

El trabajo como bien social, trabajo garantizado y renta básica universal

SEGUNDO VALMORISCO PIZARRO *

JUAN CARLOS CUEVAS LANCHARES **



REVISTA IBEROAMERICANA
DE RELACIONES LABORALES

Labour Issues.

Iberoamerican Journal of Industrial Relations

ISSN 2173-6812

VOL. 38, (2020)

pp. 70-78

 **uhu.es**
PUBLICACIONES

FECHA RECEPCIÓN:

2020-05-20

FECHA REVISIÓN:

2020-05-25

FECHA ACEPTACIÓN:

2020-09-30

FECHA PUBLICACIÓN:

2020-12-05

RESUMEN

Este capítulo tiene como objetivo analizar el comportamiento de algunos conceptos relacionados con el mercado de trabajo y la inclusión de los colectivos en riesgo de exclusión social: trabajo garantizado y su relación con el pleno empleo, renta básica universal e ingreso mínimo vital. Asimismo, se analizan algunas teorías para explicar la segmentación y la dualidad del mercado de trabajo español, que ayudan a comprender los procesos de exclusión social de determinados colectivos. Las conclusiones nos indican que el trabajo es un derecho fundamental que contribuye al bien social, pero que, en nuestro país, está lejos de estar garantizado. Sin poder hablar de Renta básica Universal, las diferentes rentas mínimas de inserción de las Comunidades autónomas y la reciente aprobación del ingreso mínimo vital por parte del Estado, se configuran como alternativas para la mejora del bienestar social de las personas, ante un mercado de trabajo incapaz de crear puestos de trabajo para todas aquellas personas que lo soliciten.

PALABRAS CLAVE

Trabajo; renta básica universal; estado de bienestar; exclusión social.

ABSTRACT

The objective of this chapter is to analyze the behavior of some concepts related to the labor market and the inclusion of groups at risk of social exclusion: guaranteed work and its relation to full employment, universal basic income and minimum vital income. Likewise, some theories are analyzed to explain the segmentation and duality of the Spanish labor market, which help to understand the processes of social exclusion of certain groups. The conclusions indicate that work is a fundamental right that contributes to social good, but that, in our country, it is far from being guaranteed. Without being able to speak of Universal Basic Income, the different minimum income of insertion of the Comunidades Autónomas and the recent approval of the minimum vital income by the State, are configured as alternatives for the improvement of the social welfare of people, before a job market incapable of creating jobs for all those who request it.

KEYWORDS

Job; universal basic income; welfare state; social exclusion.

* Departamento de análisis social, Universidad Carlos III de Madrid
** Departamento de CCPP y de la Administración, Universidad Complutense de Madrid
Miembros del Instituto Complutense de Ciencia de la Administración (ICCA)



EL TRABAJO COMO BIEN SOCIAL, TRABAJO GARANTIZADO Y RENTA BÁSICA UNIVERSAL

1. Trabajo garantizado y pleno empleo.

Se entiende por trabajo garantizado o empleo garantizado a una propuesta enmarcada dentro de las políticas económicas por la que un determinado gobierno se compromete a ofrecer un empleo a toda persona que quiera trabajar (Randal Wray en Job guarantee).

El término guarda relación con la idea del principio de subsidiariedad por el que el Estado está obligado a ofrecer a la población desempleada un trabajo digno.

La Constitución Española en su artículo 35 (Título I de los derechos y deberes fundamentales) indica que: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y *el derecho al trabajo*, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Sin embargo, si hacemos un análisis del comportamiento del desempleo en nuestro país desde 1978, es decir en los últimos cuarenta años, nos encontramos con un problema cíclico que hace que el trabajo deje de ser una garantía para las personas.

