

¿QUÉ OBSTÁCULOS IMPIDEN A LOS JÓVENES TRABAJADORES POBRES DEJAR DE SERLO COBRANDO MÁS QUE EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL?

Barrientos Sambad, Elisa (elisa.barrientos.sambad@udc.es)

Boo Lis, Félix (felix.boo@udc.es)

Enríquez Feito, Tania (tania.enriquez@udc.es)

Lago Abelenda, Jennifer (jennifer.lago@udc.es)

Mallo Pérez. Rubén (rubi@udc.es)

Neira Sanmartín, Lucía (lucia@udc.es)

Rodríguez Castro, Andrea (andrea.rodriguez.castro@udc.es)

Silva Paz, Belén (belen@udc.es)

Alumnos de la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

3º Panel: Pérdida de cantidad y calidad, tanto en el empleo como en las
prestaciones sociales

Resumen: De todos es sabido que la inmensa mayoría de los jóvenes que en España trabajan a cambio de una remuneración igual al salario mínimo interprofesional desean aumentar estos ingresos, pero la cuestión es que hay una serie de razones, más bien obstáculos, que nos impiden elevar esa percepción salarial mínima —incluso muy mínima, diríamos— hasta una cifra más acorde con las expectativas de nuestros jóvenes trabajadores. El objetivo de esta comunicación es señalar, cual compañero acusica, a los tres obstáculos que hemos podido identificar como responsables de la situación económica que padece una buena parte de la juventud trabajadora, concretamente aquella cuyos ingresos se ajustan escrupulosamente a los 648,60 euros. La metodología a seguir nos invita a analizar las medidas legales tomadas por el Gobierno respecto de los trabajadores jóvenes, personificadas en su Real Decreto 1543/2011, de 31 octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, y que debería suponer la puerta de acceso al mercado laboral para tantos jóvenes españoles que se encuentran en situación de desempleo. Del mismo modo, analizaremos el rastro que dejan en nuestro país aquellos trabajadores jóvenes que desempeñan su labor con una remuneración muy inferior al salario mínimo interprofesional, tanto incluso que lo hacen gratis. Y, por

último, analizaremos si la Unión Europea obstaculiza de alguna manera la elevación salarial que tanto anhelan estos jóvenes que trabajan en virtud de un contrato cuya remuneración se mantiene invariablemente ligada a la cifra que determina el salario mínimo interprofesional español.

Palabras clave: Salario mínimo interprofesional; Trabajadores pobres; Unión Europea; Prácticas no laborales; «Estrategia Europa 2020».

Sumario: 1. ¿QUIERE EL GOBIERNO ESPAÑOL QUE LOS JÓVENES TRABAJEMOS CASI GRATIS, COBRANDO MENOS INCLUSO QUE EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL? 2. ¿HAY JÓVENES QUE YA TRABAJAN TOTALMENTE GRATIS EN ESPAÑA? 3. ¿CUÁNTOS NUEVOS POBRES QUE TRABAJAN HAY EN ESPAÑA? 4. ¿OBSTACULIZA LA UNIÓN EUROPEA LA LUCHA PARA ELIMINAR LOS NUEVOS POBRES QUE TRABAJAN? 5. BIBLIOGRAFÍA.

* * *

1. ¿QUIERE EL GOBIERNO ESPAÑOL QUE LOS JÓVENES TRABAJEMOS CASI GRATIS, COBRANDO MENOS INCLUSO QUE EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL?

Lamentablemente para todos los jóvenes, que esperamos contar con la protección social de nuestros gobernantes, hemos de responder que sí; tanto el Gobierno anterior como el actual quieren que los jóvenes titulados universitarios trabajemos casi gratis. La forma legal que encontraron para encajar esta voluntad gubernamental de que los jóvenes desempeñemos puestos de trabajo de manera casi gratuita, fue la promulgación del Real Decreto 1543/2011, de 31 octubre, dos días antes de las últimas elecciones generales. Como no podía ser de otra forma, han optado por bautizarlo de

manera eufemística, esto es, becas prelaborales (Arufe Varela, 2013), con la finalidad de encubrir que, en realidad, se trata de auténticos contratos de trabajo basura, intentando con ellos copiar, pero mal, lo que pasa en Alemania (Arufe Varela, 2012).

