



## Crisis del factor trabajo como vía de integración social

Salvador Manzanera-Román<sup>1</sup>; Pilar Ortíz García<sup>2</sup>; Manuel Hernández Pedreño<sup>3</sup>

Recibido: 17 de abril 2015 / Aceptado: 21 de noviembre de 2015

**Resumen.** Este artículo ha analizado el proceso de deterioro del trabajo como fuente de derechos sociales y como elemento socialmente integrador, en el marco de paso de una norma salarial o social de empleo estable a otra basada en la desregulación del mismo.

Se han empleado técnicas cuantitativas, con la explotación de fuentes estadísticas secundarias; y cualitativas, a través del análisis explicativo de entrevistas a expertos del ámbito institucional.

Los resultados de la investigación ponen de manifiesto el surgimiento de un nuevo modelo de cohesión social excluyente basado en la intensificación y generalización de las diferencias sociales y la precarización del trabajo. En este nuevo modelo se observa que las estrategias de integración de las personas tienen cada vez menos apoyo público, y éstas quedan abandonadas, lo que se manifiesta en los cuatro ámbitos de clasificación de los factores de riesgo de exclusión social: estructural, institucional, relacional y personal

**Palabras clave:** Mercado laboral segmentado; Flexibilidad; Precarización laboral; Exclusión social; Cohesión social.

### [en] Crisis of work as a social integration factor

**Abstract.** This article analyzes the process of deterioration of the work as a source of social rights and as a social integration element. The context of this process is the passage of a wage-labour society with stable employment to other where the labour relations are deregulated.

This aim was tackled by means of quantitative and qualitative techniques. Secondary sources of statistical information were used together with interviews to experts of the institutional sphere.

The results of this research show the emergence of a new exclusive model of social cohesion based on intensification and generalization of social inequalities and job insecurity. In this new model of social cohesion, it is noted that the integration strategies of people have less and less support from Government and people are neglected. This process appears in the four spheres that classify the social exclusion risks factors: the structural, the institutional, the relational and the individual.

**Key words:** Segmented labour market, flexibility; job insecurity; social exclusion, social cohesion.

**Sumario.** 1. Introducción. 2. Planteamiento metodológico. 3. Dimensiones conceptuales del análisis: de la flexibilidad a la precarización. El trabajo hoy. 3.1. Flexibilidad laboral. 3.2. Fragmentación del mercado de trabajo. 3.3. Exclusión social. 4. Situación social y laboral en España: fragmentación,

<sup>1</sup> Universidad de Murcia  
E-mail: smanzanera@um.es

<sup>2</sup> Universidad de Murcia  
E-mail: portizg@um.es

<sup>3</sup> Universidad de Murcia  
E-mail: manuel@um.es

precarización y exclusión social. 5. Precariedad y exclusión: una constante en el discurso de los expertos. 6. A modo de síntesis y discusión. 7. Bibliografía.

**Cómo citar:** Manzanera-Román, S., Ortiz García, P., Hernández Pedreño, M. (2016). “Crisis del factor trabajo como vía de integración social”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 34(1), 15-35.

## 1. Introducción

Este artículo se contextualiza en un momento en el que España atraviesa una situación de deterioro constante del mercado de trabajo. La crisis económica ha tenido un importante efecto sobre la extensión de distintas formas de empleo precarias y sobre su destrucción, situándose la tasa de paro en 2014 en el 24,4%, lo que supone una reducción de más de dos puntos porcentuales respecto al año 2013. Este hecho también está teniendo consecuencias sobre la exclusión social ya que está afectando a grupos sociales que antes de la crisis se encontraban integrados laboral y socialmente. En el año 2013 la tasa de pobreza o riesgo de exclusión social –en adelante tasa Arope– en España alcanzó el mayor nivel al llegar al 27,3% del total de la población.

Esta situación amenaza con convertir la realidad social española en un exponente de sociedad laboralmente periférica y débil y con profundas desigualdades sociales. Este proceso se ha visto agravado con la crisis económica y financiera, pero ha habido diversas dinámicas ligadas a las políticas sociales, al mercado laboral y a la economía que, interrelacionadas y fomentadas desde las estructuras políticas y económicas, han provocado una intensificación y generalización del proceso.

El trabajo tiene un carácter central sobre los procesos de exclusión e inclusión social, aunque se observa que está perdiendo relevancia en su papel integrador de la vida social de las personas, pues aparecen los llamados “trabajadores pobres” (Arnal et al., 2013; Zubero, 2006; Zalakain, 2006; Davia, 2013). En el marco de una sociedad salarial, la creciente precariedad laboral –consecuencia de la extensión de distintas formas de empleo “atípicas”–, limita el acceso de las personas a ciertas condiciones de bienestar social y, lo que no es menos importante, a los derechos sociales. Dicha precariedad, se transforma en una “herramienta disciplinaria” haciendo más vulnerable al trabajador ya de por sí más débil. (Alonso y Fernández, 2013:119).

Este contexto y los procesos referidos al mismo han sido observados en esta investigación a partir de los discursos elaborados por expertos entrevistados del ámbito institucional relacionado con la política social y económica que tienen conocimientos en las distintas áreas que están ligadas con el mercado de trabajo y la exclusión social. El análisis de discurso se desarrolla en cuatro ámbitos de factores de exclusión social distintos: el estructural, el institucional, el relacional y el personal. En primer lugar, el plano *estructural* identifica las causas que según los expertos entrevistados provienen de la estructura social; en segundo lugar, el plano *institucional*, por el que se señalan los factores relacionados con las políticas sociales y políticas públicas de empleo; en tercer lugar, el plano *relacional* que hace referencia a los factores que tienen que ver con la red social de apoyo de la persona; y por último, el plano *personal* que señala aquellas causas que según la

interpretación de los expertos entrevistados se vinculan con la biografía personal de los individuos. En base a dicho análisis, este artículo analiza la progresiva pérdida de identidad del factor trabajo como vía de integración y el surgimiento de un nuevo modelo de cohesión social excluyente.

Inicialmente, se abordan los conceptos vinculados con los procesos de flexibilidad laboral –en este artículo se trata, fundamentalmente, la modalidad de flexibilidad numérica–, de fragmentación del mercado laboral y de exclusión social. A continuación, se afronta el análisis del mercado de trabajo español, caracterizado por una creciente precariedad en el empleo a través de las altas tasas de paro, la temporalidad y el uso cada vez más extendido de las jornadas a tiempo parcial. Seguidamente, se analiza la relación que existe entre el trabajo y la exclusión social para determinar qué consecuencias sociales tienen la flexibilidad y la precariedad laboral. Finalmente, desde un enfoque cualitativo, se analizan los cuatro ámbitos de los factores de riesgo de exclusión social obtenidos de los discursos de los expertos entrevistados. Éstos sirven para identificar el nuevo modelo de cohesión social al que las personas se están viendo abocadas desde las estructuras económicas, sociales y políticas.

## **2. Planteamiento metodológico**

La metodología de análisis utilizada ha sido mixta empleando técnicas cuantitativas y cualitativas. El análisis realizado combina en los resultados la descripción cuantitativa a partir de la explotación de la Encuesta de Población Activa de 2005 a 2014 y de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2005 a 2013 a nivel nacional y la explicación ofrecida por los expertos entrevistados. En el caso de España, la explotación de estas encuestas posibilita una aproximación a la relación entre el trabajo –formas de empleo y condiciones laborales–, y las variables que definen el marco de integración/exclusión social. Esta aproximación resulta necesaria para describir el escenario del mercado de trabajo en el que se perfilan, cada vez con mayor nitidez, la fragmentación social y la consecuente vulnerabilidad de un grueso cada vez más importante de la sociedad. Por otra parte, el período de tiempo seleccionado, permite dimensionar las consecuencias de la crisis en el proceso de deterioro de las condiciones de vida y trabajo en el mercado laboral español.