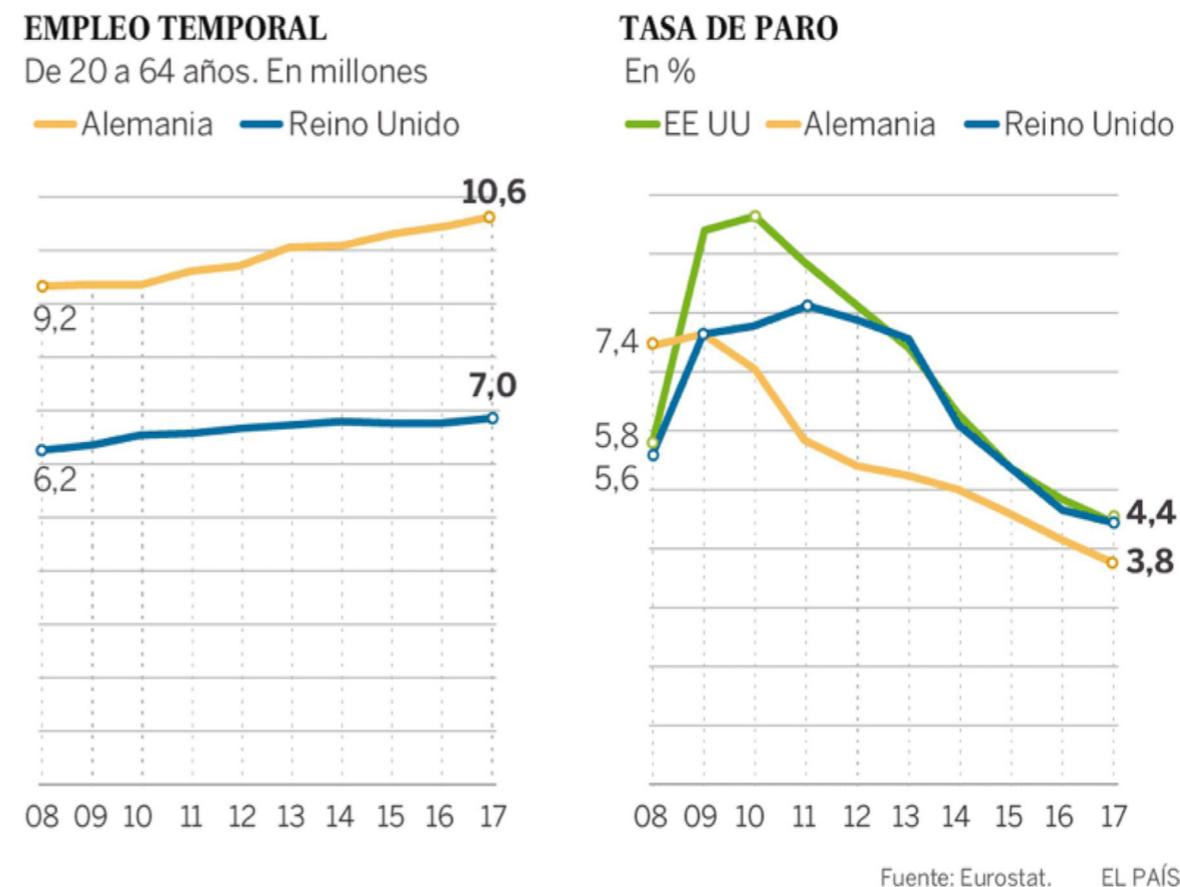
Garantizar un puesto de trabajo para todas las personas que quieran trabajar guarda relación con el término de pleno empleo. El pleno empleo es un concepto económico que hace referencia a la situación en la cual todos los ciudadanos en edad laboral productiva que desean trabajar, tienen trabajo (Gómez García: 2003).

De esta forma, la demanda de trabajo se iguala a la oferta. Para John Maynard Keynes, el pleno empleo era una condición necesaria para el verdadero equilibrio económico, en la medida en que garantizaría un aprovechamiento eficiente de los recursos humanos y productivos, a la par que sería una solución a nuevas crisis económicas.

En nuestro país, se han producido importantes cambios en el modelo productivo desde los años 70, la cadena de montaje y el taylorismo supusieron una creación de

empleo suficiente como para poder hablar de pleno empleo. En esos años, se produjo un importante flujo de éxodo del campo a la ciudad y las fábricas consiguieron, en la época del tardofranquismo, dar empleo a millones de personas. Así, en 1975, España tenía una tasa de paro del 3,7%. Ésta misma tasa es la que presenta EEUU en el último trimestre de 2018 (su nivel más bajo desde 1969).