Como la Unión Europea recomendaba a España importar los *minijobs* alemanes, el Gobierno español anterior al actual (que estaba desesperado ante la certeza de que tendrían que ceder su posición al partido de la oposición) se apresuró a hacerlo (Arufe Varela y Martínez Girón, 2007). Sin embargo, y tirando de un clásico en nuestro refranero, el «vísteme despacio que tengo prisa» se erige en protagonista al descubrir que el Real Decreto que regula los *minijobs* (Arufe Varela, 2013) españoles es una norma nula de pleno Derecho, pues con las mencionadas prisas el Gobierno se olvidó de solicitar el dictamen preceptivo del Consejo de Estado (Martínez Girón, 2013). Contrariamente a lo que debería haber sucedido, y a pesar de esta nulidad flagrante, el Gobierno español actual lo mantiene vigente, lo que parece convertirlo en cómplice de esa voluntad de que los jóvenes trabajen casi gratis (Arufe Varela 2012).

Según lo que podemos encontrar en el contenido de este Real Decreto, sus destinatarios son los jóvenes universitarios recién graduados, personas que tienen, por lo general, 21 o 22 años¹. Pretende ofrecerles una primera experiencia prelaboral, tratando de acercarlos al mercado de trabajo —que no introducirlos, visto lo visto—, con la supuesta finalidad de aumentar su empleabilidad para que las empresas decidan incorporarlos a sus plantillas. Imaginamos que entonces, ya sí, prestarían servicios beneficiándose de un contrato que cumpla con todas las notas de laboralidad.

Ahondando en el contenido de este Real Decreto, observamos que la jornada de trabajo será la que se acuerde entre los jóvenes universitarios y el empresario, teniendo

¹ Véase el artículo 3 suscrito: «Destinatarios de las prácticas no laborales y contenido de las mismas», apartado primero, del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

en cuenta que la norma prevé que se trate de empresas grandes². En consecuencia, cabe que el empresario imponga al joven una jornada de trabajo completa, de hasta cuarenta horas a la semana (Arufe Varela, 2013). En esto, por tanto, nos alejamos sustancialmente del modelo alemán al que supuestamente queríamos emular y no son en absoluto *minijobs*, sino más bien *normaljobs*, por no gozar de ninguna característica diferenciadora de un trabajo ordinario a jornada completa (Arufe Varela, 2012).

Ahora bien, en lo tocante a la retribución, sí son auténticos *minijobs*. Los jóvenes universitarios cobrarán el 80 por cien del IPREM mensual³; esto es, 426 euros brutos mensuales⁴. Es una cifra que está muy por debajo del salario mínimo interprofesional, por lo que sólo cabe concluir que estos jóvenes universitarios, que perciben una retribución verdaderamente mínima por su prestación de servicios —recuérdese, incluso a jornada completa de 40 horas semanales—, son igualmente pobres que trabajan.

2. ¿HAY JÓVENES QUE YA TRABAJAN TOTALMENTE GRATIS EN ESPAÑA?

Sí, sin ir más lejos, nuestros colegas de profesión, compañeros recién graduados en Derecho que, tras cursar el preceptivo Master de la Abogacía, ahora están trabajando como pasantes en despachos de abogados. Esta pasantía es el contrato de aprendizaje

² *Ibidem*.

³ Véase «Disposición adicional octogésima cuarta» de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015. El IPREM es el indicador público de renta de efectos múltiples. La cuantía de este indicador para el año 2015 es 17.75 euros diarios, 532.51 euros mensuales y 6.390.13 euros anuales.

