el buen gobierno y para fomentar no solo la cooperación entre los interlocutores sociales, sino también mejorar el rendimiento económico. Crear un entorno cohesionado donde los agentes sociales pueden cumplir y trabajar para lograr objetivos mutuamente deseables de trabajo decente y crecimiento coadyuvando a los poderes públicos a la hora de tomar decisiones, debe convertirse en la piedra angular principalmente en momentos de gran adversidad.