



**UNIVERSIDAD DE MURCIA**  
**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y**  
**TRABAJO SOCIAL**

La Precariedad Laboral  
y los Nuevos Espacios  
de Exclusión Social

**D. Salvador Manzanera Román**  
2015





**UNIVERSIDAD DE MURCIA  
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL**

# **LA PRECARIEDAD LABORAL Y LOS NUEVOS ESPACIOS DE EXCLUSIÓN SOCIAL**

**Tesis doctoral realizada por:  
SALVADOR MANZANERA ROMÁN**

**Dirigida por:  
DRA. DÑA. PILAR ORTIZ GARCÍA  
DR. D. MANUEL HERNÁNDEZ PEDREÑO**

**MURCIA, OCTUBRE DE 2015**



## Agradecimientos

Reconozco que cuando hace unos años inicié esta investigación tenía unas inquietudes, motivaciones y aspiraciones que, pasado el tiempo, aún se mantienen intactas. Sin embargo, yo no soy el mismo y si en algo he mejorado, puedo decir con rotundidad, que se debe a las personas que me han acompañado en este camino.

Quiero agradecer a mis directores de Tesis Doctoral el apoyo que me han prestado en este trabajo desde el mismo momento en que me aceptaron para realizarlo. Ambos han sido dos gigantes a cuyos hombros he intentado subirme para acumular más y más conocimiento. Si no lo he conseguido ha sido por mis obligaciones profesionales que me han impedido compartir más tiempo con ellos.

Mi agradecimiento hacia ellos no lo puedo ceñir únicamente al ámbito académico sino que debo extenderlo al terreno personal. Así, agradezco al Dr. Manuel Hernández Pedreño el afecto con el que siempre me ha abierto las puertas de su casa y familia; y a la Dra. Pilar Ortiz García, sus siempre sabios consejos que provienen desde el respeto y el cariño más absolutos así como la protección que siempre me ha brindado.

Quiero agradecer a mi familia la ayuda que me han prestado a lo largo de toda este camino, pues sin ellos no habría nada. Siempre recuerdo a mis padres trabajando incansablemente y con ilusión para crear espacios de seguridad y libertad. No son únicamente un refugio, sino personas que siempre permanecerán como referentes de honradez, honestidad, fidelidad y tantos otros valores inherentes a una buena persona. En esto incluyo a mi hermano, que siempre lo he visto actuar con prudencia y sensatez; de él he aprendido muchas cosas y sé que siempre será mi particular *Sensei*.

No quiero dejar de agradecer el apoyo de tres amigos. A Esther Clavero, que es y será siempre cariño, sensibilidad, atrevimiento, fortaleza y buen humor, por haber hecho mi vida más fácil justo en los momentos en que fue más difícil; a José Francisco Martínez Solano, que rebose sabiduría, sensatez y prudencia, por haber hecho cómodo un lugar de trabajo; y a Ángel Olaz, dueño de la brújula y el reloj, por haber estado siempre ahí para escucharme.

Quiero dar las gracias a los expertos entrevistados en esta investigación: D. Juan Antonio Segura, D. José Luján, D. Manuel Tovar, D. Nicolás Martínez Valero, D. Rafael Piqueras, Dña. Eugenia Pérez, D. José Cánovas, Dña. Teresa Vicente y D. Ángel Navarro. Sin su conocimiento este trabajo no habría sido posible.

Debo reconocer el apoyo que he tenido de instituciones como Jesús Abandonado, los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Molina de Segura y el Informajoven del Ayuntamiento de Abarán, pues me facilitaron el acceso a personas que poder entrevistar. En esta labor, también he de reconocer el apoyo inestimable de muchos amigos y compañeros: Mari Carmen Buendía, Ángel Navarro, José Baldomero, John Jiménez, Juan Antonio Saorín, Esther Clavero, Marta Cañadas, Isabel Serrano, Diego Carmona, Toñi Sánchez Alcoba, Mariano Imbernón y tantos otros.