Junto al análisis cuantitativo en base a estas fuentes estadísticas, se ha realizado un análisis explicativo a partir de entrevistas a expertos del ámbito institucional relacionado con la política social y económica. Las entrevistas fueron realizadas entre febrero y mayo de 2013 con el propósito de confirmar la vinculación causal entre los procesos de precariedad laboral y de exclusión social, así como conocer el contexto social, político y económico de ambos procesos. Otro propósito fue la verificación de los colectivos más afectados con el fin de abordar con garantías de éxito la selección de las personas en situación o riesgo de exclusión social y laboral que serán entrevistadas para un análisis posterior y conocer la manera en que son vividas las situaciones de riesgo y exclusión social según la posición en relación al empleo –o trabajo–.

Las nueve entrevistas abiertas a expertos en determinadas áreas de conocimiento se distribuyen en seis campos temáticos distintos como son la

Sociedad, el Trabajo social, el Derecho, la Política, las Relaciones Laborales y la Economía (Cuadro 1).

### Cuadro 1. Áreas de conocimiento y ocupación de los expertos entrevistados

Fuente: Elaboración propia.

Perfil	Áreas de conocimiento	Ocupación
E1	Sociedad y Trabajo Social	Director del Consejo de Dirección de una ONG
E2	Sociedad, Derecho, Política, Relaciones Laborales y Trabajo Social	Jurista y profesor de la Universidad de Murcia
E3	Sociedad, Economía y Relaciones Laborales	Economista y profesor de la Universidad de Murcia
E4	Sociedad, Política y Trabajo Social	Sociólogo y responsable de gestión de asuntos sociales en la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
E5	Política y Trabajo Social	Gerente de empleo en servicios de empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León
E6	Relaciones Laborales y Política	Responsable de Secretaría de Políticas de Protección Social y de la Dependencia en UGT
E7	Relaciones Laborales y Política	Adjunto a la Secretaría General de CC.OO.
E8	Sociedad, Derecho, Política y Trabajo Social	Jurista y profesora de la Universidad de Murcia
E9	Sociedad, Economía, Política y Trabajo Social	Secretario de Organización de una Agrupación Municipal del PSOE

Los expertos entrevistados disponen de un significativo conocimiento de las distintas áreas que están ligadas con el mercado de trabajo y la exclusión social, lo que ha permitido profundizar en la comprensión de la vinculación entre los procesos de precariedad laboral y de exclusión social, identificando los cuatro ámbitos de los factores de riesgo de exclusión social mencionados anteriormente.

### 3. Dimensiones conceptuales del análisis: de la flexibilidad a la precarización. El trabajo hoy

Desde un punto de vista teórico, los conceptos relevantes para el entendimiento de la realidad social que se han analizado son la flexibilidad, la fragmentación del mercado de trabajo, la precarización del empleo, la exclusión y los diferentes espacios sociales en los que según entiende Castel (1997), las personas pueden ubicarse socialmente como son la integración, la vulnerabilidad y la exclusión.

El trabajo, como hecho o construcción social reproducida por los individuos y condicionado por el armazón cultural de cada época histórica ha sido constantemente redefinido. El trabajo ha devenido en un concepto central en las

sociedades occidentales (Tezanos, 2001; Gorz, 1991; Habermas, 1985; Castel, 1997). En torno al mismo se ordenan las diferentes esferas tanto públicas como privadas de la sociedad y de los individuos. El trabajo es importante en la sociedad actual no sólo por su naturaleza económica sino también por su naturaleza integradora en los terrenos social, político y cultural; no en balde, el trabajo resulta ser la principal fuente de derechos, lo que lo convierte en origen de bienestar objetivo y subjetivo para los individuos, especialmente desde la generalización de la norma salarial que pretendía la integración social con la conjugación del sistema económico y las formas de organización del trabajo (Alonso, 2007) y persiguiendo el pleno empleo y el empleo estable (Miguélez y Prieto, 2001). La ocupación, ya sea por cuenta propia o ajena, es sinónimo de integración y los sustentadores de hogares ocupados decrecen en proporción a medida que la exclusión social se agrava (FOESSA, 2008).

No obstante, este modelo de sociedad y de condición salarial o la norma social de empleo estable<sup>4</sup> en palabras de Miguélez (2004), ha sido degradado en las últimas décadas y en ese proceso tuvieron un importante papel los nuevos modos de estructuración del empleo basados en la flexibilidad.

En su lugar, se abre paso la sociedad de la incertidumbre a la que se refiere Bauman (2007), una sociedad en la que disminuyen las estrategias colectivas (Miguélez y Prieto, 2009: 280), al tiempo que crece la individualización de las relaciones laborales como una consecuencia derivada de la atomización de las condiciones de empleo que acompañan a los procesos de flexibilidad del mercado de trabajo.

### 3.1. Flexibilidad laboral

Son múltiples los enfoques desde los que se ha observado la flexibilidad. El debate que se centra en este tema ha sido y es intenso, a la vez que muy fértil. En primer lugar, la posición neoclásica mantenida por autores como Hayek y Friedman y Friedman (1979) ven en la flexibilidad una liberación del mercado de trabajo de los límites que les habían marcado las estructuras económicas externas; en segundo lugar, la perspectiva del modelo de especialización flexible representada por Piore y Sabel (1990), observa que las empresas deben adaptar su sistema de producción a un entorno cambiante; en tercer lugar, el modelo de los teóricos regulacionistas (Aglietta, 1979; Boyer, 1986), ve cómo la flexibilidad impone un nuevo modelo de producción como es el postfordista que, a su vez, impone nuevas formas de empleo; en cuarto lugar, el modelo toyotista, que se basa en el uso de la flexibilidad aunque observa las nuevas formas de empleo como secundarias y coyunturales; por último, el enfoque escéptico representado por autores como Anna Pollert (1994), pone en duda que la flexibilidad tenga el objetivo de reducir los costes laborales y hacer frente a los problemas del paro, sino más bien a la

---

<sup>4</sup> El modelo o norma social de empleo estable tuvo ciertas limitaciones que provocaron su colapso junto con otros motivos y que deben ser tenidas en cuenta: se dejaba fuera a las mujeres, a los países no desarrollados – En España se implantó esta norma en los inicios de la década de los años ochenta, de manera que su duración fue muy corta (Prieto, 2013)– y se primaba el crecimiento económico sobre el respeto al ecosistema natural (Miguélez, 2007).

necesidad de reducir los niveles de protección y disminuir las múltiples ventajas sociales conquistadas por los trabajadores.

En cualquier caso, el mercado de trabajo, urgido por las dinámicas que imponen factores como las nuevas tecnologías, la globalización de los mercados y el consecuente desarrollo de la competencia internacional, experimentó la transición –y ruptura–, desde una norma regulada y colectiva de empleo estable, a otra desregulada y caracterizada por la individualización y la laxitud de las relaciones laborales (Ortiz García, 2014), la constante recomposición de la mano de obra y la generación de un sistema de empleo flexible que requiere una alta movilidad horizontal y vertical. Ante los procesos transitorios en el seno del mercado de trabajo, se busca la flexiguridad por parte de la Comisión Europea (2006), o un nuevo marco institucional en el que se adopten normas flexibles y se otorgue cierta seguridad a los trabajadores más desprovistos de ella.