⁴ Véase artículo 3 rubricado: «Destinatarios de las prácticas no laborales y contenido de las mismas», apartado cuarto, del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

civil⁵, que existió sin mayor problema en España hasta 1980, un año que marca un antes y un después en el Derecho del Trabajo nacional. A partir de ese año, con la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, la pasantía desapareció, siendo sustituida por el contrato de trabajo en prácticas.

Sin embargo, buscando regulación legal sobre esta cuestión, nos encontramos con el Real Decreto 658/2001, norma reglamentaria que aprueba el vigente Estatuto General de la Abogacía Española. Para nuestra sorpresa, sigue regulando la figura del pasante sin relación laboral, figura que creíamos extinguida desde 1980. Por tanto, no nos queda más remedio que calificarla de norma claramente ilegal, pues contradice la regulación contenida en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Como alternativa «legal» a esta norma, consideramos que el Real Decreto 1331/2006, de 17 noviembre, cumple a la perfección, regulando la relación laboral especial de los abogados que trabajan en despachos de abogados, individuales o colectivos. Además, podemos observar que regula también el contrato específico de trabajo en prácticas para abogados⁶. En consecuencia, resulta incomprensible que el

⁵ Véase apartado 1 del artículo 1 de la Ley de 17 de julio de 1911, de contratos de aprendizaje, que lo define como «aquel en que el patrono se obliga á enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, á la vez que utiliza el trabajo del que aprende, mediando o no retribución, y por tiempo determinado».

⁶ En su artículo 9, estableciendo en el apartado 1 que «podrán celebrarse contratos de trabajo en prácticas con quienes estando habilitados para ejercer la profesión de abogado deseen iniciarse en el ejercicio profesional de la abogacía y adquirir el aprendizaje práctico de dicha profesión, colaborando o participando para ello en la actividad profesional del despacho». Además, el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores establece unas condiciones para poder celebrar el contrato en prácticas, a las que el artículo 9, apartado 2, del Real Decreto 1331/2006 le añade unas peculiaridades referentes al contrato en prácticas de los abogados. Por último, en su apartado 3, establece en qué casos no se puede celebrar este tipo de contrato, y en su apartado 4 regula la entrega al trabajador un certificado donde consten las actividades realizadas, el grado alcanzado así como la duración de la prestación de servicios, una vez finalizado el contrato en prácticas.

Estatuto General de la Abogacía Española de 2001⁷ siga contemplando la figura del pasante sin relación laboral.

Llegados a este punto, nos preguntamos de manera retórica cuánto cobran los pasantes, sabiendo de antemano que no perciben absolutamente nada⁸. Los abogados consideran —como viene siendo tradicional— que es suficiente la oportunidad que les brindan de aprender el oficio en un despacho con clientes reales y actos de juicio reales. Conocemos pasantes que se pasan todo el día trabajando en el despacho para sus «maestros», sin cobrar absolutamente nada, en lo que alguno ya ha llegado a calificar como «la media jornada del pasante: 12 horas».

Nuestros estudios de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos nos han permitido descubrir que, en el siglo pasado, había aprendices que incluso pagaban a sus maestros, a cambio de la enseñanza práctica que estos últimos les proporcionaban⁹. Sinceramente, creíamos que esto era sólo un recuerdo del pasado, que se había acabado en 1980, con la promulgación del Estatuto de los Trabajadores. Ahora, nos tememos

⁷ Dicha figura aparece contemplada en el artículo 27 del Estatuto General de la Abogacía Española de 2001 en el cual se menciona los casos en los que «no se perderá la condición de abogado que ejerce como titular de su propio despacho individual», estableciendo en su apartado 1 a) que «el abogado ... tenga en su bufete pasantes o colaboradores, con o sin relación laboral con los mismos».