Por supuesto, he de dar mi mayor agradecimiento a las veinte personas entrevistadas que me permitieron entrar en sus vidas. De cada una de las personas aprendí actitudes y posiciones ante la vida que jamás olvidaré.



*Empieza a estar claro que la precarización del empleo y el desempleo se han inscrito en la dinámica actual de la modernización. Son las consecuencias necesarias de los nuevos modos de estructuración del empleo, la sombra de las reestructuraciones industriales y la lucha por la competitividad, que efectivamente convierten en sombra a gran parte del mundo.*

Robert Castel (1997)

*Para comprender el mundo visible, para captar las formas sociales que afloran, es necesario prestar atención a la forma interior, al subsuelo de la vida, a los bastidores de esta vasta teatralidad que es la acción social.*

Michel Maffesoli (1997)





The image features an abstract composition of several rectangular blocks in two shades of blue: a light, muted blue and a dark, navy blue. The blocks are arranged in a staggered, overlapping fashion. At the top right, a dark blue rectangle contains the word 'Índice' in white, bold, sans-serif font. Below it, a light blue square is positioned to the left. Further down and to the left, a smaller light blue rectangle is centered above a dark blue horizontal bar. Below this bar, a small dark blue vertical rectangle is centered. At the bottom left, a large, light blue rectangle extends across the width of the page, partially overlapping the other elements.

# Índice



# Índice

<b>Introducción</b> .....	11
<b>1. Marco teórico y contextual</b> .....	19
1.1. Teorías que abordan el trabajo en las sociedades modernas .....	22
1.1.1. Centralidad del trabajo como construcción social .....	22
1.1.2. Evolución del trabajo como construcción social .....	24
1.1.3. La aparición de la flexibilidad .....	33
1.1.4. La flexiguridad .....	48
1.2. Teorías que abordan la pobreza y la exclusión social en las sociedades modernas .....	53
1.2.1. Concepto de pobreza .....	53
1.2.2. Concepto de exclusión social .....	58
1.3. Relevancia del trabajo en el proceso de exclusión social .....	67
1.4. Contexto del mercado de trabajo en España y la Región de Murcia.....	76
1.4.1. Relaciones Laborales en España.....	76
1.4.2. Políticas públicas del mercado de trabajo en España .....	89
<b>2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación</b> .....	103
2.1. Objeto de la investigación.....	105
2.2. Objetivos e hipótesis de la investigación .....	107
2.3. Metodología de la investigación .....	109
2.3.1. El debate sobre las técnicas de investigación social .....	110
2.3.2. Las técnicas empleadas en esta investigación .....	112
2.3.3. Fases de la investigación .....	120
2.3.4. Diseño técnico del análisis cuantitativo .....	122
2.3.5. Diseño técnico de las entrevistas a expertos .....	125
2.3.6. Diseño técnico de las entrevistas a individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral .....	133
<b>3. Análisis cuantitativo</b> .....	147
3.1. Situación del mercado de trabajo en España y la Región de Murcia.....	149
3.1.1. La evolución del empleo.....	149
3.1.2. La temporalidad.....	172
3.2. Situación de la exclusión social en España.....	179

3.2.1. El trabajo y otras dimensiones de la exclusión social .....	199
3.3. Apéndice estadístico .....	209
<b>4. Análisis cualitativo .....</b>	<b>255</b>
4.1. Resultados del análisis de las entrevistas a expertos del ámbito institucional .....	257
4.1.1. Estado de Bienestar .....	258
4.1.2. Políticas públicas .....	261
4.1.3. Derechos sociales y políticos .....	263
4.1.4. Economía .....	264
4.1.5. Mercado de trabajo .....	265
4.1.6. Normas y leyes laborales.....	267
4.1.7. Trabajo.....	269
4.1.8. Pobreza, exclusión social y factores de riesgo de exclusión social .....	271
4.1.9. Perfiles y estrategias de adaptación de los individuos en procesos de vulnerabilidad y exclusión social.....	276
4.2. Resultados del análisis de las entrevistas a individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral .....	281
4.2.1. Situación laboral y social de los entrevistados.....	282
4.2.2. La experiencia de la exclusión social .....	332
4.2.3. Posiciones ante la precariedad laboral y la exclusión social .....	371
4.2.4. Discursos ante la precariedad laboral y la exclusión social.....	383
4.3. Apéndice.....	388
<b>5. Conclusiones de la investigación .....</b>	<b>395</b>
5.1. Cumplimiento de los objetivos y verificación de la hipótesis .....	397
5.2. De la exclusión laboral a la exclusión social.....	398
5.3. Extensión e intensificación de los procesos de exclusión social y laboral.....	405
5.4. Los nuevos espacios de exclusión social y laboral .....	410
5.5. Nuevos perfiles de exclusión social y laboral: estrategias de adaptación .....	415
5.6. Nuevos límites entre la inclusión y la exclusión social. El nuevo modelo de cohesión social.....	421
<b>Bibliografía.....</b>	<b>427</b>
 <b>Anexo.</b> Transcripción de las entrevistas a expertos y a los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral (en formato digital)	



