

REVISTA PRISMA SOCIAL N° 23

**ADOLESCENCIAS Y RIESGOS:
ESCENARIOS PARA LA SOCIALIZACIÓN
EN LAS SOCIEDADES GLOBALES**

4º TRIMESTRE, DICIEMBRE 2018 | SECCIÓN ABIERTA | PP. 331-352

RECIBIDO: 17/9/2018 – ACEPTADO: 29/10/2018

LAS POLÍTICAS DEL
MERCADO DE TRABAJO
COMO FACTOR DE
INTENSIFICACIÓN DE
PRECARIEDAD LABORAL
Y EXCLUSIÓN SOCIAL

LABOUR MARKET POLICIES AS A
FACTOR OF INTENSIFICATION OF
LABOUR PRECARIOUSNESS AND
SOCIAL EXCLUSION

SALVADOR MANZANERA-ROMÁN / smanzanera@um.es

PROFESOR CONTRATADO ASOCIADO DR. SOCIOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA, ESPAÑA



prisma
social
revista
de ciencias
sociales

RESUMEN

Este artículo analiza la influencia de las políticas públicas del mercado de trabajo en el proceso de intensificación y de extensión de la precariedad laboral y exclusión social experimentado en España.

Metodológicamente, se han empleado tanto técnicas cuantitativas, con explotación de fuentes estadísticas secundarias, como cualitativas a través de revisión documental y análisis del discurso de expertos/as del ámbito institucional entrevistados/as.

Los resultados permiten reflexionar sobre cómo una legislación laboral que fomenta las formas atípicas de contratación y un sistema de prestaciones con gasto reducido y baja cobertura hace que los/as trabajadores/as deban aceptar empleos precarios. Las políticas relacionadas con el mercado de trabajo se han convertido en factores intensificadores de precariedad en el empleo y de exclusión social. Por tanto, el ámbito institucional impuesto por las últimas reformas laborales, convertido en disciplinario, debilita la integración social de los/as trabajadores/as.

PALABRAS CLAVE

Políticas públicas; mercado de trabajo; precariedad laboral; exclusión social; cohesión social, ámbito institucional, biopolítica.

ABSTRACT

This paper has analyzed the influence of the public labour market policies in the process of intensification and spread of the labour insecurity and social exclusion experimented in Spain.

Methodologically, this research is twofold, both quantitative (statistic analysis from secondary sources) and qualitative (documentary review and analysis of the discourse of experts from institutional ambit).

The results of this research indicate that Spanish labour legislation that promotes the atypical forms of hiring and by a system of benefits with limited spending and low coverage, force workers to accept lower quality jobs. Public labour market policies has become in stimulating factors of labour insecurity and social exclusion, due to promote both of them. Therefore, the institutional sphere created by the latest labour reforms, that works in a disciplinary way, weakens the social integration of the workers.

KEYWORDS

Public policies; labour market; labour precariousness; social exclusion; social cohesion, institutional sphere, biopolitic.

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo se enmarca en el contexto de un doble proceso de intensificación y de extensión de la precariedad laboral en el mercado de trabajo en España. Dicho proceso se ha visto acompañado por otro de idéntica naturaleza centrado en la exclusión social, pues el trabajo ha perdido peso como factor de integración social. Estos hechos unidos a un deterioro evidente del Estado de Bienestar, obliga a pensar las políticas relacionadas con el mercado de trabajo como necesarias para favorecer la cohesión social.

En los últimos años de crisis económica y financiera se ha comprobado que la orientación dada tanto a la legislación laboral con las últimas reformas como a las políticas públicas del mercado de trabajo está apoyando los procesos de segmentación laboral y, por ende, el incremento de la desigualdad y exclusión social. Así, en 2017 se ha alcanzado una tasa de desempleo del 17,2%, una temporalidad del 26,7% y hasta un 15,0% de los/as trabajadores/as tienen jornada a tiempo parcial, mientras que la tasa Arope quedó en el 25,7% en 2017.

La precariedad laboral fomentada por las políticas públicas del mercado de trabajo se ha transformado en una «herramienta disciplinaria» que hace más vulnerable los/as trabajadores/as ya de por sí más débiles (Alonso y Fernández, 2013: 119). Y, especialmente, aquellos colectivos más afectados por la precariedad como los/as jóvenes, las personas mayores de 55 años, las mujeres o los/as trabajadores/as no cualificados/as.

Este contexto y los procesos descritos han sido observados en este trabajo a partir de los discursos elaborados por nueve expertos/as entrevistados/as del ámbito institucional relacionado con la política social y económica. Entre otras cosas, se trató el estado y evolución de la legislación laboral y de las políticas públicas del mercado de trabajo y su relación con procesos de exclusión social. Dichos procesos también se han observado mediante la explotación de la Encuesta de Población Activa en la serie longitudinal comprendida entre los años 2008 y 2017 a nivel nacional y de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2008 a 2017 a nivel nacional. También se han utilizado datos ofrecidos por el Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Servicio de Empleo Público Estatal acerca del gasto público en protección social (2008-2015), en las políticas del mercado de trabajo (2008-2016) y los/as beneficiarios/as de las prestaciones por desempleo (2008-2017), respectivamente.

Inicialmente, se abordan los conceptos vinculados con la fragmentación del mercado de trabajo, la exclusión social, las reformas del mercado de trabajo y las políticas públicas que inciden sobre el mismo. A continuación, se analiza el mercado de trabajo en España, así como el estado y situación de la exclusión social, y la evolución de las políticas públicas del mercado de trabajo. Finalmente, desde una perspectiva cualitativa se analizan los discursos de los/as nueve expertos/as entrevistados/as que sirven para identificar la existencia de ámbitos de factores de exclusión social, entre los que se encuentra el institucional, cuya valencia ha sido modificada en el período de crisis económica y financiera planteando la aparición de un nuevo modelo de cohesión social (Manzanera-Román *et al.*, 2016).

2. OBJETIVOS

Conocida la relación existente entre la precariedad laboral y la exclusión social, el artículo fija como objetivo general conocer la influencia de las políticas públicas del mercado de trabajo en el proceso de intensificación y de extensión de la precariedad laboral y exclusión social dado en España en la crisis económica y financiera vivida en la última década. En definitiva, se desea conocer si las políticas públicas del mercado de trabajo atenúan o agravan la citada relación.

Este objetivo general se puede desglosar en diferentes objetivos específicos:

- Conocer la naturaleza y evolución del mercado de trabajo en España en la última década.
- Analizar la naturaleza y evolución de la exclusión social en España en dicho período temporal.
- Determinar la situación actual de las relaciones laborales en España tras las últimas reformas aplicadas.

Tanto el objetivo general como los específicos están vinculados con las distintas técnicas de investigación empleadas y que se describen en el apartado dedicado a la metodología.