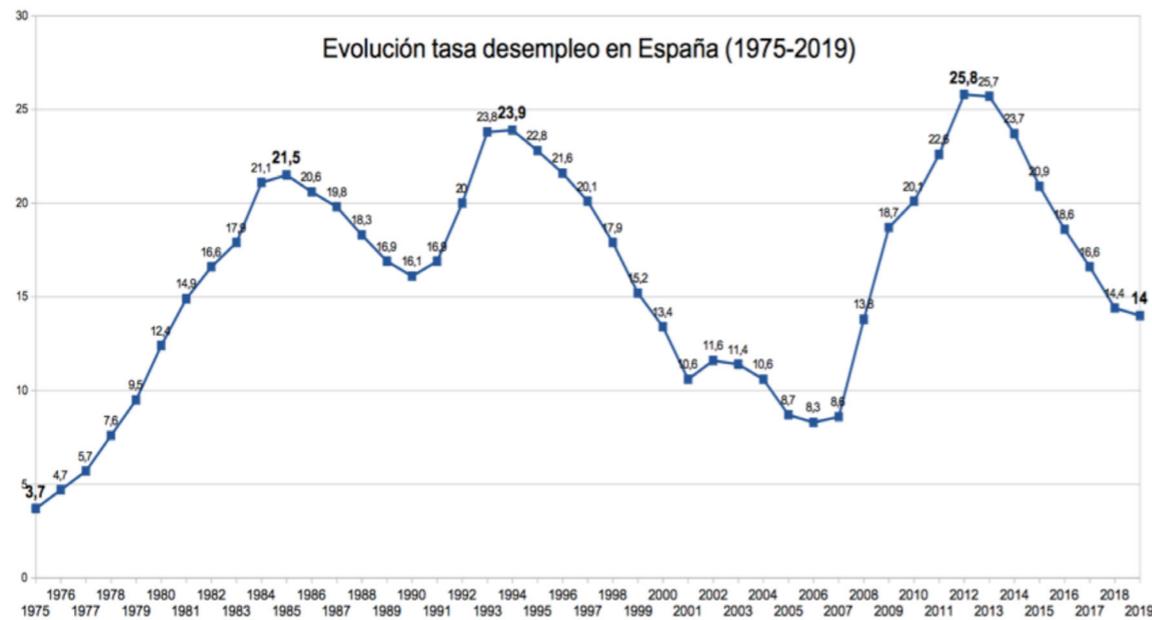
Gráfico 1: Evolución del empleo temporal y de la tasa de paro



Tradicionalmente, tasas de desempleo por debajo del 5% han sido consideradas como de pleno empleo, a sabiendas que hay un porcentaje de población (denominado paro estructural) que es muy difícilmente empleable.

A partir de 1975, España abandona el pleno empleo. Así, en 1982 se produce la primera gran crisis de la democracia, alcanzando en 1985 el punto álgido con una tasa del 21,5%, tasa que será superada a mediados de los noventa (en 1994 alcanzó el 23,9%) y nuevamente se volverá a batir un nuevo *record* de desempleo en el año 2013 con una tasa del 25,7%

Gráfico 2: Evolución del desempleo en España (1975-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (tercer trimestre)

En la actualidad, un análisis cualitativo sobre las capas más desfavorecidas, nos ofrece la visión que, en aquellos colectivos en desempleo de larga duración, el empleo deja de ser un valor, al encontrarnos con personas que se socializan con otros grupos en desempleo.

En este sentido, el desempleo estructural en España es excesivamente alto. Desde 1978 nuestra tasa de paro únicamente ha estado por debajo del 8% en dos trimestres en el ejercicio 2007.

El empleo garantizado se convierte en una alternativa para corregir los desequilibrios del mercado de trabajo, tratando de dar una solución al problema del paro, una suerte de antídoto, que en un mercado de trabajo tan segmentado como el español, nos hace replantearnos cómo será la calidad de dicho empleo que se pretende ofrecer y/o garantizar. Y para ello, debemos comprender, en primer lugar, cuáles son los elementos básicos de este tipo de mercado.

2. Dualidad y segmentación en el mercado laboral español

¿Qué entendemos por segmentación y dualidad del mercado de trabajo?

Para la teoría de la segmentación laboral no existe un único mercado de trabajo, sino muchos mercados que limitan el acceso a su entrada mediante una serie de barreras que les diferencian de otros.

Algunos análisis de caso, nos demuestran como ante la imposibilidad de muchas de las personas de acceder al mercado de trabajo ordinario, se crean submercados propios que se adaptan a las características de la población atendida (tal es el caso de los centros especiales de empleo para las personas con diversidad funcional)

Es importante considerar que, para esta teoría, las barreras de entrada a cada uno de estos mercados se deben a variables referidas al ámbito social (género, edad, nivel académico, posición social) de modo que la segmentación que se produce en el mercado de trabajo es, a la vez, causa y consecuencia de la segmentación social.

Pero la teoría de la segmentación laboral no sólo considera a la segmentación social como único factor de incidencia en su consolidación, sino que además constata que existen otros factores explicativos como: las políticas laborales de las empresas y su situación en el mercado de trabajo; la actuación colectiva de los trabajadores; la intervención del Estado; la familia, o las redes sociales del individuo.

Pero no sólo podemos hablar de elementos externos o ajenos al propio individuo en las Teorías de la segmentación del mercado de trabajo, sino que también existen actitudes subjetivas que pueden provocar la segmentación. Un buen ejemplo lo podemos encontrar al referirnos a las bajas laborales por enfermedad, pudiendo ser éstas uno de los factores que potencian la segmentación laboral. Y estas actitudes, subjetivas, ejercen una presión añadida en la valoración que tienen hacia sí mismas las personas, máxime en colectivos que día a día tienen que luchar contra lo que se convierte en un estigma.