### **3.2. Fragmentación del mercado de trabajo**

La norma salarial basada en la desregulación se construye en función de las diferentes capacidades de adaptación al mercado de los distintos grupos e individuos. Esta situación, configura un mercado de trabajo que marcha a “dos velocidades”, la de los que consiguen una adaptación poco traumática a los requerimientos del sistema, y la de aquellos que quedan en los ámbitos periféricos, sin conseguir dicha adaptación. En suma, un mercado fragmentado.

Entre los condicionamientos que marcan la naturaleza del mercado de trabajo se encuentran el sistema educativo, el género, las políticas públicas o el autorreclutamiento o lo que autores institucionalistas llaman “sistemas de cierre” (Köhler y Martín Artiles, 2007). Esto se ha observado en los discursos de los expertos entrevistados en diversos aspectos. Por ejemplo, el discurso articulado en torno a factores estructurales apunta hacia el hecho de que las actuales políticas públicas se conforman como un factor de riesgo pues, en general, deterioran los derechos sociales de los trabajadores. No obstante, las Administraciones Públicas, especialmente las locales, tienen en sus manos actuar bajo el concepto de responsabilidad social que favorezca la cohesión social y el crecimiento económico, convirtiéndose en un claro y evidente aunque potencial factor de integración.

La existencia de este tipo de condicionamientos indica que en el mercado de trabajo se generan espacios sociales delimitados en los que se desarrollan las trayectorias laborales y vitales de los trabajadores y que se manifiestan en lo que puede denominarse como la segmentación del mercado de trabajo.

Gordon, Edwards y Reich (1986) hablaron de la existencia de dos procesos divergentes que provocaron el surgimiento del mercado de trabajo segmentado. Por un lado, la separación clara de los procesos de trabajo estructurados en un sector “primario” de aquellos propios de un sector “secundario” y, por otro lado, el incremento de la diferencia entre los trabajos que, encuadrados en el sector primario, desarrollaban actividades más autónomas o independientes y aquellos que desarrollan actividades dependientes o subordinadas. Esta diferencia se debió al interés de las empresas por hacerse, en propiedad, de las cualificaciones de los

trabajadores que, hasta ese momento, habían pertenecido a los trabajadores artesanales.

Estos autores identifican, por tanto, tres segmentos claramente diferenciados en dos áreas como son el centro y la periferia<sup>5</sup>. El segmento primario se puede definir como un grupo de trabajadores que goza de empleos estables a tiempo completo y seguros en los que la posibilidad de promoción es una realidad; los salarios, establecidos en contratos de duración indefinida, son altos y pueden disponer de recompensas en función de la experiencia y la formación. El valor añadido por obrero de producción es mayor en el centro o segmento primario que en la periferia o segmento secundario y las rentas de los obreros de producción en el centro se incrementan en relación a los obreros de la periferia, al aumentar los cocientes capital/trabajo.

En el segmento primario se produce una segmentación o división interna en torno a dos ejes o grupos de trabajadores. En primer lugar, se dispone de los trabajadores primarios independientes que cuentan con las mejores condiciones laborales y con los puestos de trabajo más cualificados. En segundo lugar, se dispone de los trabajadores primarios subordinados que cuenta con muchos puestos de trabajo semicualificados tanto de “cuello azul” como de “cuello blanco”.

El segmento secundario se puede definir como un grupo de trabajadores cuyos empleos son inestables y sufren continuos despidos o una alta rotación en puestos de trabajo poco atractivos. Aunque según el análisis realizado en base a la Encuesta de Condiciones de Vida, únicamente el trabajo garantiza el disponer de ingresos medios y/o altos y se convierte en el principal instrumento para evitar la pobreza y la exclusión social —especialmente cuando se considera el trabajo a tiempo completo y los contratos de duración indefinida—, los trabajadores del segmento secundario padecen una movilidad forzada frente a la movilidad voluntaria de los trabajadores que ocupan el segmento primario. Los salarios, establecidos en contratos irregulares o “basura” en lugares de trabajo difusos con una duración temporal, eventual o limitada, son insuficientes para el desarrollo de la vida cotidiana, conduciéndolos a situaciones de marginación y exclusión social. En opinión de Laparra (2006), se está pasando de una precariedad integradora a otra de exclusión. Para los expertos entrevistados, la precarización del empleo potenciada por las últimas reformas laborales acometidas en los últimos años está haciendo por un lado, que las relaciones laborales empeoren con la clara intención de favorecer los intereses de los empresarios y por otro lado, que los ingresos de los trabajadores se reduzcan pues se celebran con mayor asiduidad contratos —a tiempo parcial o duración determinada— en los que los ingresos son menores que en aquellos contratos a tiempo completo o de duración indefinida. A esto no está ayudando el desarrollo de las políticas económicas de austeridad que impiden el desarrollo económico y desmontan el Estado de Bienestar. Así, tanto las reformas laborales como las políticas económicas actúan como factores de riesgo para los trabajadores, aunque algunas ayudas económicas prestadas por las

---

<sup>5</sup> El estudio de Segura (1991) considera que las medidas de flexibilización han provocado la segmentación del mercado de trabajo. Distingue entre las medidas de flexibilización propiamente dichas y las medidas de flexibilización que conducen a la precariedad. Las primeras inciden en el mercado de trabajo al formar el segmento central o privilegiado mientras que las segundas medidas de flexibilización forman la periferia del mercado de trabajo.

Administraciones Públicas como el Plan Prepara son señaladas como factores de integración. Otro factor de este tipo reside en los recursos propios de los trabajadores para disponer o completar los ingresos derivados del trabajo como pueden ser los propios de la economía sumergida –que no permite la inclusión social y que ha dejado de ser un refugio en la crisis debido a la falta de demanda de la economía (FOESSA, 2014a)– o de las ayudas públicas propias o ajenas como son las pensiones de jubilación. Este hecho, se constituye como un factor de integración para los ciudadanos.

Esta segmentación del mercado de trabajo identificada por Gordon (1986) en el mercado de trabajo de los Estados Unidos se ha mantenido desde la Segunda Guerra Mundial aunque a partir de las décadas de los años sesenta y setenta todos los grupos de trabajadores o grupos sociales han sido erosionados. En el caso de España, el proceso de implantación de la norma salarial o social de empleo estable fue más tardío, también el de segmentación y el de deterioro de los segmentos.

El segmento primario independiente ha visto cómo su posición en relación a los salarios, el desarrollo de cualificaciones profesionales y la seguridad en el trabajo han sufrido una merma importante. También el segmento primario subordinado ha visto erosionada su posición en relación a la estabilidad en el empleo. El deterioro de la norma social de empleo estable para el segmento primario se ha dado en el núcleo fuerte de trabajadores que se habían beneficiado anteriormente (Miguélez y Prieto, 2009).

Es quizás el segmento secundario el que menos ha visto debilitada su posición debido, en gran medida, a que es el grupo que menos beneficios había obtenido del período anterior de crecimiento económico y de cohesión social (Miguélez y Prieto, 2009), aunque no por eso deja de experimentar procesos de erosión. Tal y como considera Prieto (2009), la segmentación del mercado de trabajo es imperfecta y no existe con claridad un segmento protegido y otro desprotegido.