3. METODOLOGÍA

La metodología de análisis utilizada ha sido mixta, pues se han utilizado tanto técnicas cuantitativas como cualitativas, de forma que se ha hecho uso de la triangulación entre distintos métodos. En relación con las primeras, se ha realizado una explotación a nivel nacional de la Encuesta de Población Activa de 2008 a 2017, la Encuesta de Condiciones de Vida de 2008 a 2017, datos sobre el gasto en protección social facilitados por el Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social o SEEPROS en la serie 2008-2015 (último año con datos disponibles), datos ofrecidos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre gasto público en las políticas del mercado de trabajo en el período 2008 y 2016, y datos sobre los/as beneficiarios/as de prestaciones sociales por desempleo en el período 2008-2017 brindados por el Servicio Público de Empleo Estatal. Esta aproximación resulta necesaria para describir la relación entre la precariedad laboral y la exclusión social y la influencia que las políticas públicas del mercado de trabajo ejercen sobre los procesos experimentados por ambos hechos y cómo se han convertido en factores disciplinarios. 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, se ha realizado un análisis explicativo a partir de entrevistas a expertos/as del ámbito institucional relacionado con la política social y económica que disponen de un significativo conocimiento de las distintas áreas que están ligadas con el mercado de trabajo y la exclusión social. Las entrevistas fueron realizadas entre febrero y mayo de 2013 (uno de los momentos de mayor intensidad de la crisis económica y financiera de la última década) 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 proce-

sos. En la Tabla 1 se especifican los perfiles de entrevistados/as según los bloques temáticos y áreas de conocimiento tratados.

Tabla 1. Bloques temáticos y áreas de conocimiento tratados por los/as expertos/as entrevistados/as

	TRABAJO SOCIAL	ECONOMÍA	SOCIEDAD	RELACIONES LABORALES			DERECHO		POLÍTICA
	E1	E3	E4	E5	E6	E7	E2	E8	E9
Estado de Bienestar									
Políticas públicas									
Derechos sociales y políticos									
Economía									
Mercado de trabajo									
Normas y leyes laborales									
Trabajo									
Pobreza y exclusión social									

Fuente: Elaboración propia

En este artículo se ha realizado un análisis de dos bloques temáticos. En primer lugar, el denominado como «Políticas públicas» en el que se hace una consideración especial de las políticas públicas del mercado de trabajo y, en segundo lugar, el de «Normas y leyes laborales» que hace referencia al contexto legislativo que rige las relaciones laborales. De esta manera, se hace especial hincapié en el ámbito institucional de los factores de exclusión social.

4. DIMENSIONES CONCEPTUALES DEL ANÁLISIS: PRECARIEDAD, EXCLUSIÓN SOCIAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Desde un punto de vista teórico, los conceptos más relevantes que se han analizado para la explicación y comprensión de la realidad social son los siguientes: la fragmentación del mercado de trabajo, la precariedad laboral, la exclusión social, así como las Relaciones Laborales y las políticas públicas que tienen incidencia sobre el mercado de trabajo y que se han convertido en factor disciplinario y de intensificación de la precariedad de los/as trabajadores/as.

4.1. FRAGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La teorización de la fragmentación del mercado de trabajo fue acometida por Gordon, Edwards y Reich (1986), quienes hablaron de la existencia de dos procesos divergentes en el mercado de trabajo. 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, insistieron en la ampliación de la diferencia entre los trabajos que, encuadrados en el sector primario, desarrollaban actividades más autónomas o independientes y aquellos cuyas actividades eran dependientes o subordinadas.

Gordon identifica, por tanto, tres segmentos claramente diferenciados en dos áreas como son el centro y la periferia. En primer lugar, distingue el segmento primario que incluye al segmento primario independiente y al segmento primario subordinado; y, en segundo lugar, se tiene el segmento secundario.

El segmento primario se puede definir como un grupo de trabajadores/as 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/a de producción es mayor en el centro o segmento primario que en la periferia o segmento secundario y las rentas de los/as obreros/as de producción en el centro se incrementan en relación a los/as obreros/as de la periferia, al aumentar los cocientes capital/trabajo.

El segmento secundario se puede definir como un grupo de trabajadores/as cuyos empleos son inestables y sufren continuos despidos o una alta rotación en puestos de trabajo poco atractivos. Padecen, por tanto, una movilidad forzada frente a la movilidad voluntaria de los/as trabajadores/as 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.

Esta segmentación del mercado de trabajo identificada por Gordon 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 comenzó la erosión de todos los grupos de trabajadores/as o grupos sociales con la implantación de nuevas formas de organización del trabajo y un nuevo proceso de automatización.

En España se ha observado un crecimiento del segmento secundario, si se tiene en cuenta que hasta un 17,2% de la población activa en 2016 se encuentra en paro y más de un cuarto de la misma dispone de un contrato de carácter temporal. Por supuesto, este hecho ha sido especialmente agravado por el largo período de crisis vivido.

Esta distribución de los/as trabajadores/as en el ámbito laboral puede tener una equivalencia en la distribución de los/as ciudadanos/as en el ámbito social. Robert Castel (1997) considera que tanto el trabajo como la intensidad de las relaciones sociales explican las distintas situaciones que en la sociedad actual se pueden tener, de manera que pensó en tres espacios sociales posibles como son el de inclusión y el de exclusión junto con el intermedio de vulnerabilidad.

4.2. EXCLUSIÓN SOCIAL

En las últimas décadas, la exclusión social aparece como un hecho social asociado al capitalismo más avanzado y a las posiciones neoliberales y, por tanto, a la flexibilidad laboral y a la precarización de los empleos y, finalmente, al debilitamiento progresivo del Estado de Bienestar.

Diversos/as autores/as han llegado a un consenso en cuanto a la definición del concepto de exclusión social entendiéndolo como «un proceso de alejamiento progresivo de una situación de integración social en la que pueden distinguirse diversos estadios en función de la intensidad: desde la precariedad o vulnerabilidad hasta las situaciones de exclusión más graves» (Laparra *et al.*, 2007: 29). Tales estadios se generan por la acumulación de riesgos en distintas variables

que afectan a la biografía de las personas que se ven afectados, limitando los canales de integración y acceso a los instrumentos de protección social.

Los análisis sobre el tema apuntan hacia la consideración de la exclusión social como multifactorial, dinámica y multidimensional (Hernández, 2008; 2010; Laparra *et al.*, 2007; Raya, 2006, Subirats, 2004; 2005). Además, la manera en que es vivida, experimentada y se piensa la exclusión social hace que sea un fenómeno o hecho social estructural y también subjetivo, heterogéneo y que puede enfrentarse desde las políticas públicas. De esa forma, es evidente la necesidad de hacer una consideración de las relaciones laborales y las políticas públicas del mercado de trabajo, pues forman parte de los procesos que gestan las situaciones de exclusión social.