⁸ El apartado 2 del artículo 1 de la Ley de 17 de julio de 1911, de contrato de aprendizaje, establece que «teniendo este contrato por objeto la enseñanza é instrucción del aprendiz, cuando no se estipule remuneración alguna á favor del patrono o del aprendiz, se entenderá pactado únicamente el cambio de servicios que establece esta Ley». Estipula también la norma en cuestión, en su artículo 21, que los contratos deben contener, entre otras, «las condiciones de manutención y alojamiento, cuando corran a cargo del patrono o maestro; la de asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz á su instrucción fuera del taller, así como el que se le dejará libre a los efectos del art. 15, y la remuneración á favor del aprendiz o del patrono o maestro, cuando se estipule».

⁹ En efecto, los aprendices pagaban a sus maestros por el oficio, como así recoge la Ley 11 (bajo el rótulo «De los salarios que reciben los Maestros de sus escolares, por mostrarles las ciencias; que los deben castigar de manera que los non lisen») de la Quinta Partida del Código de las Siete Partidas de Alfonso X «el Sabio», del siglo XIII, que alude a la relación de los menestrales con sus aprendices, señalando que aquéllos «resciben...salarios...de sus aprendices, para mostrarles sus menesteres» (Martínez Girón et al., 2006).

que si el Gobierno español no hace nada, el siguiente paso lógico es que los abogados acabarán incluso cobrando dinero a sus pasantes.

3. ¿CUÁNTOS NUEVOS POBRES QUE TRABAJAN HAY EN ESPAÑA?

Habiendo investigando a este respecto, podemos concluir que no existen estadísticas oficiales sobre pobreza elaboradas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social o por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Sin embargo, hemos descubierto que acaba de hacerse público un informe de una agencia española dependiente del Ministerio de Hacienda. Es el informe elaborado por la Agencia Tributaria (esto es, por el fisco), que se hizo público en noviembre de 2014, y puede localizarse en el sitio web de la Agencia Tributaria¹⁰.

Es un informe que se refiere al conjunto de personas sujetas en España al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Según él, en 2013 había más de 16,5 millones de personas obligadas a declarar sus rentas personales a la Agencia Tributaria. Todas estas personas aparecen clasificadas en trece tramos, comprendidos entre las personas que ganan hasta la mitad del salario mínimo interprofesional¹¹, como tramo más bajo, y las personas que ganan más de diez veces el salario mínimo interprofesional, como tramo más alto.

¹⁰ Accesible a través del enlace: <http://goo.gl/82He9U> o en su lugar, siguiendo el mapa de enlaces: www.agenciatributaria.es > Agencia Tributaria > Memorias y estadísticas > Estadísticas > Recaudación Tributaria > Informes mensuales de Recaudación Tributaria > 2014 > Noviembre: informe de Noviembre.

¹¹ El salario mínimo interprofesional para 2013 fue fijado por el Real Decreto 1717/2012, de 28 de diciembre, estableciendo en su Artículo 1, párrafo primero, que «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 21,51 euros/día o 645,30 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses».

Siempre según este informe, había en España 3,6 millones de personas que ganaban la mitad del salario mínimo interprofesional, esto es, 327, 15 euros al mes. Además, había 2,1 millones de personas que sólo ganaban el salario mínimo interprofesional, lo que supone unos ingresos mensuales de 645,30 euros. Supuesto que todas estas personas se encuentran por debajo del umbral de pobreza atendiendo a lo dispuesto en la Carta Social Europea¹², que reconoce el «el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso»¹³, habría que concluir que en España hay 5,7 millones de personas que tienen la condición de pobres, según la Agencia Tributaria.

En nuestra opinión, es claro que esos 5,7 millones de pobres no son sólo pobres que trabajan en virtud de un contrato de trabajo. Esas cifras incluyen también los pobres que trabajan en virtud de un contrato civil o mercantil de servicios, como es el caso de los llamados trabajadores autónomos económicamente dependientes. Se trata de cifras escandalosas, pues —de acuerdo con la agencia tributaria— un tercio de la población activa española se encuentra en situación de pobreza.