# Introducción



## Introducción

Los relatos que explican las sociedades actuales son profundamente ideológicos, de manera que hacen que lo social sea visto y concebido como natural (Barthes, 1980). Desentrañar el significado latente de estos relatos que llegan a adoptar la forma de mitos es la tarea a la que se debería enfrentar la Sociología en cualquier investigación que se acometa. Actualmente, la precariedad laboral y la exclusión social afectan a una proporción importante de la población y los relatos asociados a tales hechos sociales llegan a modelar la vida de los individuos.

La mercantilización del trabajo consiguió la separación entre éste y la vida de los individuos, es decir, que el trabajo saliera de los hogares de las familias. Se creó un mercado de trabajo en el que los trabajadores pudieran vender su fuerza de trabajo y se hizo invisible aquel que quedó dentro de los hogares. Este fue el comienzo de una sociedad que consideraba el trabajo como una construcción social central y nuclear en torno a la cual giraba el resto de estructuras, instituciones y vida de las personas (Castel, 1997). Pasados muchos años, han aparecido procesos –movidos fundamentalmente por la flexibilidad y la precariedad laboral– que han provocado el debilitamiento del trabajo como factor integrador y motor generador de la cohesión social.

El mercado de trabajo en España y la Región de Murcia está marcado por la flexibilidad, una fuerte segmentación y una creciente precariedad (Toharia, 2005; Ortiz García, 2014). La flexibilidad introducida en las esferas económica, empresarial y, sobre todo, laboral a partir de la década de los años setenta del siglo XX ha impulsado la creación de dos grandes espacios en el mercado de trabajo (Gordon, Edwards y Reich, 1986; Köhler y Martín Artiles, 2007; Miguélez y Prieto, 2009). En uno de ellos –la periferia– se han concentrado los puestos de trabajo con peores condiciones, de manera que la precariedad se ha convertido en una constante ,y no algo circunstancial, en el mercado de trabajo y en la vida de muchas personas que ocupan ese espacio laboral (Santos Ortega, 2004; Laparra, 2006). La precariedad del mercado de trabajo queda reflejada en las altas tasas de paro, en la temporalidad que mantiene niveles altos a pesar de su reducción y en el creciente número de contratos a tiempo parcial celebrados en los últimos años.

Dada la importancia y posición central del trabajo –a pesar de su deterioro–, que se traduce en su capacidad para ser fuente de bienestar y de derechos, los cambios que ha sufrido en los últimos años tienen consecuencias sobre la situación social de los individuos. La evolución de la pobreza y de la exclusión social en España y en la Región de Murcia está marcada por una tendencia creciente desde el año 2007 al alcanzar a casi el 30% de la población española a finales de 2014.

El análisis de la naturaleza y evolución del mercado de trabajo y su influencia sobre el resto de dimensiones de la exclusión social permite, por un lado, conocer la transformación del trabajo como construcción social junto con su debilitamiento como dimensión favorecedora de la integración por el avance de la flexibilidad y la precariedad laboral y, por otro lado, determinar el grado de influencia sobre la generación de procesos de vulnerabilidad y exclusión social.