4.2.1. El deterioro de las Relaciones Laborales en España

Al echar la vista atrás sobre las múltiples reformas laborales habidas en España, se puede decir que existe un elemento que sirve de inspiración a todas ellas y es la precarización del empleo a través de la flexibilización del mercado de trabajo con la proliferación de los contratos temporales. Esta corriente de precarización ha tenido etapas de ralentización y de aceleración aunque ha sido constante. En definitiva, ha supuesto un proceso de erosión de la seguridad y estabilidad del empleo, así como de la figura del/la trabajador/a asalariado/a, lo que ha significado un ataque al modelo de Estado de Bienestar construido en España a partir de la década de los años ochenta y, lo que es más, un ataque al tipo de sociedad y cohesión social basadas en la norma social de empleo estable (Prieto, 2013) evolucionando hacia otro paradigma respecto a la relación de empleo (Lorente y Guamán, 2018). No obstante, se debe decir que las normas y leyes que rigen las Relaciones Laborales no son responsables en exclusiva del mantenimiento del alto porcentaje de trabajadores/as temporales. Este hecho es explicado conjuntamente por otros elementos como la naturaleza del propio sistema productivo y la incertidumbre inscrita en el modelo económico español derivada de su posición en la división internacional del trabajo (Toharia, 2002).

Las dos últimas reformas del mercado de trabajo estuvieron marcadas por el contexto de crisis económica y financiera internacional que las forzó. En 2010, con el Real Decreto Ley 10/2010 y Ley 35/2010, de 17 de septiembre de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de trabajo, se llevó a cabo una nueva reforma laboral ante la necesidad de adecuación de las empresas a los requerimientos de la producción y el mercado.

Se incidió, en definitiva, en la necesidad de flexibilidad interna en las empresas y en el abaratamiento de los costes de despido. En relación a la contratación temporal, también intentó limitarla a través de una duración máxima de tres años, ampliable en 12 meses, por convenio colectivo de ámbito sectorial, estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, en el contrato por obra o servicio.

El Real Decreto Ley 3/12, de 10 de febrero y la Ley 3/12, de 6 de julio supusieron la última reforma en el mercado de trabajo español y que, quizás, es la más profunda desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980. Se situó en un contexto semejante al de la reforma anterior, aunque el agravamiento de los indicadores económicos y el incremento de las cifras del paro (se situó en el 25,03% en 2012) señalaban que la situación era aún peor. Entre

los objetivos que tuvo esta reforma se pueden encontrar los siguientes: detener la destrucción de empleo que sufría España; reducir el desempleo juvenil; fomentar la creación de empleo estable; facilitar la contratación de trabajadores/as por parte de las pequeñas y medianas empresas; garantizar la flexibilidad de los/as empresarios/as en la gestión de los/as empleados/as y la seguridad de los/as trabajadores/as; favorecer la descentralización de la negociación colectiva y fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias de la empresa; y combatir la segmentación laboral.

Entre las medidas positivas que se pueden considerar se encontraban, en primer lugar, la creación de un nuevo contrato de apoyo a los/as emprendedores/as para fomentar la contratación indefinida de los/as trabajadores/as jóvenes y parados/as de larga duración por parte de las pequeñas y medianas empresas¹. Y, en segundo lugar, la creación de nuevas vías para fomentar la flexibilización interna en las empresas con el fin de detener la destrucción de empleo.

Sin embargo, existieron otras medidas que pueden ser consideradas precarizantes, como, en primer lugar, la posibilidad de encadenar contratos formativos con un/a mismo/a trabajador/a en la misma o en distintas empresas hasta que el/la trabajador/a cumpla los treinta años². En segundo lugar, la creación de un período de prueba en el nuevo contrato indefinido para apoyo a los/as emprendedores/as, lo que lo convierte en un contrato a término durante ese año y sin derecho a indemnización; y la acumulación de medidas para el abaratamiento del despido, ya que se generaliza para todos los despidos improcedentes la indemnización de 33 días de salario por año trabajado, con el tope de 24 mensualidades. Resulta innecesario, en opinión de Cavas Martínez (2012), el contrato de fomento de la contratación indefinida anterior a esta reforma. Además, la supresión de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes indemnizados también se debe considerar como una medida para el abaratamiento de los costes de despido. Y, en tercer lugar, medidas para la flexibilización interna de las empresas como son la posibilidad de modificación de las condiciones de trabajo (salarios, jornada, horarios) en una empresa para hacer frente al entorno cambiante si se dan motivos relacionados con la competitividad, la productividad u organización del trabajo en la empresa, la reordenación del sistema de clasificación profesional eliminando las rígidas categorías profesionales para favorecer la movilidad funcional, la autorización a las empresas para distribuir irregularmente el 5% de la jornada a lo largo del año sin que tal hecho esté contemplado en el convenio colectivo. En opinión de Cavas Martínez (2012), la indefinición puede dominar la justificación de los cambios en las condiciones contractuales y de trabajo.

Otra medida muy destacable fue aquella que trataba de combatir la segmentación del mercado de trabajo a través de la consideración de los temas relativos a la extinción del contrato. Así, se buscó la eliminación del llamado «despido exprés» con la supresión del pago de los llamados salarios de trámite mientras se decide lo procedente o improcedente del despido. En relación

¹ Este contrato por tiempo indefinido y jornada completa únicamente será celebrado por empresas con menos de 50 trabajadores/as. Contempla período de prueba de un año y tiene incentivos fiscales y bonificaciones a la Seguridad Social, siempre que la empresa mantenga al/la trabajador/a durante al menos tres años. Finalmente, permite compatibilizar el salario con un porcentaje de la prestación por desempleo.

² Se permite la celebración de este contrato con jóvenes de hasta treinta años mientras la tasa de desempleo no se sitúe por debajo del 15%.

con la extinción del contrato, también se reguló el despido colectivo habiéndose suprimido la autorización administrativa en los EREs.

La reforma laboral de 2012 trató de debilitar enormemente el papel de las organizaciones sindicales y, por el contrario, fortalecer el poder de los/as empresarios/as ante los/as trabajadores/as, lo que favorece la precarización no tanto del empleo como de las Relaciones Laborales (Aragón *et al.*, 2012). También se puede asegurar que las medidas puestas en marcha pueden servir como incentivos a la contratación y disminución de las altas tasas de desempleo, aunque no aseguran una disminución de la precarización laboral (Ortiz, 2013), tal y como se pudo ver, por ejemplo, con el incremento de la proporción de trabajadores/as con jornadas a tiempo parcial. Igualmente, la cobertura de la negociación colectiva ha presentado una tendencia decreciente y, finalmente, se ha conseguido flexibilizar parte de las condiciones de trabajo mediante una reducción o moderación de los salarios reales de los/as trabajadores/as (UGT, 2014; Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013; Fundación FOESSA, 2014b) que ha permitido el mantenimiento de los empleos (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013).

Tal y como se ha podido comprobar y ha sido corroborado por los/as expertos/as entrevistados/as, muchas de las medidas puestas en marcha buscaron que la flexibilidad laboral permitiera el acceso al mercado de trabajo de grupos sociales especialmente afectados por el desempleo. Este tipo de precarización que se puede considerar como de transición o de integración ha ido acompañada de la «precarización trampa» o de exclusión (Laparra, 2006), que pasó a convertirse en la norma.