Aparte de la Teoría de la segmentación laboral, existe una segunda teoría que explica aún con mayor claridad la realidad que padecen algunos colectivos para los que la inserción sociolaboral es un proceso muy complicado: la Teoría del mercado dual de trabajo. Para dicha teoría, los procesos de segmentación laboral no solo crean desigualdades laborales, sino que en muchas ocasiones reproducen, fortalecen y potencian estas desigualdades, utilizando a los colectivos en riesgo de exclusión social para flexibilizar la mano de obra, y en muchos casos, abaratar sus costes. Es en este caso, para la Teoría del mercado dual de trabajo (Michael J. Piore, 1971), existen dos sectores bien diferenciados:

- Un sector primario, caracterizado por la estabilidad en el empleo, buenas condiciones laborales, alta remuneración, posibilidad de movilidad social y promoción interna, en suma prestigio social.
- Un sector secundario caracterizado justamente por lo contrario, mucho más flexible e inseguro, donde predominan los empleos de baja cualificación, la precarización de las condiciones laborales, los bajos salarios y escasas posibilidades de movilidad social y promoción interna.

Un análisis en profundidad de esta teoría sobre el mercado de trabajo, es el realizado por Luis Toharia. Para este autor, los principales factores que producen la segmentación laboral son la tecnología, el capital humano y, sobre todo, la gestión de los recursos humanos. Otros factores como la legislación laboral y la amplia tipología de contratos de trabajo no son fenómenos tan relevantes (Hernanz y Jimeno, 2013: 143). En el caso de la gestión de los recursos humanos, y retomando las ideas de Doringer y Piore (1971), Toharia identifica a la formación como uno de los factores esenciales que condiciona la segmentación entre los distintos puestos de trabajo. Así, el uso abusivo de la contratación temporal, en la que se reduce la formación continua, aumenta las dificultades de acceso de los trabajadores a los mercados de trabajo primarios (Hernanz y Jimeno, 2013: 141).

Abundando en las explicaciones de Luis Toharia sobre la segmentación del mercado de trabajo español, según sus planteamientos, ésta se debe más a factores relacionados con la demanda de trabajo (como puede ser la propia contratación temporal) que a las características institucionales de nuestro mercado de trabajo. El hecho de que la temporalidad aparezca en mayor medida en unos sectores (construcción, hostelería, etc.) y en colectivos con dificultades al acceso al empleo (los de menor cualificación), avalan su pensamiento (Hernanz y Jimeno, 2013: 144). Es decir, sería en el sector secundario donde se concentrarían los empleos de los colectivos en riesgo de exclusión social. En este sector quedan atrapados aquellos colectivos a los que se asigna atributos que recalcan que se trata de grupos que de un modo u otro son desfavorecidos: jóvenes, mujeres, inmigrantes, minorías étnicas o colectivos con problemas de salud graves.

Según datos de Eurostat (III Trimestre de 2010), los países más desarrollados tienen mayores porcentajes de contratación a tiempo parcial. En Alemania, este dato alcanza al 26,1% de los trabajadores; en Reino Unido al 27%; en Suecia es el 25,5% del total, y en Holanda el 48,9%. Según esta misma fuente, los menores porcentajes se encuentran en Bulgaria y Eslovaquia; y es importante destacar que en los países mediterráneos son más bajas que en los del centro y el norte de Europa: 14,7% en Italia, 12,8% en España.

En estos momentos, a comienzos de 2020, la regulación del empleo a tiempo parcial se encuentra en la agenda del Gobierno como una de las alternativas para conseguir un descenso en la tasa de desempleo comentada.

Con toda esta información, podemos afirmar que la sociedad postmoderna genera altas tasas de exclusión social, lo que produce segregación de algunos grupos sociales frágiles (como hemos señalado: personas con diversidad funcional, inmigrantes, personas mayores de 45 años, etc), por lo que se hace más necesario que nunca comprender los procesos de exclusión social y tratar de generar nuevos empleos en algunos sectores, como pueden ser el medio ambiente, el I + D, y la dependencia, que

nos conduzca hacia una sociedad en la que exista una mayor aceptación del trabajo cívico (Alonso, 2004: 42-43), solo así contribuiremos a que los colectivos en riesgo de exclusión social puedan insertarse con plenas garantías en un mercado de trabajo cambiante, y por tanto, contribuyan a convertirse en un nuevo motor de ese mercado, que hoy más que nunca, necesita funcionar a pleno rendimiento para el sostenimiento del Estado del Bienestar en el futuro.

3. El trabajo como bien social.

Llegados a este punto, debemos preguntarnos ¿Es el trabajo un bien social? Según el barómetro del CIS correspondiente a junio 2019, el paro es el principal problema que existe actualmente en España (41,8%) seguido a gran distancia por “los/as políticos/as en general, los partidos y la política con un 14,4%”.