El deterioro del segmento primario plantea un problema fundamental para la sociedad salarial. Éste radica en lo que Castel (1997) llama la “desestabilización de los estables”, que se constituye como el auténtico campo en el que se libra la batalla por el equilibrio de la estructura social salarial. Entre estos estables amenazados por la exclusión social está la antigua clase media que ven como “por primera vez desde la Gran Depresión son desplazados hacia los escalones inferiores de la escala social” (Rifkin, 1996: 208) y se marchitan. Son cada vez más los miembros de la clase media que tienen que aceptar empleos precarios de escaso prestigio social y que difícilmente podrían adecuarse a sus expectativas originales; los salarios de estos trabajos son cada vez más bajos, con lo que el nivel de vida propio de la clase media se ve seriamente afectado, y con él también la estabilidad de las sociedades occidentales. De esta manera, se puede determinar que la zona de vulnerabilidad en los últimos años ha sido ensanchada y, como si se tratara de un agujero negro, está succionando a los trabajadores en situación más precaria junto a aquellos que hace años eran estables y sostenían la sociedad salarial sobre sus hombros.

Los cambios en el trabajo, en las formas del empleo y el consecuente nuevo modelo de mercado laboral en el que la inestabilidad y la precariedad en el empleo tiene cada vez mayor relevancia, hace que la dimensión del trabajo tenga consecuencias sobre el resto de dimensiones consideradas: nivel de ingresos,

formación, salud y vivienda, tal y como también consideran los expertos entrevistados.

El trabajo o, con mayor precisión, su ausencia, es considerado por múltiples autores como clave para comprender la mayoría de las situaciones de exclusión social llegando incluso a provocar dificultad en la diferenciación de los procesos de exclusión social realmente desencadenados por esta dimensión (Hernández Pedreño, 2008; Pérez Yruela et al., 2009).

### **3.3. Exclusión social**

Diversos autores han llegado a un consenso en cuanto a la definición del concepto de exclusión social (Laparra et al., 2007). Los análisis sobre el tema apuntan hacia la consideración de la exclusión social como un fenómeno o hecho social estructural y también subjetivo, heterogéneo y que puede enfrentarse desde las políticas públicas. Otras características muy relevantes de la exclusión social son la multicausalidad, la multitud de dimensiones implicadas y su dinamicidad. Se considera, además, la existencia de un continuo exclusión-inclusión en el que las personas pueden situarse en base a su situación en un momento concreto.

Así, la exclusión social es dinámica pues puede afectar de un modo cambiante a grupos sociales y personas según su posición en las distintas dimensiones que definen la exclusión social (Laparra et al., 2007; Raya, 2006, Hernández Pedreño, 2010). No puede considerarse como un estado o una situación estable sino como un proceso movido tanto por los factores individuales como por los factores estructurales. Por esta razón, la exclusión social se entiende como un proceso en el que existen distintas etapas jalonadas por puntos de corte o de inflexión. Relacionado con este proceso, Castel (1997) considera tres espacios sociales contruidos sobre las dimensiones laboral y relacional. Por un lado, se encuentra el espacio de integración en el que trabajo y relaciones sociales son fuertes; por otro lado, se define el espacio de vulnerabilidad en el que trabajo, caracterizado por la precariedad, o las relaciones sociales son débiles; y, finalmente, se halla el espacio de exclusión en el que tanto trabajo como relaciones sociales inducen en la marginalidad a las personas. En estos procesos las personas acumulan desventajas sociales a la vez que se limita el ejercicio de ciertos derechos de ciudadanía (derecho a la vivienda, al trabajo, a la educación, etc.).

Se considera que la exclusión social es multidimensional, pues son diversos los ámbitos vitales de las personas que pueden verse afectados como son el económico, laboral, formativo, socio-sanitario, residencial, relacional y participación ciudadana (Subirats, 2004; 2005; Laparra et al., 2007; Hernández Pedreño, 2008).

La exclusión social es un proceso movido por los factores sociales-estructurales aunque también por los individuales, lo que le añade el carácter de subjetividad. La exclusión social se vive de una manera única y personal, pues los individuos desarrollan estrategias y recursos personales en todas las dimensiones de la exclusión social.

#### **4. Situación social y laboral en España: fragmentación, precarización y exclusión social**

La fragmentación y la precarización del mercado de trabajo en España se puede observar en tres aspectos fundamentalmente como son las altas tasas de paro que han existido tradicionalmente, los altos porcentajes de trabajadores temporales que muestran la precariedad con la que buena parte de los trabajadores españoles viven su situación en el mercado de trabajo y el creciente porcentaje de trabajadores a tiempo parcial. La creciente precarización del mercado laboral hace que el trabajo haya perdido parte de su capacidad integradora y se convierta en un factor de exclusión social en el nuevo modelo de cohesión social.

El paro en España se revela como uno de los grandes problemas a resolver debido a las altas tasas de parados que se han alcanzado en los últimos años, pues en 2014 se situaron en el 24,4%, habiendo alcanzado el 26,36% en 2013; la intensidad del crecimiento de la tasa de paro en los primeros años de la crisis se explica, fundamentalmente, por el deterioro del sector de la construcción (Toharia y Malo, 2009). Ahora bien, el paro no es vivido de la misma manera por los distintos grupos sociales: afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, a los jóvenes que a las personas de edad más avanzada y a los trabajadores no cualificados que a los cualificados. Para los expertos entrevistados, el acceso a la educación de los jóvenes y, especialmente, de los que se encuentran en situación de desempleo debe ser promovido por las Administraciones Públicas; sin embargo, la falta de políticas en esa dirección se convierte en un factor de riesgo, pues aquellos trabajadores con menor cualificación son quienes se encuentran con las peores condiciones laborales. Otros factores de riesgo, esta vez individuales o personales, son la baja cualificación de los trabajadores, derivada en buena medida del fracaso escolar y la salida prematura del sistema educativo. No obstante, alguno de los expertos entrevistados ha identificado la disposición de los trabajadores en paro, especialmente jóvenes, para retornar al sistema educativo, lo que la hace ser considerada como una estrategia activa encaminada a una reintegración laboral.

Hubo un abandono escolar muy grande de jóvenes de 20 años pero esos jóvenes sí han vuelto a estudiar (E6).

Además, para algunos trabajadores, el paro no es una situación vivida como transitoria, pues existe un alto porcentaje que está inmerso en el llamado paro de larga duración –42,49% en 2014–. Este hecho es identificado en el discurso de los expertos entrevistados como un evidente factor de riesgo.

En paralelo a la situación de estos trabajadores, se encuentra aquella de los que encadenan sucesivos empleos de corta duración junto a peores condiciones laborales, o los llamados “parados flexibles” (Santos, Montalbá y Moldes, 2004). Este concepto hace referencia a la vinculación cada vez mayor entre el paro y las dinámicas del empleo a través de la multiplicación de contratos de muy corta duración, de manera que los trabajadores viven en la adaptación de su deseo de estabilidad y un mercado de trabajo que impone la flexibilidad y que los deja más incapaces de reaccionar (Santos, 2006). La temporalidad se presenta como el segundo gran problema del mercado de trabajo español a solucionar (Toharia,

2005), ya que es uno de los factores de potenciación de la precariedad laboral. El porcentaje de trabajadores con contratos temporales en el mercado de trabajo español alcanzó el 34,04% en 2006 aunque en 2010<sup>6</sup> se quedó en el 24,91%. En 2012 y 2013 se observó una importante reducción del porcentaje de población asalariada temporal, debido a la crisis económica y financiera y la destrucción de empleo (Ortiz, 2013), que fue más intensa en el sector de la construcción en el que predominan los contratos temporales que, además, sirven de ajuste ya que sus costes son inferiores a los de los contratos indefinidos (Toharia y Malo, 2009), quedándose el porcentaje en el 24% en 2014.