La evolución de las Relaciones Laborales propiciada por reformas que han desequilibrado la relación de poder entre trabajo y empresario/a, ha promovido que el trabajo pierda su capacidad integradora (Manzanera-Román *et al.*, 2016), no siendo compensado por unas políticas públicas del mercado de trabajo basadas en la mejora de la protección social (Laparra, 2006).

4.2.2. Políticas públicas del mercado de trabajo: favorecedoras de la segmentación laboral y de la exclusión social

Las políticas públicas tienen un papel central en el logro del bienestar de los/as ciudadanos/as y la cohesión social pues son las encargadas de diseñar, ordenar, gestionar y aplicar las prestaciones económicas y los servicios públicos. Estos se centran en múltiples ámbitos como son la sanidad, la vivienda, la familia y la educación entre otros; sin embargo, es el trabajo o el empleo donde las políticas públicas adquieren mayor relevancia por su importancia como factor integrador de las personas y por haber sido la base sobre la que se asentaron los distintos modelos de Estados de Bienestar. Además, en los últimos años se ha podido observar una progresiva fusión de las políticas públicas o sociales con las políticas de empleo, pues los límites entre paro y exclusión social se han desdibujado al multiplicarse las formas de exclusión social (Santos *et al.*, 2004).

Las políticas públicas del mercado de trabajo se pueden definir como un conjunto de medidas dirigidas a procurar posibilidades ocupacionales y satisfacer las necesidades de trabajadores/as que precisen las empresas (Herrador Buendía, 2008), es decir, tienen una misión de intermediación (Moreno de Vega y Lomo, 2013) ya que se sostienen sobre la lógica de que es necesaria la intervención pública para salvar las desigualdades que genera el propio mercado

(Miguélez, 2013). Son regidas, fundamentalmente, a través de dos principios como son la eficiencia y la equidad (Toharia, 2009). Eficiencia para conseguir ajustar los fallos del mercado de trabajo y conseguir altas tasas de empleo, y equidad para conseguir la igualdad social y una redistribución justa de la renta eliminando el riesgo de pobreza.

Las políticas públicas del mercado de trabajo en España en las últimas décadas han experimentado un viraje desde el universalismo hasta un modelo descompuesto de protección basado en la dualización y la desigualdad. Las políticas de inserción no se pueden desvincular de los procesos de segmentación y flexibilización del mercado de trabajo; así, han contribuido a poner a los/as trabajadores/as a disposición del mercado mediante dos estrategias. La primera es la desestabilización del modelo de empleo estable fomentando y consiguiendo la aceptación de la flexibilidad por parte de los/as desempleados/as (Santos *et al.*, 2004; Herrador, 2008), mientras que la segunda es activar a los/as desempleados/as y ejercer control sobre ellos. Es decir, construir un sistema disciplinario de deberes y obligaciones que está unido a la idea de que el paro es un problema personal y nunca social o político (Santos *et al.*, 2004, Miguélez, 2013).

Las políticas públicas del mercado de trabajo en España, que se caracterizan por ser insuficientes y favorecedoras de un proceso de dualización o desigualdad entre los/as beneficiarios/as, se han visto afectadas por la crisis económica y financiera de los últimos años. Aunque no cumplen el propósito sobre el que se basan, sí atienden los dictados del liberalismo que las han guiado en las últimas décadas (Miguélez, 2013). Al mismo tiempo, se puede decir que las políticas públicas del mercado de trabajo ya no buscan la integración de grupos sociales en la sociedad sino la inserción de las personas vulnerables o excluidas favoreciendo su empleabilidad puesto que el empleo, tras la crisis de la sociedad salarial, no se puede asegurar (Santos *et al.*, 2004). En esta línea se fija el impulso dado al emprendimiento por parte de numerosos colectivos entre los que se pueden encontrar, especialmente, los/as jóvenes (Casas, 2012; Suárez, 2017).

5. RESULTADOS

En este apartado se exponen, en primer lugar, los principales resultados del análisis cuantitativo realizado para conocer la situación laboral (precariedad) y social (exclusión) de España en la última década; también se ha abordado la posición de las políticas públicas del mercado de trabajo. En segundo lugar, se muestran los resultados derivados del análisis cualitativo de las entrevistas realizadas a expertos/as del ámbito institucional.

5.1. SITUACIÓN LABORAL Y SOCIAL EN ESPAÑA: EXTENSIÓN E INTENSIFICACIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL; POLÍTICAS PÚBLICAS DEL MERCADO DE TRABAJO REDUCIDAS Y DE BAJA COBERTURA.

La observación del mercado de trabajo español como eminentemente segmentado y precario se hace desde la consideración de las tasas de paro, de temporalidad y de parcialidad, lo que tiene su reflejo en una sociedad también fragmentada.

Las altas tasas de paro alcanzadas en España en la última década se presentan como uno de los principales problemas del mercado de trabajo. En el año 2017, la tasa de paro se situó en el 17,2% habiendo alcanzado el 26,4% en 2013. Como tal, el paro afecta en mayor medida

a las mujeres que a los hombres, a los/as jóvenes que a las personas de edad más avanzada y a los/as trabajadores/as no cualificados/as que a los/as cualificados/as.

Una de las características más significativas del paro en España es la duración de este, pues en el año 2017 hasta el 52,6% de la población en paro se encuentra en esa situación durante más de 12 meses. Por tanto, el paro no es una situación vivida como transitoria por una gran proporción de trabajadores/as. A estos habría que sumar la situación de los/as llamados/as «parados/as flexibles» (Santos *et al.*, 2004) o los/as parados/as que alternan largos períodos de desempleo con otros de ocupación a través de contratos de muy corta duración.

Otro problema en el mercado de trabajo español es la temporalidad. El porcentaje de trabajadores/as con contratos temporales en el mercado de trabajo español ha rondado el 30% durante décadas. En 2006 alcanzó el 34,0%, aunque desde ese año hasta 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. Finalmente, en los últimos años y con el inicio de la recuperación económica se ha observado una reacción idéntica de la proporción de trabajadores/as con contratos temporales representando el 26,7% de la población ocupada en 2017. Un indicador interesante acerca de la temporalidad lo representa la duración de los contratos de este tipo que se celebran. En 2017, el 38,8% de trabajadores/as temporales tienen un contrato de duración inferior al año, mientras que los que superan el año representan tan solo el 14,5%; finalmente, hasta un 46,7% desconoce la duración de su contrato, lo que representa una clara señal de la amplia celebración de contratos temporales por obra o servicio. En términos generales, la temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, a los/as jóvenes que a las personas mayores, aunque se observa una tendencia a que más trabajadores/as de mayor edad se vean afectados/as.