De forma generalizada, podríamos referirnos al trabajo como bien social, pero también como un bien escaso, en según qué periodos. Como habíamos señalado, las diferentes crisis sufridas en España durante la democracia (mediados de los ochenta y de los noventa, o la producida en torno a 2007) nos han traído tasas de desempleo comprendidas entre el 8% y el 27% desde 1978, siempre superiores a las de la Unión Europea. De modo que podríamos referirnos al trabajo como un bien social, pero no siempre al alcance de todas las personas, al menos en el caso español.

Otro concepto importante para entender el trabajo como bien social, es el de Bienestar social. El empleo es considerado un derecho y uno de los pilares en los que se asienta ese Bienestar social, junto a la educación, la sanidad y las pensiones. Y probablemente sea el pilar más importante, en la medida en la que en una economía competitiva, la creación intensiva de empleo de calidad, conseguiría financiar con sus ingresos al resto de los pilares esenciales del Estado del Bienestar: educación, sanidad y pensiones.

En 2008, el entonces director de la OIT, Juan Somavia, indicaba que hablar de trabajo decente nos obliga a repensar la idea de si el trabajo es una fuente de dignidad personal, de estabilidad o un factor de cohesión social. El autor reflexionaba sobre la conveniencia de pensar que el trabajo no debe ser reducido a una dimensión puramente mercantil. En esta misma línea, a principios de 2019, el director de la OIT, Guy Ryder, afirmaba que “el trabajo no es una mercancía, sino un bien social”. Y es en este sentido, en el que no debemos entender al ciudadano como un consumidor. Para Somavia, es necesario que todos los actores implicados tomen responsabilidad en la promoción de su adecuado desarrollo, alentando la negociación entre los gobiernos, empleados y empleadores para lograr mejoras en el mundo del trabajo.

4. La renta básica universal

Según la Red de Renta Básica, se entiende por Renta básica universal (en adelante, RBU) a:

“Aquella forma de sistema de seguridad social en la que todos los ciudadanos o residentes de un país reciben regularmente una suma de dinero sin condiciones, ya sea desde un gobierno o alguna otra institución pública, además de cualquier ingreso recibido de otros lugares. La recibe todo miembro de pleno derecho o residente de la sociedad, incluso si no quiere trabajar de forma remunerada, sin tomar en consideración si es rico o pobre o, dicho de otra forma, independientemente de cuáles puedan ser las otras posibles fuentes de renta, y sin importar con quién conviva”.

Conceptualmente no debemos confundir RBU con los denominados ingresos mínimos de inserción (condicionados estos últimos a la comprobación por parte del ente estatal de la ausencia de ingresos, lo cual elimina su carácter universal). En este sentido, entendemos por ingreso mínimo vital aquel complemento en forma de subsidio para aquellas personas que previamente justifiquen que no alcanzan determinado nivel de ingresos o que pertenecen a un determinado colectivo, mientras que la Renta Básica Universal consiste en una suma de dinero que todo residente de un país recibe regularmente del gobierno sin condiciones, independientemente de que perciba cualquier otro ingreso, de su situación económica o de con quién conviva. Por último, debemos tener presente que el ingreso mínimo vital es compatible con las rentas del trabajo y en muchos casos, con las rentas mínimas de inserción de las Comunidades Autónomas.

Echando un vistazo al comportamiento de la RBU en el mundo, existen escasas experiencias en las diferentes economías, por ejemplo Finlandia comenzó un programa experimental de dos años (2017-2018), que no llegó a culminarse. En la actualidad, no se han ofrecido aún conclusiones definitivas sobre este programa. Del mismo modo, existen experiencias aisladas en algunos países de América Latina (Brasil, Argentina y México). Los resultados de todos ellos son dispares, y más bien (como es el caso de México y Finlandia) apuntan en la dirección de un reducido impacto social de dichas políticas en la mejora del bienestar social.

En todo caso, algunos empresarios de éxito han comenzado a considerar a la RBU como una posible solución a la destrucción de empleo por causa de la automatización, como una forma de impulsar la libertad de las personas y de abrir nuevas

vías para la innovación (abrazando las ideas de Milton Friedman en este sentido) al tener aseguradas las necesidades básicas.

Nos enfrentamos, de este modo, a dos posturas encontradas: por un lado el de las administraciones de un puñado de países que han experimentado con la medida, con dudosos resultados, y por otro, con algunos empresarios y distintos ámbitos académicos, que llevan algún tiempo considerando esta posibilidad.