Todo indica que la evolución de la flexibilidad y la precariedad laboral en los últimos años se ha materializado en un proceso de extensión acompañado de otro de intensificación. De esta forma, cada vez más trabajadores han sido desplazados desde el segmento central del mercado de trabajo hacia la periferia del mismo y, además, determinados grupos sociales han visto cómo no pueden mejorar su situación laboral, pues no pueden deshacerse de la precariedad laboral en sus empleos.

Estos procesos no se han quedado restringidos a la esfera del mercado de trabajo sino que se han replicado en el ámbito de la vulnerabilidad y exclusión social. Por tanto, cada vez más grupos sociales que se encontraban en situación de integración social han visto deteriorada su situación en los últimos años al experimentar procesos de vulnerabilidad y exclusión social. Además, también se ha dado una intensificación de tales procesos especialmente entre aquellos grupos sociales y personas que estaban en paro, soportando las peores condiciones laborales (Fundación FOESSA, 2014b), o ya se encontraban en situaciones de exclusión crónicas.

Los efectos de todos estos procesos son, por un lado, la generación de nuevos espacios laborales y sociales de exclusión social que, indudablemente, son esculpidos por la tensión que se da entre las fuerzas centrífugas del trabajo como dimensión de exclusión social emergente y las fuerzas centrípetas de la red socio-familiar de apoyo como



principal dimensión de integración. Y por otro lado, la aparición de una sociedad polarizada en la que las diferencias entre los espacios laborales y sociales son cada vez más amplias e insalvables. Este hecho implica el fracaso de la llamada sociedad salarial, pues ya se ha producido lo que Castel (1997) consideraba como su gran problema, es decir, la “desestabilización de los estables”.

Las sociedades actuales se encuentran en una situación de “vacío” en la que nada de lo viejo sirve y nada de lo nuevo o de lo que se anticipa es lo suficientemente estable y sólido para favorecer la cohesión social y la integración social. Los distintos grupos sociales han dejado de tener referentes claros y evidentes que guíen sus trayectorias laborales y vitales.

El reto que se plantea, por tanto, cristaliza en la obligación de elegir entre dos tipos de sociedades. Una excluyente en la que se abandone y desoiga a grandes colectivos forzados desde las instituciones y las estructuras sociales a mantenerse en situaciones de precariedad laboral y vital y, por otro lado, otra sociedad incluyente en la que las diferencias entre grupos sociales se acorten, se restauren los derechos sociales y laborales deteriorados o perdidos y el trabajo vuelva a ser una dimensión fundamental para la integración del mayor número de personas o grupos sociales.

Sobre este dilema trata esta investigación, que nace del interés por conocer los efectos de los cambios en el trabajo sobre los procesos de vulnerabilidad y exclusión social y cómo son vividos por los grupos sociales afectados.

Esta investigación se ha distribuido en cinco capítulos. En el *Capítulo 1* se expone el marco teórico que contextualiza la investigación y que sitúa los principales conceptos que se manejan en la misma como son el trabajo, la pobreza y la exclusión social. En él se analizan las teorías que explican el papel del trabajo en las sociedades modernas – junto con conceptos como la flexibilidad y flexiguridad–, y aquellas que tratan la pobreza y la exclusión social. También se hace una consideración de la naturaleza y características de las Relaciones Laborales y las políticas públicas del mercado de trabajo para conocer el contexto donde se llevan a cabo.

Seguidamente, en el *Capítulo 2* se detallan los objetivos, hipótesis y metodología que se ha empleado en esta investigación. Al inicio se muestra el objeto de la investigación y, a continuación, se detalla el objetivo general que consiste en analizar la relación entre la precariedad laboral y las situaciones de vulnerabilidad y exclusión social. También se expone la hipótesis de la investigación que se concreta en la afirmación de que la precariedad laboral es el principal desencadenante de las situaciones de vulnerabilidad y exclusión social. Posteriormente, se plantea el debate sobre las técnicas de investigación social y la idoneidad de su complementariedad para finalizar con el detalle de las fases de la investigación y el diseño técnico del análisis cuantitativo y de las entrevistas realizadas a los expertos del ámbito institucional y a los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral.