Finalmente, a pesar de que la jornada a tiempo parcial se encuentra infrutilizada en el mercado de trabajo español, en los últimos años se ha visto reforzada e impulsada por las últimas reformas laborales (Ortiz, 2014; Ortiz y Cosimi, 2015). El porcentaje de trabajadores/as a jornada parcial se ha visto incrementado notablemente en el período de crisis 2009-2013, pues ha pasado del 12,0% en 2008 al 16,0% en 2013, aunque ya en 2017 se ha reducido hasta llegar al 15,0%. Se trata de un tipo de jornada no deseada por la mayoría de los/as trabajadores/as, lo que se demuestra en que hasta el 58% de los/as ocupados/as con ese tipo de jornada la tienen por no haber podido encontrar trabajo de jornada completa. Este porcentaje ha aumentado considerablemente desde el año 2008 (34,2%), de manera que es indicativo de la manera en cómo los/as trabajadores/as han sido puestos/as a disposición de las necesidades empresariales. Finalmente, 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; Ortiz y Cosimi, 2015).

Por tanto, la situación del desempleo, la temporalidad y la parcialidad son indicadores claros de que el mercado de trabajo español se encuentra segmentado y dominado por la precariedad, algo normalizado entre los/as jóvenes (Cebrián, 2017; Martín *et al.*, 2018). Ahora bien, este hecho tiene su reflejo en la sociedad con la aparición de una sociedad polarizada y con cada vez más diferencias. En 2017, la tasa AROPE quedó en el 25,7%, y aunque se ha

producido una disminución desde 2009, indica que un cuarto de la población española se encuentra en riesgo de pobreza o de exclusión social. Si se tiene en cuenta la relación de la tasa de riesgo de pobreza con la actividad en España, se puede determinar que los/as parados/as son el colectivo con mayor riesgo (44,6% en 2017). En los últimos años se ha observado el incremento de esta proporción, pero también la de los/as trabajadores/as ocupados/as, que en 2017 llegan a tener una tasa del 14,1%, mientras que en 2008 tan solo alcanzaron un 11,7%. El comportamiento de la tasa de riesgo de pobreza para estos dos colectivos es similar si se considera la tasa AROPE (parados, 59,2% en 2017; ocupados, 16,3% en 2017), de manera que se confirma que disponer de un trabajo no implica una protección definitiva de la exclusión social, a menos que sea un empleo estable. De ahí que en los últimos años se hable, por tanto, de los/as llamados/as trabajadores/as pobres (Aragón *et al.*, 2012; Arnal *et al.*, 2013; Zubero, 2006; Zalakain, 2006; Davia, 2013).

Este hecho indica que el trabajo ha perdido parte de su capacidad de integración social, facilitando el debilitamiento de la cohesión social. No hay que olvidar que a esto ha contribuido de manera significativa la orientación dada en los últimos años a las políticas del mercado de trabajo.

En general, el gasto en protección social a través de políticas públicas se ha visto afectado por la crisis económica y financiera, pues ha habido una tendencia creciente en todo el período considerado (2,2%), aunque comenzó a decrecer a partir de 2014 (ver Cuadro 1). No obstante, este hecho obedece a que el gasto se concentró en aquellas partidas que pueden considerarse ineludibles como son la vejez o el pago de las pensiones de jubilación y supervivencia, que son las partidas con mayor crecimiento, obligando a la reducción de otros gastos (Conde-Ruiz *et al.*, 2016). Otras como sanidad y familia mantuvieron estable su asignación en el período considerado, así como aquella dedicada a las personas en exclusión social a pesar del incremento notable de personas en situación de vulnerabilidad y exclusión social. Es más, en cuanto a la partida de desempleo, se ha observado un decrecimiento, aunque solo a partir del año 2014.

Cuadro 1. Gasto en protección social, con relación al Producto Interior Bruto (2008-2015)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Tasa de variación media (2008-2015)
Vejez	6,9	7,7	8,1	8,5	9,1	9,6	9,8	9,7	5,8%
Sanidad	6,6	7,1	7,0	6,9	6,6	6,5	6,5	6,6	0,0%
Desempleo	2,3	3,5	3,2	3,6	3,4	3,3	2,7	2,2	-0,6%
Invalidez	1,5	1,7	1,7	1,8	1,8	1,9	1,8	1,7	1,9%
Familia	1,3	1,5	1,5	1,4	1,3	1,4	1,3	1,3	0,0%
Supervivencia	1,9	2,1	2,2	2,2	2,3	2,4	2,5	2,4	3,8%
Exclusión	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0%
Vivienda	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	-7,1%
Gasto total en protección social	21,0	24,0	24,2	24,9	25,0	25,3	24,9	24,3	2,2%

Nota: Los datos de los años comprendidos en el período 2014-2015 son provisionales. Los datos para Vivienda son estimados en el período 2008-2012.

Fuente: SEEPROS

En el Cuadro 2 se puede observar la evolución del gasto público en políticas del mercado de trabajo en España desde el año 2008 al año 2016. La tendencia general ha sido decreciente en el conjunto del período considerado tanto para las políticas activas (con una tasa de variación media del -3,2%) como las políticas pasivas (con una tasa de variación media del -0,8%).

Se han podido identificar dos períodos en el gasto público en las políticas del mercado de trabajo. Así, en el período 2008-2010 la tendencia ha sido creciente tanto en políticas activas (siguiendo las directrices marcadas por los PNAin) como en políticas pasivas. Ya en 2011 comenzó a decrecer el gasto dedicado a las políticas del mercado de trabajo hasta llegar al 2,31% en 2016. Las políticas pasivas fueron las que mostraron una mayor intensidad en el crecimiento (al menos, hasta 2013), lo que es debido al rápido incremento del número de parados/as, aunque también a la tendencia propia del sistema de políticas públicas del mercado de trabajo en España, cuya apuesta por las políticas activas es muy limitada. Además, como se ha visto, las últimas reformas de las medidas de protección por desempleo han tenido más una intención de activación de los/as desempleados/as al introducir más obligaciones que derechos y bienestar real a través de un sistema de ingresos mínimos (Laparra, 2006).

En relación con el gasto público en las políticas activas del mercado de trabajo reflejado en el Cuadro 2, se puede observar que la partida destinada a los incentivos al empleo, junto con la de formación son las que han experimentado una mayor reducción (con tasas de variación media del -9,1% y -3,3%) en el período considerado. Estas partidas suponían dos tercios del gasto en políticas activas hasta 2011, mientras que en 2016 apenas llegaban a un tercio. Según García Serrano (2007), el gasto en formación está desequilibrado por estar dirigido más hacia los/as trabajadores/as empleados/as que a los/as parados/as. Por otro lado, el gasto es reducido en relación con la administración y servicios de empleo

–colocaciones e intermediación laboral–, aunque se haya visto incrementado desde 2011, al igual que ha ocurrido con la partida dedicada a los incentivos a la creación directa de empleo.