Las conclusiones apuntan a que no podemos hablar de una solución sencilla, más bien estamos ante un dilema que necesariamente pasará por algún tipo de colaboración público-privada en la que el diálogo y la solidaridad social deberán ser la base de la solución. Quizá parte de las soluciones, pasen por matizar en el concepto el elemento “sin condiciones”, para ello habría que reforzar el trabajo civil o el voluntariado de aquellas personas que no lograsen insertarse en los mercados de trabajo ordinarios por diferentes causas: pertenecer a colectivos en riesgo de exclusión social, escasa formación para el empleo, titulaciones universitarias que no responden a demandas de los mercados laborales y que están en constante reinversión, etc. Organizar esta propuesta no se antoja tarea fácil, pero existen algunas iniciativas que podrían servirnos de apoyo, por ejemplo los proyectos de Aprendizaje Servicio Solidario (APS) que combinan a dos grandes áreas como son la educación y los servicios sociales para buscar la mejora de la calidad de vida de aquellos colectivos más desfavorecidos.

En nuestras políticas sociales, educativas y de dependencia, solemos acusar una falta importante de apoyos para nuestros profesionales, lo que dificulta, en muchos casos, el poder atender a las recomendaciones de las autoridades en cuanto a ratios de atención. La figura de auxiliares en este tipo de sectores (por ejemplo, en el trabajo con personas con discapacidad), que aunque no posean una formación formal específica de largo recorrido, si se les podría dotar de las herramientas necesarias para completar algunas tareas muy puntuales, podrían ser una de las alternativas viables. Se trata, por tanto, no únicamente de dar una renta básica sin contrapartidas, sino de ofrecer a las personas un abanico de posibilidades para hacer de este mundo un lugar mejor.

En todo caso, sean cuales sean las propuestas, la principal preocupación reside en cómo pueden llegar a financiarse estas medidas sin que ello afecte al actual sistema de bienestar social español. Varias alternativas se postulan como solución para sufragar la RBU en base al estudio de diferentes modelos fiscales, el más destacado, propone su financiación haciendo descender el IRPF y el impuesto de sociedades, para aumentar el IVA o medidas como la conocida tasa Tobin.

5. El cambio tecnológico

Un aspecto importante a destacar es el nuevo contexto en el que se van a desarrollar todo este tipo de iniciativas (como RBU), en el marco de la globalización, son los nuevos entornos que vienen de la mano del mundo digital, tales como el Big Data, la Inteligencia Artificial (IA), la nano tecnología o la robótica, suponen al mismo tiempo un reto formidable, y una enorme oportunidad de caminar por una senda que prime la agenda social, combata las desigualdades, el cambio climático, y favorezca la cohesión social.

Los datos y la realidad social apuntan a que nuestro país se encuentra en una buena posición a la hora de enfrentar los retos tecnológicos.

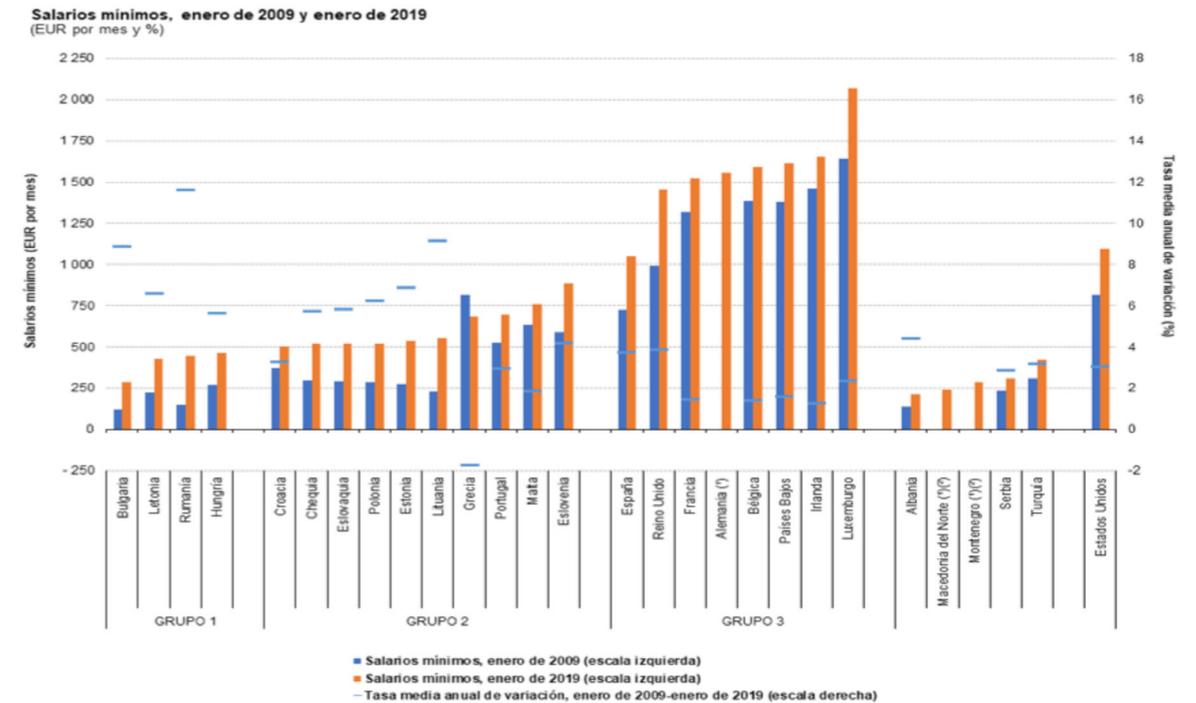
Los nuevos nichos de empleo se van haciendo presentes y la implantación de la banda ancha, y el extendido uso de la telefonía móvil, nos permite afrontar con cierto optimismo, con cierta seguridad, el nuevo marco económico. En ese sentido, basta el ejemplo el creciente papel del “internet de las cosas” y la profunda transformación que conlleva, que viene de la mano del 5G (<https://avancedigital.gob.es/banda-ancha/cobertura/Documents/Cobertura-BA-2018.pdf>). Una oportunidad, sin duda, pero eso sí, teniendo presente los peligros de generar nuevas fracturas en la cohesión social como la ya muy marcada brecha digital, que se constata en el documento señalado, entre la *España vaciada* y el resto del país.