En el *Capítulo 3* se desarrolla el análisis cuantitativo de los principales conceptos de esta investigación. Así, se profundiza, en primer lugar, en el conocimiento de la evolución del mercado de trabajo en España y en la Región de Murcia y, en segundo lugar, se realiza un análisis del desarrollo de la exclusión social en el mismo ámbito geográfico. El ámbito temporal elegido en este análisis es la década comprendida entre los años 2005 y 2014, de forma que se consigue disponer de información propia de la etapa final de crecimiento económico y también de la etapa de la crisis económica y financiera.

Este análisis se ha realizado con la explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Encuesta de Condiciones de Vida en su serie longitudinal 2005-2014 y la operación estadística del Empleo de las personas con discapacidad. En este capítulo se ha incluido un *Apéndice Estadístico*, en el que se disponen cuadros y gráficos que por su extensión no se han incluido en el texto aunque son útiles para la comprensión del análisis.

En el *capítulo 4* se incluye el análisis cualitativo de los discursos obtenidos a través de las entrevistas semiestructuradas realizadas a expertos del ámbito institucional relacionado con la política social y económica y a aquellos individuos que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral.

A través del análisis del discurso de los expertos del ámbito institucional se profundiza en el conocimiento del contexto social, político y económico de los procesos de precariedad laboral y exclusión social; además, se examina la relación entre tales

procesos y los perfiles de los grupos sociales afectados; finalmente, se analizan los factores de riesgo de exclusión social y su incidencia, así como las estrategias de adaptación desarrolladas por tales grupos sociales.

A través del análisis del discurso de los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral se comprueba la forma en que son vividos los procesos de precariedad laboral y exclusión social.

En este capítulo se ha incluido un apéndice en el que se han dispuesto los guiones de las entrevistas realizadas tanto a los expertos del ámbito institucional como a los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral.

En el *Capítulo 5* se da cuenta del cumplimiento de los objetivos de la investigación y de la verificación de su hipótesis. Se exponen las conclusiones obtenidas de los análisis anteriores –cuantitativo y cualitativo–. Éstas son complementadas con las de otros estudios que tratan la relación entre trabajo y exclusión social.

Para finalizar, se ha incluido la *Bibliografía*, en la que se han referenciado todas las obras y estudios consultados.

En esta investigación se incluye un *Anexo* –ofrecido en formato digital– en el que se han dispuesto las fichas de los expertos del ámbito institucional entrevistados –con el detalle del área de conocimiento y los bloques temáticos tratados– seguidas de la transcripción literal de las entrevistas. Se ha hecho lo mismo para los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral, pues se han incluido las fichas de perfil de tales individuos –permiten conocer las características sociodemográficas de los mismos junto con las observaciones derivadas de la realización de las entrevistas–, además de las transcripciones literales de éstas.



1

**Marco teórico y  
contextual**





## 1. Marco teórico y contextual

Las transformaciones sufridas por el trabajo, entendido como construcción social, en las sociedades previas a la salarial siguieron el camino hacia la libertad que se había iniciado en épocas anteriores, de manera que los individuos podían elegir su destino y buscar la promoción social. A cambio, las viejas estructuras protectoras se derrumbaban y dejaban a los individuos a merced de fuerzas como la economía. Ésta dominaba las nuevas estructuras sociales con más fuerza aunque se intentó contrarrestar con el moderno Estado de Bienestar.

La tensión eterna entre seguridad y protección en las sociedades modernas vivió un nuevo episodio con la introducción de la flexibilidad en el mercado de trabajo y, consecuentemente, en la vida de los individuos. Esto significó un ataque importante a la posición central del trabajo y a la seguridad de las sociedades basadas en el trabajo garantizada por las estructuras del Estado de Bienestar que fueron desmontadas de manera paulatina. Este nuevo episodio que aún está en curso hace vislumbrar la emergencia de un nuevo tipo de sociedad en la que el número de personas desprotegidas crece de manera constante y en la que la intensidad de la desprotección o exclusión social también crece.