Cuadro 2. Gasto público en las políticas del mercado de trabajo por tipo de acción, con relación al Producto Interior Bruto (2008-2015)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Tasa de variación media (2008-2016)
TOTAL	2,53	3,68	3,88	3,61	3,67	3,38	2,99	2,50	2,31	-1,1%
POLÍTICAS ACTIVAS	0,59	0,64	0,71	0,69	0,56	0,42	0,45	0,45	0,44	-3,2%
Administración y servicios	0,10	0,13	0,12	0,10	0,08	0,09	0,11	0,14	0,14	5,0%
Formación	0,15	0,17	0,18	0,18	0,15	0,12	0,12	0,11	0,11	-3,3%
Rotación en el empleo y empleo compartido	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	-	-	-	-
Incentivos al Empleo	0,22	0,22	0,26	0,26	0,17	0,07	0,07	0,07	0,06	-9,1%
Empleo con apoyo y rehabilitación	0,07	0,07	0,08	0,08	0,08	0,06	0,06	0,07	0,08	1,8%
Creación directa de empleo	0,06	0,08	0,08	0,06	0,05	0,06	0,09	0,10	0,10	8,3%
Incentivos a la creación de empresas	0,09	0,10	0,11	0,11	0,11	0,11	0,11	0,10	0,10	1,4%
POLÍTICAS PASIVAS	1,84	2,91	3,05	2,81	3,03	2,87	2,44	1,91	1,72	-0,8%
Apoyo y mantenimiento de ingresos desempleados/as	1,78	2,85	3,01	2,78	2,99	2,85	2,41	1,89	1,70	-0,6%
Jubilación anticipada	0,06	0,06	0,04	0,04	0,04	0,02	0,03	0,02	0,02	-8,3%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En el Cuadro 3 se puede observar la evolución de los/as beneficiarios/as de prestaciones por desempleo. El número de beneficiarios/as de las prestaciones de nivel contributivo y asistencial experimentó una tendencia creciente hasta el año 2010 teniendo un crecimiento muy acusado entre los años 2008 y 2010; sin embargo, a partir de ese último año el número de beneficiarios/as comenzó a decrecer ligeramente entre los/as que reciben prestaciones asistenciales y más drásticamente entre aquellos/as de prestaciones contributivas. Este hecho no solamente tiene relevancia sobre la situación de exclusión social que pueden vivir los/as trabajadores/as en situación de desempleo, sino también sobre la calidad del empleo que puedan aceptar. Así, «un/a desempleado/a que perciba la prestación por desempleo ve reducidas en un tercio sus probabilidades de acceder a un empleo precario respecto de aquellos/as que no cobran la prestación» (Laparra, 2006: 248). Esto hace que un sistema de prestaciones con gasto reducido, como es el caso del español, se convierta en un factor intensificador de precariedad en el empleo al mismo tiempo que disciplinario.

Cuadro 3. Beneficiarios/as de prestaciones por desempleo por tipo de prestación (2008-2016)

	Total	Nivel contributivo	Nivel asistencial	Renta Activa de Inserción	Programa de Activación para el empleo	Tasa neta de cobertura del desempleo
2008	1.814.632	1.100.879	646.186	67.567	-	73,9
2009	2.681.223	1.624.792	960.888	95.543	-	76,1
2010	3.042.734	1.471.826	1.445.228	125.680	-	79,8
2011	2.845.652	1.328.020	1.331.316	186.316	-	71,6
2012	2.942.061	1.381.261	1.327.027	233.773	-	66,6
2013	2.865.153	1.310.915	1.313.986	240.252	-	63,2
2014	2.542.977	1.059.799	1.221.390	261.788	-	60,0
2015	2.224.172	838.392	1.102.529	249.470	33.781	56,9
2016	2.010.245	763.697	997.192	225.879	23.477	54,8
2017	1.862.400	726.575	902.193	199.614	34.018	56,0

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

En contraste con este tipo de prestaciones, la Renta Activa de Inserción³ mantuvo una tendencia de acusado crecimiento entre los años 2008 y 2014, lo que indica que el sistema de prestaciones por desempleo resultó insuficiente ante la grave y prolongada situación de crisis económica y financiera. Otra muestra de esta insuficiencia se observa al tener en cuenta la evolución de la tasa de cobertura. Esta experimentó una tendencia creciente entre los años 2008 y 2010, llegando a cubrir hasta el 79,8% de las personas con necesidades de protección social, aunque a partir de ese año y hasta 2016 tuvo un decrecimiento muy acusado hasta alcanzar el 56,9%⁴, aunque ya en 2017 ha comenzado a recuperarse ligeramente. Esto indica una extensión de la vulnerabilidad y exclusión social y un abandono de las personas afectadas por el desempleo (Fundación FOESSA, 2014a).

5.2. LA INSUFICIENCIA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL MERCADO DE TRABAJO Y EL IMPULSO DELIBERADO A LA PRECARIEDAD LABORAL EN EL DISCURSO DE LOS/AS EXPERTOS/AS

El mercado de trabajo fue analizado a través de las entrevistas a los/as expertos/as del área de conocimiento de Economía (E3), Derecho (E2) y Relaciones Laborales (E5, E6 y E7). Todos/as coincidieron en señalar la precariedad laboral como principal característica del mismo. Así, en opinión de uno/a de los/as expertos/as del área de conocimiento de Relaciones Laborales (E7), la precariedad ha seguido un proceso de extensión en los últimos años a sectores que tradicionalmente han sido considerados un espacio de estabilidad como es el caso de la Administración Pública. También se identificó un elemento especialmente significativo del mercado de trabajo como es la segmentación, considerada por el/la experto/a del área de conocimiento

³ La Renta Activa de Inserción es una prestación que amplía la protección por desempleo asistencial para personas mayores de 45 años (y menores de 65 años) que carecen de rentas (el/la solicitante y su familia), llevan más de un año inscritas como demandantes de empleo y no tienen derecho a percibir ningún otro subsidio.

⁴ La proporción de personas protegidas puede ser aún menor si se tiene en cuenta la tasa de protección de parados/as. La tasa de protección de parados/as se obtiene del cociente de parados/as de la EPA que perciben prestaciones y el total de parados/as de dicha encuesta. Es calculada por la Fundación 1º de Mayo del sindicato CC.OO. (Negueruela, 2014).

de Economía (E3). Lo más preocupante no es tanto la existencia de dos segmentos en el seno del mercado de trabajo sino la imposibilidad por parte de los/as trabajadores/as de poder pasar con cierta facilidad desde la inestabilidad y la precariedad a la estabilidad.

El proceso de deterioro del mercado de trabajo impulsado a través de las políticas públicas que actúan sobre el mismo fue una constante en el discurso de los/as expertos/as entrevistados/as y, especialmente, entre aquellos/as de las áreas de conocimiento de Trabajo Social (E1), Sociedad (E4), Relaciones Laborales (E5, E6 y E7), Derecho (E2 y E8) y Política (E9). Entre ellos/as existe un consenso acerca de que el modelo de políticas públicas desarrollado por las Administraciones Públicas está siendo reformado desde el inicio de la crisis económica y financiera pretendiendo la minimización y supeditación del modelo de políticas públicas a los presupuestos económicos. En esta dirección se manifestó el/la experto/a entrevistado/a del área de conocimiento de la Política.

Salud, educación, vivienda, pensiones, servicios sociales ya no se justifican por las bondades propias de esos sistemas y por los derechos sociales adquiridos por la ciudadanía. Se justifican por el nivel de gasto que causan (E9, Política).

Desde el área de conocimiento de la Sociedad, (E4) se apuntó a que no se produjo una mayor profundización de este proceso y una liquidación de los servicios públicos por miedo a la posible agitación social.