España, en el marco de la Unión Europea, está en esta década que comienza, en lo que se refiere al ámbito tecnológico, en la penumbra, en medio de luces y sombras. Tras los durísimos años de ajustes que se produjeron después de la profunda crisis que se desarrolló a partir de 2007, basados en políticas de austeridad, parece que ha llegado el momento de abordar los importantes retos que tenemos delante de nuestro horizonte con una nueva mirada, y ello a pesar de los negros augurios económicos a corto plazo.

El empleo se está transformando, y la velocidad de este cambio dependerá, tanto de los costes, como de la velocidad de la evolución del modelo productivo; y en ese sentido no se puede olvidar el papel determinante que juega el impulso, que desde las instituciones del Estado, de la mano de la imprescindible voluntad política, se puede, y se debe desarrollar.

El tránsito en esa profunda transformación no ha hecho sino comenzar, y como muestra las diferencias en el salario mínimo entre los diferentes países los contrastes en los niveles de vida de los países de nuestro entorno siguen siendo muy altos.

Gráfico 3: Evolución salario mínimo (2009-2019)



Nota: Dinamarca, Italia, Chipre, Austria, Finlandia y Suecia: sin salario mínimo nacional.
(*) Julio de 2009 y tasa media anual de variación no disponibles.
(**) Enero de 2017 en vez de enero de 2019.
Fuente: Eurostat (códigos de datos en línea: earn_mw_cur)

eurostat

Salarios mínimos, enero de 2009 y enero de 2019 (EUR al mes y %)

Fuente: Eurostat ([earn_mw_cur](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=earn_mw_cur))

Una actitud disruptiva combinando políticas no restrictivas e innovación, puede favorecer que la transición hacia la tercera revolución industrial se produzca sobre criterios que combatan las desigualdades.

Las estrategias pueden ser inclusivas o excluyentes, pensando en aquellos que pueden sufrir los ajustes, o por el contrario, olvidándolos. Las decisiones dependen esencialmente del ámbito político, de las políticas públicas que implementemos. (http://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-334-plan-digital-2020-la-digitalizacion-de-la-sociedad-espanola.pdf).

Se abre un nuevo paradigma económico, vivimos un tiempo nuevo al que le cuesta nacer y unos viejos usos a los que les cuesta desaparecer. Joseph Stiglitz, Premio Nobel de Economía en 2001, señalaba recientemente en una entrevista al diario El Mundo (viernes 17 de enero 2020) que aunque el Estado del Bienestar europeo se ha debilitado, aún es mucho más fuerte que el modelo social de los EE.UU.

En Alemania, la desigualdad en el ingreso de mercado (*market income*, lo que la gente gana por su sueldo o pensión cada mes), es prácticamente igual a la de los EE. UU. En ambos países en los últimos años ha habido un aumento de la desigualdad, pero Alemania la modera y los EE.UU no. Y continuaba el economista, es normal que la ética que pone los beneficios por encima de todo nos haya llevado a una desilusión con respecto al capitalismo, y deben ser las leyes nacionales las que supervisen la actividad económica. Concluyendo que, al menos a corto plazo, cada país debe hacer eso por su cuenta.

Lipovetski (2008, 2010, 2016), ha proyectado en sus obras que en nuestra época, los modos de vida han sido absorbidos por el consumismo, y el problema es que el consumo no puede ser por sí mismo un ideal de vida. Nos plantea que en un mundo *hipertecnologizado*, la educación ha de plantear otros objetivos de vida al ser humano, una vez garantizados unos mínimos vitales. Tareas creativas o artísticas.