¹² El Consejo de Europa estableció un umbral que sigue vigente a día de hoy: un salario neto justo tiene que alcanzar, al menos, el 60% del salario neto medio del país, lo que equivale en el caso español a un SMI algo por encima de los 900 euros. Acerca de este particular resulta esclarecedor la monografía de L. Teixeira Alves (2014), y dispone que en relación con el apartado 1 del precepto (relativo «al derecho de los trabajadores a una remuneración tal que les dé a ellos y a sus familias un nivel de vida decente»), las «conclusiones» del órgano de control han establecido dos criterios interpretativos de carácter general. El primero se refiere, literalmente, a lo siguiente: el Comité sostiene que un nivel de vida decente, que está en el corazón de esta disposición de la Carta, va más allá de las necesidades básicas meramente materiales tales como alimentación, vestido y vivienda, e incluye los recursos necesarios para participar en actividades culturales, educativas y sociales. El segundo —y de gran importancia— se refiere a la cuantificación que permite concluir si existe o no ese salario que posibilita el cumplimiento del concreto apartado del precepto, a cuyo efecto hay que significar todo lo siguiente: 1) en la actualidad (y desde 1998), el criterio cuantitativo en cuestión es el de que «para que el salario sea justo, el salario más bajo no debería caer por debajo del salario medio nacional [*national average wage*] en un país dado», teniendo en cuenta que el Comité ha fijado un «umbral porcentual [*percentage threshold*] (el salario neto más bajo como un porcentaje del salario medio neto), por debajo del cual no debería caer el salario más bajo», que es «de un 60%, en vez del 68%», fijado inicialmente por el Comité.

¹³ Artículo 4, apartado 1, de la Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961, y ratificada por España en el BOE núm. 153 el 29 de abril de 1980.

Aunque la tercera parte de la población activa española es pobre, desde un punto de vista formal, pensamos que los pobres reales deben ser menos. Esto es consecuencia de la existencia en España de trabajo negro o economía sumergida o en la sombra, a la que con relativa frecuencia aluden nuestros tribunales laborales y nuestros tribunales contencioso-administrativos. No nos ha resultado posible cuantificarla, pues en España no existen estadísticas oficiales relativas a cuántas personas trabajan en la economía sumergida.

4. ¿OBSTACULIZA LA UNIÓN EUROPEA LA LUCHA PARA ELIMINAR LOS NUEVOS POBRES QUE TRABAJAN?

Como punto de partida para responder a esa cuestión, tomamos a la agencia Eurostat, en cuanto que agencia estadística oficial de la Unión Europea, y que también ofrece datos relativos a cuántos pobres hay en España¹⁴. Los últimos datos estadísticos que ha publicado se refieren también al año 2013 —recuérdese, el mismo al que se refiere el informe relativo al conjunto de personas sujetas en España al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas¹⁵, publicado en noviembre de 2014 por la Agencia Tributaria española —. De acuerdo con estos datos, en España hay 10,5 millones de pobres.

Pensamos que estas cifras estadísticas oficiales hay que matizarlas. No todos esos 10,5 millones de pobres son nuevos pobres que trabajan, pues las cifras de Eurostat incluyen no sólo personas activas, sino también personas pasivas. Por causa de este dato, nos hemos animado a estudiar las estadísticas de la Seguridad Social española

¹⁴ Para más información consultar la página web de Eurostat, disponible en el enlace: <http://ec.europa.eu>, en el apartado relativo a estadísticas regionales.

¹⁵Ver *supra* apartado 3, nota al pie núm. 13.

sobre cuantía de las pensiones¹⁶, en las que se pone de relieve que casi 3,4 millones de personas cobran en España pensiones de cuantía inferior al salario mínimo interprofesional. A estos efectos, estos 3,4 millones de personas, cuentan con un salario inferior a 648,60 €/mes, según lo dispuesto en el artículo 1 del RD 1106/2014, de 26 de Diciembre¹⁷.