El proceso de minimización de las políticas públicas ha ahondado en las principales características de tales políticas como son la escasez e insuficiencia de los medios con que cuentan, lo que hace que no puedan llegar a satisfacer las necesidades de todos los colectivos que se encuentran en procesos de vulnerabilidad y de exclusión social. En este sentido se manifestaron los expertos entrevistados del área de conocimiento de Relaciones Laborales y del Derecho.

Las últimas reformas están siendo sangrantes pues se ha ligado el subsidio por desempleo a las rentas de las familias cuando las familias están viviendo de las pensiones de los/as abuelos/as (E7, Relaciones Laborales).

Sin embargo, van más allá y piensan que estas políticas han estado dirigidas desde las instituciones de la Unión Europea, no habiendo existido conexión entre las mismas y las necesidades o capacidades de los/as ciudadanos/as o territorios a los que se dirigían. Por tanto, las políticas públicas de empleo han carecido de dirección y objetivos concretos, habiendo sido marcados de manera arbitraria por los/as dirigentes políticos/as de turno.

Los/as expertos/as entrevistados/as también diferencian entre las políticas públicas de empleo activas y pasivas. Indican que estas últimas han sido sobre las que se ha centrado la intervención de las autoridades políticas, aunque igualmente han sufrido el recorte en los presupuestos asignados, del que no se han librado las políticas públicas de empleo activas, tal y como es señalado por el/la experto/a entrevistado/a del ámbito del Derecho.

En España tradicionalmente ha ocurrido que lo hemos fiado todo a políticas pasivas, crisis, desempleo, protección por desempleo y hemos olvidado el aspecto importante que tienen las políticas activas (E2, Derecho).

Sobre las políticas activas del mercado de trabajo se ha observado una especial preocupación por parte de los/as expertos/as del área de las Relaciones Laborales y de Economía, pues estas

son claves para impedir que aumente el grupo de trabajadores/as descualificados/as y eso tenga repercusiones sobre el crecimiento económico.

Una de las partes más importantes que nosotros/as consideramos es la formación para el empleo; aquí la situación ha sido dramática en los últimos años porque hemos pasado un recorte del 60% en materia formativa (E6, Relaciones Laborales).

Las políticas que se están aplicando dentro de la crisis han traído una reducción de los fondos de formación, lo que empeora la situación y expectativas de la mano de obra poco cualificada o muy cualificada aunque muy probablemente poco conectada con las necesidades de mano de obra del futuro (E3, Economía).

La tendencia descrita no parece que vaya a ser reversible, pues este proceso también es achacado a un proyecto político e ideológico. Este busca la minimización de las políticas públicas y, por tanto, ahondar en la idea de su insuficiencia y el consecuente abandono de los grupos sociales que se encuentran inmersos en procesos de vulnerabilidad y exclusión. Según los/as expertos/as entrevistados/as, las Administraciones Públicas están dejando de ser protagonistas en la gestión de tales políticas para cederle el testigo a las Organizaciones No Gubernamentales y a los sindicatos.

Como se ha visto anteriormente, este proceso de deterioro de las políticas públicas del mercado de trabajo fue impulsado por las últimas reformas laborales, en lo que coincidieron todos/as los/as expertos/as entrevistados/as, especialmente aquellos/as de las áreas de conocimiento de Economía (E3), de Relaciones Laborales (E5, E6 y E7) y Derecho (E2 y E8). Así, desde esta última área de conocimiento se llegó a considerar a las últimas reformas no tanto un proceso de deterioro como un proceso de desmantelamiento de un sistema de Relaciones Laborales propio de un Estado de Bienestar.

La forma en que se ha materializado el proceso de deterioro o desmantelamiento de las Relaciones Laborales en España fue descrita, especialmente, por los/as expertos/as entrevistados/as del área de conocimiento de las Relaciones Laborales (E5, E6 y E7). Algunas medidas tomadas en este sentido, según los/as expertos/as entrevistados/as, han afectado a los convenios colectivos favoreciendo una mayor desigualdad entre empresarios/as y trabajadores/as en favor de los/as primeros/as. Así lo consideraron los/as expertos/as entrevistados/as del ámbito de las Relaciones Laborales y del Derecho.

En junio [de 2013] puede que desaparezca el 50% de los convenios colectivos que hay en Murcia. La última reforma laboral ha dicho: pasados seis meses desde que se empieza la negociación, si no se ha terminado desaparece el convenio y se eleva al ámbito superior (E7, Relaciones Laborales).

La partitura es claramente limitación y reducción de derechos que los/as trabajadores/as han venido conquistando a lo largo del tiempo, puesta en cuestión del valor del convenio colectivo como norma que debe regir las condiciones del trabajo en la empresa y recuperación del poder del/la empresario/a para dirigir su empresa al margen del poder colectivo de trabajadores/as (E2, Derecho).

Las medidas adoptadas también han afectado a los expedientes de regulación de empleo, tal y como consideraron los/as expertos/as entrevistados/as del ámbito de las Relaciones Laborales.

Antes de la última reforma laboral en un ERE se tenía el informe de los/as asesores/as del/la empresario/a y el informe de los/as asesores/as de los/as trabajadores/as y la Dirección General de trabajo resolvía. Ahora ya no existe para esas cosas, le han quitado los expedientes de regulación de empleo (E7, Relaciones Laborales).

Además, se han fortalecido las empresas de trabajo temporal, se ha buscado la supresión de los salarios de tramitación o el aumento de la edad de 52 a 55 años para disponer del subsidio de desempleo, lo que fue considerado por los/as expertos/as entrevistados/as del ámbito de las Relaciones Laborales como un importante ataque y deterioro de los derechos laborales y, por tanto, de las posibles condiciones de vida de este colectivo de edad.

Las personas de 52 años que no encuentran trabajo podían disponer de un subsidio que le podía permitir llegar hasta la edad de jubilación complementando lo que había cotizado y poder acceder a una pensión. Ahora se ha aumentado a los 55 años y se ha recortado una serie de requisitos. Eso también hace que necesiten una ayuda adicional del subsidio (E6, Relaciones Laborales).

Los recortes de las prestaciones sociales como el paso del subsidio de desempleo de 52 a 55 años, está llevando a la exclusión social a estas personas (E7, Relaciones Laborales).

En definitiva, se ha favorecido una mayor precariedad laboral con el dismantelamiento sistemático e intencionado de los derechos laborales de los/as trabajadores/as, lo que tiene consecuencias sociales al extenderse la vulnerabilidad y la exclusión social a un mayor número de trabajadores/as y, consecuentemente, su puesta a disposición de las necesidades de un mercado de trabajo segmentado y precario. El ámbito institucional, dominado más por factores de exclusión social que de inclusión, según el análisis del discurso de los/as expertos/as entrevistados/as, está amenazando y ejerciendo un control relevante sobre los ámbitos personal y relacional forzando procesos de exclusión social (Manzanera-Román *et al.*, 2016).