Este capítulo analiza tres conceptos clave que conforman el marco principal de análisis en esta investigación como son el trabajo, la pobreza y la exclusión social. Para estos tres conceptos se realiza un análisis no solo de su significado sino también de sus relaciones e implicaciones mutuas. En primer lugar, se analizan las construcciones teóricas que explican el papel del trabajo en las sociedades modernas. Seguidamente, se exponen las teorías que tratan los conceptos de pobreza y de exclusión social y se explica la relación que existe entre el trabajo y los procesos de exclusión social. Por último, se explica el contexto del mercado de trabajo en España –a través de la exposición de la naturaleza y características de las Relaciones Laborales junto con las políticas públicas del mercado de trabajo– que condiciona en gran medida la seguridad y protección de los trabajadores así como los espacios de vulnerabilidad y exclusión social de los individuos.

## **1.1. Teorías que abordan el trabajo en las sociedades modernas**

La evolución del trabajo como construcción social ha sido constante debido al cambio que en él han provocado las distintas estructuras sociales, políticas y económicas de cada momento o de cada sociedad. Las sociedades modernas consiguieron colocar al trabajo como piedra angular de las estructuras sociales y de las vidas de los individuos aunque en las últimas décadas ha visto cómo su posición ha sido minada.

En este epígrafe se tratan, por tanto, la evolución que siguió en las distintas sociedades pasadas y presente, la flexibilidad como principal característica del mismo en la actualidad y la flexiguridad como instrumento para garantizar cierta protección a los trabajadores.

### ***1.1.1. Centralidad del trabajo como construcción social***

El trabajo puede ser considerado como un hecho o construcción social reproducida por los individuos y condicionada por el armazón cultural de cada época histórica, de manera que ha sido constantemente redefinido.

El trabajo ha devenido en un concepto central en las sociedades occidentales. 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 y su vinculación al sistema de producción 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. En definitiva, se puede decir que el trabajo funciona como un eje estructurador de lo social, lo productivo y de lo individual (Bauman, 2000).

*El trabajo es el elemento de las relaciones y de hacer sociedad. El patrimonio verdadero que tenemos es la capacidad de trabajar (E2, Derecho).*

De la centralidad del concepto de trabajo han dado testimonio las investigaciones de tres clásicos de la teoría sociológica clásica: Durkheim, con su visión del trabajo como función social; Weber y la relación que mantiene entre el trabajo y el ascetismo; y sobre todo, Marx, quien lo observa como un elemento que sirve de medida del valor



de los bienes y servicios además de una actividad que sirve de punto de articulación entre la cultura y la naturaleza.

Autores más recientes –desde Robert Castel y Ullrich Beck hasta André Gorz, Jürgen Habermas o José Félix Tezanos– también han puesto de manifiesto la centralidad del trabajo en la colectividad al considerar que cualquier cambio en el trabajo tiene consecuencias sobre las relaciones sociales. Para José Félix Tezanos el trabajo es algo más que una mera actividad concreta pues unida a él existe “una compleja y tupida red de relaciones, de interdependencias, de posiciones y de actitudes sociales” (Tezanos, 2001a: 155). Esta última definición que pone el acento sobre las relaciones en las que se desarrolla el trabajo se acerca a la definición de Raymond Pahl (1991). La pretensión de este autor es alejarse de la definición simplista del trabajo que lo entiende como cualquier actividad asalariada y acercarse lo más posible a una que tenga en cuenta las relaciones sociales en las que se ve inmersa la actividad<sup>1</sup>. Sobre esta concepción del trabajo vinculada con las relaciones sociales, Michel Aglietta es un autor que profundiza y observa el trabajo como “una actividad humana y, en consecuencia, un proceso temporal a través del cual los hombres establecen entre ellos determinadas relaciones, transformando las condiciones materiales de la vida social” (Aglietta, 1979: 19).