La Unión Europea, como elemento vertebrador de los países miembros y haciéndose eco del contexto crítico actual, es consciente de que hay que luchar contra la pobreza en el conjunto de los veintiocho Estados miembros y, por tanto, también en España. A este efecto, ha aprobado «Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador»; estas tres prioridades, que se refuerzan mutuamente contribuirán a que la Unión europea y sus Estados miembros generen altos niveles de empleo, productividad y cohesión social, con el objetivo de reducir en un 25 por ciento el número total de pobres existente en Europa, en el año 2020. De momento, las medidas que la Unión Europea ha adoptado no nos parecen muy eficaces, pues estas medidas se reconducen únicamente a la creación de un Fondo Europeo de Ayuda a las Personas más Desfavorecidas, regulado en el Reglamento UE núm. 223/2014.

En nuestra opinión, un elemento eficaz para la lucha contra la pobreza existente en Europa sería la creación de un salario mínimo interprofesional europeo, que forzase a incrementar la cuantía del salario mínimo interprofesional español. Ahora mismo esto no es posible, porque lo prohíbe expresamente el artículo 153, apartado 5, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el cual establece que: «las disposiciones del presente artículo no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y

¹⁶ Para más información consultar la estadística sobre «Distribución del número de pensiones en vigor según tramos de cuantía» para marzo de 2015, accesible a través del enlace: http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_tramos_de_cuant_a/ESTC_005388

¹⁷ Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 1 del RD 1106/2014, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2015: «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 21,62 euros/día o 648,60 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses».

sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal». Por cierto, la recién citada «Estrategia Europa 2020» no menciona en absoluto la posible creación de un salario mínimo interprofesional europeo, lo que parece poner de relieve las diferencias evidentes de criterio entre la propia Unión Europea y nosotros mismos, miembros residentes en la misma.

En nuestra opinión, de cara a la posible modificación del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, acaba de producirse en este año 2015 un hecho trascendental. En efecto, el 1 enero entró en vigor la Ley federal alemana creadora del salario mínimo interprofesional legal alemán, en cuantía de 8,5 euros por hora (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015). Siempre pensamos que la inexistencia de un salario mínimo interprofesional alemán era el dato que explicaba que los salarios quedasen fuera del ámbito de aplicación de la política social de la Unión Europea y ahora tenemos una oportunidad única para dotar a la política social europea de ese elemento vertebrador que le falta.

5. BIBLIOGRAFÍA

Monografías:

— Alves Teixeira, Luisa (2014). *El cumplimiento de la Carta Social Europea en materia de salarios. Un estudio comparado de los ordenamientos laborales portugués, español e italiano*, Barcelona, Atelier.

— Martínez Girón, Jesús; Arufe Varela, Alberto; y Carril Vázquez, Xosé Manuel (2006): *Derecho del Trabajo*, La Coruña, Netbiblo.

— Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A. (2007): *Leyes laborales alemanas: estudio comparado y traducción castellana*. (1 ed.). España: Netbiblo.

Artículos de revista citados

— Arufe Varela, A. (2012): «Los "minijobs" alemanes, un estudio de su régimen jurídico, laboral y de seguridad social comparado con el del "trabajo marginal" español, industrial y doméstico», *Revista española de derecho del trabajo*, Editorial Civitas, núm. 155, págs. 17-36.

— Arufe Varela, A. (2013): «Trabajar casi gratis en España, para un negocio privado, como medida pública de fomento de la empleabilidad», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Editorial Civitas, núm. 160, págs. 153-172.

— Martínez Girón J. (2012): «Prácticas no laborales en empresas (Análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre)». *Actualidad laboral*, Wolters Kluwer La Ley, núm. 6, págs. 673-679.

— Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015), «Situación Política, Económica y Social», *Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 187, págs. 5-42.