6. CONCLUSIONES

En las últimas décadas y muy especialmente en los últimos años en los que se ha sufrido la crisis económica y financiera, se ha presenciado un proceso intenso de extensión y de intensificación de la precariedad laboral y, al mismo tiempo, de la exclusión social. Este nuevo escenario ha significado la pérdida de la capacidad de integración social del trabajo, habiendo dejado de ser fuente esencial de derechos sociales, de progreso económico y de cohesión social.

En el modelo social anterior en el que el trabajo se constituía como la piedra angular de la sociedad, el ámbito institucional era un aliado fundamental de los/as trabajadores/as para favorecer su protección e integración social. Sin embargo, en la actualidad se ha trastocado esta función y se deja a los/as trabajadores/as a merced de las fuerzas de un mercado de trabajo en el que se impone la flexibilidad y la precariedad. Tanto las reformas laborales como las políticas públicas del mercado de trabajo puestas en marcha en los últimos años han favorecido o potenciado el proceso mencionado de ampliación e intensificación de la precariedad laboral.

La normalización de las situaciones de vulnerabilidad laboral y también social es el claro indicio de que los/as trabajadores/as han aceptado la flexibilidad y la precariedad como la

norma de sus vidas laborales, siendo muy difícil la existencia de cualquier otra alternativa ya que han supeditado su voluntad de estabilidad laboral. A ello ha contribuido el deterioro de las prestaciones sociales por desempleo que ha conseguido la activación y control de la población en paro que, en buena medida, ha sido culpabilizada de su propia situación.

Por tanto, el ámbito institucional representado por las políticas públicas del mercado de trabajo y la legislación laboral impuesta por las últimas reformas se ha constituido como un factor que atenta contra otros ámbitos como el relacional y el personal, que aún tienen capacidad de integración. Finalmente, además de potenciar la precariedad y la desigualdad entre los/as trabajadores/as, también se ha convertido en un ámbito disciplinario de deberes y obligaciones que ejerce control sobre los/as trabajadores/as.

La puesta en evidencia de la deriva tomada por la sociedad española, y que ha sido impulsada desde el ámbito institucional, debe ser el primer paso para modificar la orientación de las políticas públicas del mercado de trabajo. Estas deben enfocarse en una integración efectiva de los colectivos más vulnerables y la eliminación de las diferencias sociales. En definitiva, el reto que se plantea es favorecer un modelo de cohesión social integrador.

7. REFERENCIAS

- 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*, 56, pp. 1-90.
- 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), pp. 281-311.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Casas Baamonde, M. E.; Rodríguez Piñero, M.; Valdés Dal-ré, F. (2012). La huida del derecho del trabajo hacia el «emprendimiento», las reformas de la Reforma Laboral de 2012 y otras reformas: la L 11/2013 y el RDL 11/2013. *Relaciones Laborales*, 10, pp. 1-29.
- Cavas Martínez, F. (coord.) (2012). *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Murcia: Laborum.
- Cebrián, I. (2017). La segmentación del mercado de trabajo y el empleo atípico en los jóvenes. *Temas para el debate*, 271, pp. 31-33.
- Conde-Ruiz, J.I. (2016). Gasto público por funciones en la crisis (2007-2014) España vs UE. *Consejeros: la revista del buen gobierno y la responsabilidad corporativa*, 121, pp. 59-63.
- 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.
- Fundación FOESSA. (2014a). *Precariedad y cohesión social*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Fundación FOESSA. (2014b). *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, 2014*. Madrid: Fundación FOESSA.
- García Serrano, C. (2007). Las políticas del mercado de trabajo: desempleo y activación laboral, *Política y Sociedad*, 44 (2), pp. 135-151.
- Gordon, D., Edwards, R. y Reich, M. (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- 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, pp. 25-46.
- Herrador Buendía, F. (2008). *Política social de mercado de trabajo en España*. Valencia: Tirant lo Blanch.

- Laparra, M. (2006). *La construcción del empleo precario*. Madrid: Cáritas Española.
- Laparra, M. et al. (2007). Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión social. Implicaciones metodológicas. *Revista Española del Tercer Sector*, 5, pp. 15-57.
- Lorente, R. y Guamán, A. (2018). Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), pp. 35-63.
- Manzanera-Román, S., Ortiz García, P. y Hernández Pedreño, M. (2016). Crisis del factor trabajo como vía de integración social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34(1), pp. 15-35.
- Martín, A., Lope, A., Barrientos, D. y Moles, B. (2018). Aprendiendo a trabajar: trayectorias y discursos. *REIS: Revista española de investigaciones sociológicas*, 164, pp. 115-134.
- Miguélez, F. (2013). ¿Están fallando las políticas de empleo? *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 1, pp. 143-156.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Moreno de Vega y Lomo, F. (2013). La política de empleo en España tras la primera década del siglo XXI. En F. Moreno de Vega y Lomo y P. O. Alarcón Bravo de Rueda (coord.), *Políticas públicas de empleo: un estudio desde el derecho comparado*. (pp. 1-38). Granada: Comares.
- Negueruela, E. (2014). Tasa de protección por paro según Comunidad Autónoma, sexo y edad. *Fundación 1º de Mayo, Colección Estudios*, 59, pp. 1-28.
- Ortiz García, P. (2013). Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), pp. 141-165.
- Ortiz García, P. (2014). El trabajo a tiempo parcial. ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis? *Sociología del Trabajo*, 82, pp. 73-92.
- Ortiz García, P. y Cosimi, L. (2015). L'evoluzione del lavoro a tempo parziale in Spagna e Italia: una questione di genere? *Sociologia e Politiche Sociali*, 18(1), pp. 125-143.
- 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, pp. 117-129.
- Raya, E. (2006). *Indicadores de exclusión social. Una aproximación al estudio aplicado de la exclusión social*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- Santos Ortega, A., Montalbá Ocaña, C y Moldes Farelo, R. (2004). *Paro, exclusión y políticas de empleo. Aspectos sociológicos*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Subirats, J. (dir.) (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Suárez Corujo, B. (2016). Autoempleo (y emprendimiento) juvenil: ¿Ahuyentar a los jóvenes de los derechos y garantías laborales? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35(1), pp. 151-164.
- Subirats, J. (dir.) (2005). *Análisis de los factores de exclusión social*. Bilbao: Fundación BBVA.

Toharia, L. (2002). El modelo español de contratación temporal. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 64, pp. 117-142.

Toharia, L. (dir.) (2009). *El sistema español de protección por desempleo: equidad, eficiencia y perspectivas*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

UGT (2014). *Dos años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva*. Recuperado el 16 de septiembre de 2018: http://www.ugtaragon.es/Publicaciones/2014-02-07_Dos_anios_de_reforma_laboral_UGT.pdf.

Zalakain, J. (2006). Trabajo, trabajadores pobres e inserción social. *Documentación Social*, 143, pp. 45-76.

Zubero, I. (2006). Las nuevas relaciones entre empleo e inclusión: flexibilización del trabajo y precarización vital. *Documentación Social*, 143, pp. 11-30.