Sin embargo, es Claus Offe (1984) quien pone la nota discordante en este asunto. Este pensador reconoce que el trabajo ha sido el concepto central en las construcciones teóricas sociales de clásicos como Weber, Marx y Durkheim, de manera que era el eje en torno al que se teorizaba el resto de los aspectos sociales. Claus Offe ofrece las razones por las que la cuestión era tal: en primer lugar, porque la teoría clásica se desarrolló libre de toda injerencia de cualquier estructura social; en segundo lugar, porque hubo un cambio radical en las actividades u ocupaciones; y en tercer lugar, porque el trabajo y la producción fueron regulados según la racionalidad teleológica.

---

<sup>1</sup> Es muy conocido el ejemplo de la planchadora con el que Pahl ilustra sobre la importancia de las relaciones sociales a la hora de entender el trabajo. Así, tal actividad puede llamarse asalariada si la actividad es desempeñada por una persona contratada en una fábrica de confección, aunque también puede llamarse pequeña producción mercantil si la actividad es llevada a cabo por una persona que trabaja para sí. De la misma manera, tal actividad podría llamarse de otras múltiples formas dependiendo de las circunstancias particulares bajo las cuales se ha acordado realizar la actividad concreta del planchado.

Sin embargo, para Offe estas condiciones no son adecuadas en la actualidad, pues el trabajo ha pasado de ser una variable explicativa de diversos fenómenos ajenos a la esfera propia del trabajo a ser una variable dependiente de, justamente, tales fenómenos. Offe cree que el trabajo ha dejado de ser una categoría social y sociológica clave debido a su naturaleza amorfa desde el punto de vista objetivo ya que son muchas “las diversas fisuras producidas en la supuestamente unitaria «determinación formal» del trabajo asalariado” (Offe, 1984: 30). Asimismo, el trabajo ha dejado de ser una categoría sociológica clave debido a la extrañeza de su naturaleza desde el punto de vista subjetivo, pues las biografías personales de los trabajadores han dejado de construirse en torno al trabajo. El paro, que en España alcanzó a finales de 2014 al 24,44% de la población activa<sup>2</sup>, la disminución de las horas de trabajo, el aumento del tiempo libre así como la temporalidad –24% de la población activa en 2014– y la parcialidad –15,91% de la población activa en 2014– en los contratos hace que el trabajo no desarrolle su papel central “como norma de referencia integradora de la personalidad a los efectos de la conducción de la vida” (Offe, 1984: 41). En definitiva, el autor alemán considera que el trabajo ya no cumple un papel central en la construcción de la personalidad y la vida social de los individuos.

*Creo que tenemos que tener los ojos muy abiertos ahora en las nuevas propuestas. Aunque para la gran cantidad que tú me estás preguntando de excluidos y de pobres, ¿cómo se puede decir que esos ya no caben como hemos estado hablando en una sociedad del trabajo? Entonces, esta sociedad no nos sirve si no da cabida a la mayoría y crea infelicidad a una mayoría (E8, Derecho).*

### **1.1.2. Evolución del trabajo como construcción social**

Siendo definido como una construcción social, el trabajo ha tenido múltiples y sucesivas concepciones que se han sucedido en el tiempo: desde la subjetividad externa a la interna pasando por la objetivación política y económica y desde el trabajo como obligación ascética al trabajo como enriquecimiento personal.

Se pueden hacer referencias al significado original del trabajo y remontarse a la Grecia Clásica para hacer ver que el trabajo era considerado como una actividad despreciable y propia de personas que se veían forzadas al mismo por necesidad (Arendt,

---

<sup>2</sup> Ver epígrafe 3.1. “Situación del mercado de trabajo en España y la Región de Murcia”, páginas 149-179.

1974/1993; Castel, 1997) y que sumía a la persona en un estado de barbarie o de salvajismo propio del reino animal.