**Tabla 1. Población asalariada temporal por duración del contrato, 2005-2014**  
(Medias anuales en porcentaje)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	33,3	34,0	31,7	29,3	25,4	24,9	25,3	23,6	23,4	24,0
Menos de 3 meses	16,6	15,8	15,2	14,8	16,6	17,0	17,1	17,9	19,5	19,3
De 4 a 6 meses	21,9	18,9	18,0	17,1	16,3	15,4	16,6	14,9	15,2	16,1
De 7 a 11 meses	6,3	5,8	5,5	5,9	6,0	5,8	5,8	6,2	6,5	6,3
De 1 a 3 años	12,1	10,8	10,5	10,9	11,4	9,9	9,9	10,3	9,8	10,1
3 años o más	3,0	2,9	2,9	2,8	3,3	3,6	3,7	3,6	5,0	4,5
Desconoce duración	40,0	45,8	47,9	48,5	46,5	48,2	46,8	47,1	43,9	43,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA 2005-2014.

Tal y como se observa en la Tabla 1, la duración de los contratos temporales es bastante reducida, pues en 2014 el 16,1% y el 19,3% de los trabajadores temporales manifestaron que su contrato tiene una duración de 4 a 6 meses y de menos de 3 meses, respectivamente. Es destacable que en 2014 el 43,8% de los trabajadores temporales desconozcan la duración de su contrato, lo que es indicativo del uso abusivo del contrato temporal por obra o servicio que hacen las empresas con la intención de aprovecharse de las ventajas jurídicas de este tipo de contratos (Toharia, 2002).

Por último, el uso de los contratos de jornada a tiempo parcial ha sido alentado en las últimas reformas laborales (Ortiz, 2014). Así, el porcentaje de trabajadores a jornada parcial se ha visto incrementado notablemente en el período de crisis 2009-2013 pues ha pasado del 11,97% en 2008 al 13,82% en 2011, al 14,75% en 2012 y al 16,03 en 2013,

<sup>6</sup> La reforma laboral del año 2006 puede considerarse como una de las causas de la reducción de la temporalidad; sin embargo, su éxito en el freno a la temporalidad se ralentizó debido a la evolución del paro; si descendió la temporalidad fue entre otras cosas, porque también descendió la población ocupada, especialmente a partir de 2007.

aunque en 2014 se ha reducido ligeramente hasta llegar al 15,91%. A pesar de estas cifras, la jornada a tiempo parcial es infrautilizada en el mercado de trabajo español. Es destacable el hecho de que este tipo de jornada no es deseado por la mayoría de los trabajadores, aunque a partir del año 2008 se haya observado un descenso importante del porcentaje de trabajadores que sólo buscaban un empleo de jornada completa (un 61,4% en 2013 declara trabajar a tiempo parcial por no encontrar empleo a tiempo completo), lo que puede explicarse por la crisis económica que se inició en tal año, por la interiorización que de la misma hacen los propios trabajadores y por la extensión o generalización de los llamados empleos precarios –empleos de exclusión, irregulares y jornadas atípicas– (FOESSA, 2014b). Este tipo de jornada es, además, propia de la mujer, joven y ocupada en trabajos de escasa cualificación, lo que potencia aún más su segregación laboral y social (Ortiz, 2014).

Todas estas consideraciones implican que se pueda considerar al mercado de trabajo en España como segmentado, tal y como es visto y analizado por gran parte de los expertos entrevistados (E2, E3, E5 y E6).

Como reflejo del mercado de trabajo, la sociedad se convierte en dual o polarizada. Existe una élite perfectamente integrada en la sociedad que por poseer empleos estables y unas fuertes redes familiares y de sociabilidad es cada vez más exclusiva, y una gran masa compuesta por grupos que padecen la exclusión social o están en peligro de caer en ella y que cada vez es más numerosa (Tezanos, 2001; Rifkin, 1996; Castel, 1997; Habermas, 1985).

Desde el comienzo de la crisis económica y financiera en el año 2007 hasta 2012 se ha observado una tendencia creciente en la tasa Arope que mide el riesgo de pobreza o de exclusión social.

**Tabla 2. Evolución de la tasa Arope por relación con la actividad en España, 2005-2013 (Medias anuales en porcentaje)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	23,6	23,1	22,5	23,5	23,8	26,0	26,8	27,4	26,6
Ocupados	13,8	13,2	12,9	13,8	14,0	16,5	15,3	16,0	14,8
Parados	42,6	39,8	42,7	41,2	39,4	49,0	52,1	54,5	56,5
Jubilados	26,9	26,9	23,3	23,8	21,0	17,9	18,5	13,7	13,8
Otros inactivos	34,6	35,5	36,1	38,0	36,5	36,7	38,3	38,0	34,0

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2005-2013.

La Tabla 2 muestra que los trabajadores que se encuentran en situación de desempleo son los que en mayor proporción viven procesos de exclusión social, habiendo empeorado su situación desde el año 2009. También ha habido un incremento de la proporción de trabajadores ocupados en situación de riesgo de exclusión social –del 13,8% en 2005 al 14,8% en 2013, habiéndose situado en el 16% en 2012–, lo que significa que la precariedad laboral afecta a grupos sociales que antes de la crisis se encontraban integrados. Únicamente los jubilados son quienes han mejorado su situación en términos relativos, debido a que los demás

empeoraron. El aumento de la tasa de riesgo de pobreza de los ocupados, lo que puede ser extensible al aumento de la tasa Arope del mismo grupo poblacional, se debe al crecimiento de los empleos de exclusión o precarios, entre los que cabe citar los empleos a tiempo parcial (Llano, 2015).

Tener trabajo no protege de manera definitiva de la exclusión social si no es un trabajo estable. Los últimos cambios impuestos por la reforma laboral realizada en el año 2012 y el contexto actual de empobrecimiento creciente hacen que el disponer de un empleo no ofrezca garantías reales para permanecer al margen de situaciones de exclusión social, de manera que se habla del surgimiento de la figura de los trabajadores pobres (Aragón *et al.*, 2012; Arnal *et al.*, 2013; Zubero, 2006; Zalakain, 2006; Davia, 2013). En los últimos años se ha observado que la tasa de exclusión de los trabajadores ocupados ha ascendido al 15,1% en 2013, según FOESSA (2014a). La mitad de los hogares en exclusión social y el 40% de aquellos que se encuentran en situación de exclusión severa tienen una persona ocupada (FOESSA, 2014a). Es más, hasta un 35,5% de los jóvenes que se encuentran en situación de exclusión social trabaja, lo que puede deberse a la extensión de los llamados empleos de exclusión (FOESSA, 2014b). Por tanto, las últimas reformas laborales han generado mayor desprotección social y del trabajador, lo que es propio del nuevo modelo de cohesión social excluyente.

La incertidumbre implícita en la precariedad laboral genera no sólo problemas económicos sino también problemas de carácter ontológico. La inestabilidad laboral, que para Andrés Bilbao (1999) es simétrica a la incertidumbre en la vida cotidiana, provoca necesariamente que los trabajadores sean incapaces de poder plantear cualquier tipo de proyecto a largo plazo ya que les resulta difícil participar en la estructura del consumo. Asuntos tan relevantes como la emancipación de la vida familiar o la compra de una vivienda se convierten en verdaderos problemas difíciles de resolver. Según el análisis realizado en base a la Encuesta de Condiciones de Vida, la residencia o el tipo de hogar y sus características mantienen vínculos con el trabajo y la relación que se tiene con la actividad. El poder disponer de un trabajo favorece tener un hogar en mejores condiciones tanto medioambientales como de equipamiento.