El espíritu democrático, necesariamente, ha de procurar una visión ambiciosa de la educación, para fomentar actitudes críticas. En su opinión, que compartimos, el gran desafío del siglo XXI es proporcionar al conjunto de la ciudadanía, desde ese nuevo cambio tecnológico, las bases para profundizar en la creatividad artística y cultural para poder expresarse, y superar así aquel consumismo que tiende a alienar a los individuos.

6. Conclusiones

Tal y como hemos analizado en estas páginas, en España no es posible hablar de trabajo garantizado, o empleo garantizado, en la medida en que nuestros gobiernos no han demostrado la capacidad, en estos más de 40 años de democracia, para comprometerse a ofrecer un empleo a toda persona que quiera trabajar, en la medida en que en este periodo (1978-2020) nuestra tasa de desempleo nunca ha sido inferior al 5%, dato con el que podríamos referirnos a esa noción de pleno empleo, como indicábamos anteriormente. Y, como señalábamos al principio, estamos asistiendo al afianzamiento de un mercado de trabajo muy segmentado, siendo los factores que provocan dicha segmentación no sólo de tipo social, sino además también: las políticas laborales de las empresas, la actuación colectiva de los trabajadores, la intervención del Estado, la familia y las redes sociales del individuo (las cuáles podrían no identificar al empleo como valor social). De este modo, los procesos de segmentación laboral no sólo crean desigualdades laborales, sino que en muchas ocasiones reproducen, fortalecen y potencian estas desigualdades.

Por otro lado, la segmentación está unida a la *dualización* de dicho mercado, como habíamos señalado, en el sector secundario se concentran los empleos para aquellos colectivos a los que se asigna atributos de desfavorecimiento, como el ser joven, mujer, inmigrante, pertenecer a una minoría étnica o tener problemas de salud.

Podemos concluir también que el trabajo, de forma generalizada, sí es considerado como un bien social, aunque excepcionalmente haya determinados grupos sociales desfavorecidos que se encuentran en situaciones de desempleo de larga duración, en los que el trabajo deja de ser un valor social al no recibir por parte de la comunidad el reconocimiento como factor socializador.

En definitiva, la renta básica universal podría convertirse en una solución para conseguir el empleo garantizado de toda persona que desee trabajar, aunque matizando el elemento “*sin condiciones*” en la recepción mensual de la suma de dinero, así como la contrapartida a recibir por tal hecho “*incluso si no quiere trabajar de forma remunerada*”. De tal modo que, deberíamos hablar más de renta básica que de renta básica universal, tratando de identificar aquellos colectivos difícilmente *empleables* que podrían ingresar en el mercado de trabajo, garantizándoles un puesto de trabajo en sectores relacionados con el bienestar social, tales como la dependencia, los servicios sociales, la educación o la sanidad, sin desatender a los nuevos entornos digitales y sus enormes posibilidades.

7. Bibliografía

- ALONSO, L.E (2004): “La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, pp. 21-48.
- CASSAS, D. y RAVENTÓS, D. (2011): *La renta básica en la era de las grandes desigualdades*, Barcelona, Montesinos
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (CIS) Estudio nº 3262 “*Barómetro de opinión*” Octubre, 2019.
- CUBERO DEL BARRIO, E (2018): “La eficacia de la gestión de la renta garantizada de ciudadanía en Castilla y León”. Auditoría pública nº 72, pp (37-46)
- DOERINGER, P.; PIORE, M. J. (1975): “El paro y el mercado dual de trabajo”. En Toharia, L. (Comp.): *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Alianza Universidad, Madrid.
- GÓMEZ GARCÍA, F. (2003): Los componentes del pleno empleo: Una perspectiva macroeconómica. Boletín Económico de ICE, 2784, 17-24.
- HERNANZ, V y JIMENO, J.F (2013): “Segmentación laboral y contratación dual: conversaciones póstumas con Luis Toharia”. *Revista de Economía Laboral*, nº 10. pp. 135-149
- LIPOVETSKI, G. (2016): *De la ligereza*. Anagrama, Barcelona.
- (2008) *La sociedad de la decepción*. Anagrama, Barcelona.
 - (2010) *La cultura mundo*. Anagrama, Barcelona.
- RAVENTÓS, D. (2018): “La renta básica incondicional ante las limitaciones de las entas mínimas”. *Lan Harremanak: revista de relaciones laborales*, 40
- RIFKIN, J (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. Putnam Publishing Group
- VAN PARIJS, P. y VANDERBORGHT, Y. (2017). *Basic income: A radical proposal for a free society and a sane economy*. Cambridge, MA: Harvard University Press.