Los trabajadores con contrato a tiempo completo disponen de mejores condiciones en el hogar que los trabajadores a tiempo parcial, parados, estudiantes e incluso incapacitados permanentes al ser menos los que no disponen de luz natural, sufren ruidos producidos por vecinos o provenientes del exterior, sufren contaminación, suciedad u otros problemas medioambientales y/o sufren delincuencia o vandalismo. Para los expertos entrevistados, las personas pueden reproducir acciones en espacios físicos concretos que los determinen a la exclusión social, por lo que el entorno residencial se puede constituir como un factor de riesgo. Igualmente, la incapacidad o imposibilidad de los ciudadanos para el pago de los préstamos hipotecarios se convierte en un factor de riesgo significativo.

Por otra parte, se comprueba que el disponer de un trabajo y, sobre todo, disponer de un empleo con las características propias del segmento primario del mercado laboral, favorece un mejor estado de salud y menores limitaciones de salud en la actividad diaria y, por tanto, se reduce el riesgo de exclusión social. Los expertos entrevistados consideran igualmente que la estabilidad emocional y

psicológica favorecida por una adecuada relación de la persona con el trabajo favorece procesos de integración y protección del individuo.

Así, un factor muy significativo para la protección y la consecuente integración o exclusión social es la red familiar de apoyo con que cuentan las personas. Esta red de protección no sirve únicamente en lo material sino también en lo inmaterial, pues supone dar apoyo para fomentar la autoestima, la identidad y la motivación que si se encuentran bien potenciadas, pueden llevar al individuo a la integración social gracias a la consecución de un empleo o de una vivienda, según identifica uno de los expertos entrevistados.

A veces no valoramos el factor relacional o los temas de carácter más psicosocial, la pérdida de autoestima, la pérdida de identidad, la pérdida de motivación, la pérdida de relación, de una estructura relacional, de una red social; todos estos son factores vitales (E1).

La imposibilidad de construir una narración vital y laboral de carácter lineal mina poco a poco la capacidad de los trabajadores para reconocerse en el seno de la comunidad, es decir, merma sus habilidades y capacidades sociales. En opinión de uno de los expertos entrevistados (E1), las instituciones, organizaciones y estructuras sociales deben ser las responsables en la recuperación de tales habilidades y capacidades, pues está convencido que de esa manera la persona es capaz de volver a integrarse socialmente.

En definitiva, la necesidad del corto plazo de la economía se opone a la necesidad del largo plazo que muestra la seguridad ontológica del individuo. La flexibilidad, la incertidumbre y el cambio continuo dificultan la construcción de la identidad de los individuos ya que socava la confianza básica a través de la que el individuo comprende al “otro” como persona distinta (Giddens, 1995). Actualmente, puede ser más adecuado hablar de la existencia de múltiples identidades que pueden adaptarse de manera más adecuada a una realidad social tan flexible organizada sobre el deseo y la elección (Bauman, 2000) o identidades narrativas plurales (De Castro, 2012).

Ya se ha visto cómo el proceso de fragmentación del mercado de trabajo ha sido acompañado por otro no menos interesante como es la degradación de las condiciones laborales de los segmentos primario y secundario y también la erosión de las condiciones sociales de tales grupos de trabajadores o grupos sociales. Esta distribución de los trabajadores en el ámbito laboral tiene, por tanto, una equivalencia en la distribución de los ciudadanos en el ámbito social.

## **5. Precariedad y exclusión: una constante en el discurso de los expertos**

La naturaleza de la precariedad laboral y la exclusión social, que ha sido vista a través del análisis cuantitativo, se encuentra presente de manera constante en el discurso de los expertos entrevistados, de cuyo análisis se ha llegado a identificar un cambio en el modelo de cohesión social.

Según el análisis cuantitativo realizado, la flexibilidad y la precariedad laboral se han extendido e intensificado el período de tiempo considerado. Ha aumentado

considerablemente la proporción de trabajadores desempleados en el período considerado, ha aumentado también la proporción de trabajadores a jornada parcial y aunque la proporción de trabajadores con contratos temporales se redujo de manera considerable en los últimos años, se ha reducido la duración de los contratos temporales.

La flexibilidad y la precariedad laboral han impuesto un mercado de trabajo fragmentado que condiciona de manera significativa que los trabajadores se encuentren en mayor o menor riesgo de exclusión social. Es decir, aquellos trabajadores que se encuentran en el segmento primario del mercado de trabajo son menos vulnerables a los procesos de exclusión social ya que aún tienen al trabajo como fuente de ingresos y derechos sociales, a pesar de que han experimentado un proceso de deterioro significativo.

Lo que está ocurriendo es que la clase media –que tiene los mejores trabajos– está caminando hacia un tipo opuesto de empleos y se está precarizando su vida. Bastante gente está saliendo del mejor nivel social y económico y está yendo hacia el peor. Sin duda, la estructura del empleo y las características de los empleos determinan en buena medida la estructura social. (E3).

La precariedad laboral en un mercado de trabajo segmentado en el que las condiciones de trabajo son cada vez peores, genera procesos de exclusión social que afectan a una parte cada vez más numerosa de la sociedad española. Desde el año 2005 hasta el año 2013 se ha observado una tendencia creciente que ha sido imparable desde el comienzo de la crisis económica y financiera en la tasa Arope. En 2013 son un 27,3% de personas las que se encuentran en situación o riesgo de pobreza o de exclusión social, por un 23,3% en 2007. Uno de los retos más importantes que deben ser abordados para evitar las crecientes desigualdades sociales –característica central del nuevo modelo de cohesión social excluyente– derivadas en parte del segmentado mercado de trabajo, en opinión de uno de los expertos entrevistados, es ampliar la permeabilidad de los segmentos. De esa manera, se conseguiría que no hubiera trabajadores determinados a permanecer en el segmento más desfavorecido.

Lo que deberíamos atacar son los rasgos de la dualidad que son lesivos o que introducen muchos inconvenientes. El problema no es tanto que existan dos espacios sino que no se pueda pasar con facilidad de uno a otro. Es decir, el empleo puede tener la suficiente seguridad y flexibilidad para pasar de un espacio a otro sin ningún gran trauma (E3).

No sólo ha habido una generalización de la precariedad laboral y de la exclusión social, sino que también ha habido una intensificación pues estos procesos son crónicos para determinados grupos sociales.

Antes de la crisis existía la pobreza pues es una consecuencia del modelo capitalista. Los sectores vulnerables de antes son los mismos que ahora pero ahora se incrementan y las puertas de acceso a esa vulnerabilidad se han multiplicado. (E9).

Los más afectados por la exclusión social según los expertos son, por un lado, las personas mayores de 50 años que están en una situación de desempleo y con escasas posibilidades de empleabilidad y, por otro lado, los jóvenes que abandonaron el sistema educativo atraídos por las expectativas de empleo y altos salarios, junto a jóvenes formados que abandonan España o permanecen desempleados.

Los que ahora son más vulnerables son la juventud, por el escenario con el que se encuentran desprovisto de derechos, en un momento. Y luego, la generación que ya se ha quedado sin trabajo, que sí ha disfrutado de este mercado laboral pero que con las políticas de recorte difícilmente va a poder integrarse de nuevo (E8).

En estos dos grupos habría que considerar los ejes de desigualdad como son el género y la etnia y la nacionalidad. Las mujeres y la población inmigrante se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad que hace que tengan un mayor riesgo de vivir procesos de exclusión social. No obstante, en relación al género se debe apuntar que los servicios sociales de entidades de gobierno locales están observando un proceso de masculinización de los usuarios de tales servicios.

El colectivo de mujeres es un colectivo de mayor vulnerabilidad y sigue siendo de mayor vulnerabilidad. Sin embargo, creo que el colectivo de hombres está equilibrando esa vulnerabilidad en su contra (E4).

Según el análisis de los discursos de los expertos entrevistados, en los que se trataron todas las dimensiones de la exclusión social, se pudieron identificar cuatro ámbitos desde los que se pueden clasificar los factores de riesgo de exclusión social: un ámbito estructural, que hace referencia a los factores de riesgo e integración que se están imponiendo desde la estructura social, otro institucional relacionado con las políticas sociales y políticas públicas de empleo, otro relacional vinculado con las redes social y familiar de apoyo y otro personal, que hace referencia a los factores de riesgo e integración personales o biográficos que pueden ser manejados por el individuo.

En primer lugar, el ámbito estructural observa la existencia de estructuras sociales que por sí mismas generan factores que potencian la exclusión social, tales como el mercado de trabajo o el sistema económico. La situación de déficit público, agravada por la crisis, hace más difícil e improbable la respuesta de las Administraciones Públicas a la hora de aportar más fondos a la acción contra la exclusión social, pues éstos se están viendo reducidos notablemente. La crisis económica de los últimos años no sólo está afectando al gasto dedicado a las políticas contra la exclusión social –ámbito institucional– sino que está deteriorando el Estado de Bienestar en su conjunto, de manera más o menos intencionada. Las políticas macroeconómicas actuales marcadas por la austeridad en el gasto público están dejando sin protección a un número cada vez mayor de ciudadanos. Así, la Tasa de Cobertura por desempleo ha pasado del 78,4% en 2010 al 62,3% en 2013, según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Se ha dado un golpe absoluto al Estado social porque se ha puesto de manifiesto que la prioridad es la económica y no la social (E8).

Cada vez hay más ciudadanos que no tienen ningún tipo de prestación ni de cobertura por parte de las administraciones públicas ni por parte del Tercer Sector de acción social y se están quedando fuera de las coberturas que ese Estado del Bienestar debería de garantizar (E1).

El ámbito institucional trata la existencia de hechos sociales que dificultan la integración social de las personas. Igualmente, alude a la puesta en marcha –de manera más o menos deliberada– de políticas que están desmontando los derechos sociales y con ellos, las áreas de protección de las personas ante la exclusión social. Se trata de un mecanismo más dominado por los factores de exclusión que por los de integración.

La gente que viene al sindicato no menciona al Estado. Ellos ven que el gobierno está recortando en medicamentos, también ven el tema del copago, o el tema del comedor del hijo que ahora no lo pagan, las ayudas, etc. No tienen una esperanza de que el Estado les esté ayudando en cosas o que les vaya a ayudar en cosas (E6).

La situación económica profundamente adversa, junto con el descrédito de las instituciones para la ciudadanía, hacen que el momento actual sea especialmente crítico. Esto obliga a pensar que los ámbitos estructural e institucional puedan estar sesgados hacia un notable pesimismo que carga negativamente el discurso sobre las posibilidades de las instituciones públicas de afrontar con éxito un proceso de vertebración social.

Por otro lado, el ámbito relacional incide sobre la idea de la existencia de factores que favorecen la integración social, entre los que se cuenta, especialmente, la red de apoyo familiar. Se apunta a que pueda haber signos de agotamiento de la familia, especialmente en grupos sociales precarizados, que adelanten su futura incapacidad de protección social (FOESSA, 2014b).

Sé que la red familiar está empezando a hacer aguas. Sé que el apoyo familiar puede durar un mes, dos o tres pero las situaciones permanentes nos asfixian a todos (E9).

No obstante, las relaciones socio-familiares han experimentado un proceso de reforzamiento a través de los intensos procesos de reagrupación y de apoyo familiares habidos en los últimos años de crisis económica.

El discurso que trata el ámbito personal apunta hacia la existencia de factores como la descualificación, la violencia de género o los conflictos personales y sociales no resueltos que pueden ser tenidos en consideración como factores de riesgo para la integración de los individuos en sociedad. También considera que la persona tiene capacidades propias suficientes para poder integrarse socialmente ya que existen otros elementos como la propia actuación de las personas bajo el concepto de responsabilidad social que puede servir como factor de protección. Se reclama, pues, el poder del individuo en la mayoría de las dimensiones que

constituyen la exclusión social, aunque sin responsabilizar al ciudadano en la adopción de estrategias para la inclusión social.

Mientras que situemos la responsabilidad de la pobreza o de la exclusión en el individuo y no en el contexto estructural-territorial económico y social que genera esta situación de pobreza y de exclusión, estaremos manteniendo la situación de pobreza y de exclusión social porque no es responsable el individuo; el responsable es siempre el contexto (E1).

Todos los ámbitos vistos están interrelacionados; no obstante, los ámbitos estructural e institucional se encuentran estrechamente vinculados, pues la naturaleza del primero condiciona el desarrollo del segundo. Es destacable que mientras estos dos primeros ámbitos están dominados por factores que actúan como potencias de la exclusión social, los ámbitos relacional y personal disponen de factores que pueden ejercer como factores de contrapeso en algunos casos.

Además, según lo visto, los cuatro ámbitos describen una tendencia hacia un nuevo modelo de cohesión social (FOESSA, 2014a; 2014b) excluyente que tiene como principales características –y diferencias respecto del antiguo modelo integrador– el incremento intenso de las desigualdades sociales y la pérdida de la capacidad de inclusión del trabajo.

En este nuevo modelo algunas dimensiones se encuentran en un proceso de redefinición que se traduce en deterioro o reforzamiento de su valencia en relación a la integración social. Las dimensiones económica, vivienda, participación ciudadana y, sobre todo, el trabajo quedan deterioradas, mientras que se ha reforzado la dimensión de las relaciones socio-familiares.

En relación al antiguo modelo de cohesión social, en el nuevo se observa que la precariedad del empleo y del trabajo es vivida por más grupos sociales y, sobre todo, de manera más intensa. En el antiguo modelo predominaba la precariedad que permitía la inclusión y que hacía que el trabajo se mantuviera como el factor de integración más importante; sin embargo, en el nuevo modelo de cohesión se comienza a observar la predominancia de la precariedad que no favorece la inclusión. Pero existen más diferencias entre uno y otro modelo de cohesión.

La red familiar de apoyo se ha fortalecido en el nuevo modelo y en éste, además, se observa la dificultad de alcanzar el umbral de ingresos mínimos derivados del trabajo o de prestaciones sociales para la inclusión social ya que los salarios se han visto reducidos y el acceso a las prestaciones se ha limitado. La facilidad en el acceso a la vivienda también se ha convertido en una diferencia entre el antiguo y el nuevo modelo de cohesión social, pues existen más complicaciones que se han trasladado hasta incluso la conservación de la propiedad debido al incremento de procesos de desahucios, en opinión de los expertos entrevistados. Otra diferencia entre los modelos de exclusión social se encuentra en la participación ciudadana ya que es en parte negada. Los derechos sociales contenidos y reconocidos en el Estado de Bienestar quedan más restringidos en el nuevo modelo de cohesión social que en el antiguo, en el que los derechos sociales no eran cuestionados.

En definitiva, el nuevo modelo de cohesión social se caracteriza por tener unos espacios de vulnerabilidad y de exclusión más amplios o extensos, más profundos

pero, al mismo tiempo, más invisibles. En el nuevo modelo las personas se están viendo desprotegidas por parte de las estructuras sociales y buscan la integración social a través de estrategias individuales –alejadas ya del trabajo– que son más débiles que las estrategias colectivas o estructurales propias del antiguo modelo de cohesión social. De este modo, la responsabilidad sobre las situaciones de exclusión social ya no es tanto colectiva como individual.

## 6. A modo de síntesis y discusión

En los últimos decenios y, sobre todo, en el período de crisis económica, se ha asistido a un proceso de generalización y profundización de la flexibilidad y precariedad laboral. Las consecuencias de este hecho fueron, por un lado, la consolidación de un mercado de trabajo segmentado en el que los trabajadores con peores condiciones laborales son más numerosos y tienen mayores dificultades para superar esa situación y, por otro lado, la consolidación de una sociedad dividida con grupos sociales amplios asentados permanentemente en la exclusión social a los que se les habría negado cualquier posibilidad de realización de proyectos vitales coherentes.

En todo este proceso, el trabajo ha dejado de ser fuente esencial de derechos sociales, de libertades, de progreso económico y de cohesión social. Debido al deterioro del trabajo como piedra angular de la sociedad se ha abandonado la norma salarial o social de empleo estable en la que se ha vivido en los últimos decenios para pasar a otra norma basada en la desregulación del trabajo que hace que éste no represente un papel integrador.

La explicación del proceso descrito se deja ver en los discursos de los expertos entrevistados y en los cuatro ámbitos de clasificación de los factores de riesgo de exclusión social. El estructural y el institucional contienen factores intensificadores de la exclusión social a través del deterioro del trabajo, mientras que el relacional y el personal disponen de factores que pueden actuar como integradores y, por tanto, compensatorios.

Fiar el futuro de la sociedad española a los ámbitos relacional y personal la aboca a ser el arquetipo del nuevo modelo de cohesión social en el que a los individuos se les deja sin asideros para integrarse socialmente y sentirse ciudadanos de pleno derecho. Esto podrá ser remediado únicamente si desde los ámbitos –sobre todo desde el institucional– se abordan políticas públicas responsables y de profundo calado que eviten que las diferencias sociales sean prácticamente insalvables. Solamente así se puede reconstruir un modelo de cohesión social integrador.

## 7. Bibliografía

- Aglietta, M. (1979). *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: S.XXI.
- Alonso, L.E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Alonso, L.E. y Fernández, C. (2013). *Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Madrid: Siglo XXI.

- Aragón, J. et al. (2012). *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*. Fundación 1º de Mayo, Colección Estudios, Núm. 56.
- Arnal, M.; Finkel, L. y Parra, P. (2013). "Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias en el mercado laboral". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31 (2): 281-311.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Bauman, Z. (2007). *Tiempos líquidos*. Barcelona: Tusquets.
- Bilbao, A. (1999). *El empleo precario: seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- Boyer, R. (Dir.) (1986). *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Madrid: MTSS.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Comisión Europea (2006). *Libro Verde. Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas.
- Davia, M. A. (2013) "Mercado de trabajo y desigualdad". En J. Ruiz-Huerta, (Dir.), *Primer Informe sobre la Desigualdad en España* (pp. 75-134). Madrid: Fundación Alternativas.
- De Castro Pericacho, C. (2012). "Algunas historias de los trabajadores. Las experiencias temporales y las identidades narrativas de los trabajadores". *Revista Internacional de Sociología*, 70 (2): 423-444.
- FOESSA. (2008). *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, 2008*. Madrid: Fundación FOESSA.
- FOESSA (2014a). *Precariedad y cohesión social*. Madrid: Fundación FOESSA.
- FOESSA. (2014b). *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, 2014*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Friedman, M. y Friedman, R. (1979). *Libertad de elegir*. Barcelona: Grijalbo.
- Giddens, A. (1995). *Modernidad e identidad del yo*. Barcelona: Península.
- Gordon, D., Edwards, R. y Reich, M. (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: MTSS.
- Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.
- Habermas, J. (1985/1997). *Ensayos políticos*. Barcelona: Península.
- Hernández Pedreño, M. (Coord.) (2008). *Exclusión social y desigualdad*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Hernández Pedreño, M. (2010). "El estudio de la pobreza y la exclusión social. Aproximación cuantitativa y cualitativa". *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 69: 25-46.
- Köhler, H. y Martín Artiles, A. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.
- Laparra, M. (2006). *La construcción del empleo precario*. Madrid: Cáritas Española.
- Laparra, M., Obradors, A., Pérez, B., Pérez Yruela, M., Renes, V., Sarasa, S., Subirats, J., y Trujillo, M. (2007). "Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión social. Implicaciones metodológicas". *Revista Española del Tercer Sector*, 5: 15-57.
- Llano Ortiz, J.C. (2015). *El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de riesgo de pobreza y exclusión social en España 2009-2013*. Madrid: EAPN.
- Miguélez, F. (2004). "La flexibilidad laboral". *Revista andaluza de relaciones laborales*. 13: 17-36.
- Miguélez, F. (2007). "Flexiseguridad, bienestar y cohesión social". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 1 Extra: 145-160.

- Miguélez, F. y Prieto, C. (2001). "Crisis del empleo y cohesión social". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 19: 223-240.
- Miguélez, F. y Prieto, C. (2009). "Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa". *Política y sociedad*. 46 (1-2): 275-287.
- Ortiz García, P. (2013). "Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 31(1): 141-165.
- Ortiz García, P. (2014). "El trabajo a tiempo parcial. ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?". *Sociología del Trabajo*. 82: 73-92.
- Pérez Yruela, M. et al. (2009). *Condiciones de vida y pobreza relativa de la población en Aragón*. Zaragoza: CESA.
- Piore, M. y Sabel, C. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- Pollert, A. (1994). "La ortodoxia de la flexibilidad". En A. Pollert, (Comp.), *¿Adiós a la flexibilidad?* (pp. 45-83) Madrid: MTSS.
- Prieto, C. (Coord.) (2009). *La calidad del empleo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Prieto, C. (2013). "Las políticas de empleo en el marco de la metamorfosis de la norma social del trabajo". *Clivatge. Estudis i testimonis sobre el conflicte i el canvi socials*, 2: 117-129.
- Raya, E. (2006). *Indicadores de exclusión social. Una aproximación al estudio aplicado de la exclusión social*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo*. Barcelona, Paidós.
- Santos Ortega, A. (2006): "«Generación Flexible»: vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 24 (2): 63-83.
- Santos Ortega, A., Montalbá Ocaña, C y Moldes Farelo, R. (2004). *Paro, exclusión y políticas de empleo. Aspectos sociológicos*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Segura, J., Durán, F., Toharia, L. y Bentolila, S. (1991). *Análisis de la contratación temporal en España*. Madrid: MTSS.
- Subirats, J. (Dir.) (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Subirats, J. (Dir.) (2005). *Análisis de los factores de exclusión social*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Tezanos, J. F. (2001). *El trabajo perdido*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Toharia, L. (2002). "El modelo español de contratación temporal". *Temas Laborales*. 64: 117-139.
- Toharia, L. (Dir.) (2005). *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Toharia, L. y Malo, M.A. (2009). "¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo?". *Circunstancia: Revista de Ciencias Sociales del Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset*. 20: 1-29.
- Zalakain, J. (2006). "Trabajo, trabajadores pobres e inserción social". *Documentación Social*. 43: 45-76.
- Zubero, I. (2006). "Las nuevas relaciones entre empleo e inclusión: flexibilización del trabajo y precarización vital". *Documentación Social*. 43: 11-30.