Sin embargo, interesa más explicar la concepción que del trabajo se tenía en el origen mismo del capitalismo. Max Weber (1904/1993) con su tesis “La ética protestante y el espíritu del capitalismo” relacionó de manera magistral dos sistemas de ideas como son el pensamiento calvinista y el ideario que soporta al capitalismo. La tesis de Weber es de las más brillantes de la Sociología Clásica. Weber explica que la corriente calvinista contiene la idea de la predestinación que es la que desencadenó el ethos capitalista. En el calvinismo la persona tiene fijado desde el nacimiento su destino extramundano, el cual resulta completamente imposible de conocer. Esta situación crea en el individuo una profunda angustia existencial ya que no sabe si conseguirá el objetivo vital más valioso que es la salvación extramundana; no hay que olvidar que el individuo calvinista es una persona profundamente religiosa cuya vida carece de sentido sin la idea de Dios y la salvación extramundana. Esta angustia cognitiva implicó dos consecuencias como son la humillación y el éxito económico intramundano.

La primera de ellas es la *humillación* en la que ha de vivir el individuo constantemente. Esta se encarna en una humillación cognitiva puesto que nadie puede saber su propio destino, en una humillación valorativa pues el individuo no merece ningún respeto ante Dios y en una humillación emotiva pues el individuo, como se verá, no tiene derecho a la felicidad. La triple humillación entre Dios y el individuo crea una amplia separación muy difícil de salvar y hace que el individuo se encierre en sí mismo pues en poco valora al resto de los individuos<sup>3</sup>. Toda vez que el vínculo con la divinidad ha sido roto, “la dignidad del hombre, de todo hombre, decae a la categoría de mero instrumento” (Bericat, 2001: 25) por lo que las relaciones con el prójimo se deshumanizan un tanto.

---

<sup>3</sup> El deterioro de la relación del individuo con el otro lo destaca Weber al acudir en “La ética protestante y el espíritu del capitalismo” a un pasaje de una de las obras más importantes de la literatura puritana: el *Pilgrim’s progress*, de Bunyan. En ese pasaje se explica cómo un individuo abandona la compañía de su mujer y de sus hijos al saberse estar en la «ciudad de la corrupción» y sentirse llamado por Dios a dirigirse hacia la ciudad celestial. El pasaje sigue explicando que tal individuo “tapándose los oídos, va gritando a campo traviesa: life, eternal life!” (Weber, 1904/1993: 128), es decir, se aísla del mundo exterior para cumplir con su objetivo de la salvación.

La segunda consecuencia de la angustia cognitiva interesa más para la investigación y para resaltar el significado que el trabajo adoptó por aquellas fechas. La única salida que el individuo calvinista vislumbró para salir de esa situación de angustia, incertidumbre y humillación fue *el éxito económico intramundano*, es decir, el atesoramiento de la mayor cantidad de riqueza. El resultado de este ejercicio de usura daría la seguridad de la salvación extramundana. El éxito económico sólo se alcanzaría por medio del trabajo profesional incesante y continuado, “único modo de ahuyentar la duda religiosa y de obtener la seguridad del propio estado de gracia” (Weber, 1904/1993: 138). Así, el trabajo llegó a convertirse en una obsesión y un deber ligados a la religión.

A través de la liga formada por el trabajo y por la religión se puede entender la relación que existió entre el sistema de ideas protestante y el ethos capitalista. El calvinismo privó al individuo del disfrute de las consecuencias de su trabajo abnegado al limitar el consumo y el “despilfarro”, ya que eso significaba restar posibilidades a su salvación extramundana. Estos límites obligaron a los calvinistas a reinvertir las rentas o capital derivados del trabajo en la empresa, lo que no es otra cosa que la base del capitalismo<sup>4</sup>. En el ascetismo intramundano fruto de la unión del trabajo y la religión se puede apreciar una contradicción, pues limitaba el consumo y el goce despreocupado de la riqueza y, al mismo tiempo, rompía cualquier barrera ética<sup>5</sup> existente para la acumulación desmedida de riqueza aunque sólo para la burguesía naciente (Weber, 1904/1993).

Se puede concluir que en los primeros pasos del desarrollo del capitalismo –siglo XVII– se observa cómo el trabajo estaba íntimamente unido con la religión. El trabajo estaba profundamente impregnado de religiosidad y era considerado como un deber y como una obligación de una vida ascética. En esta concepción del trabajo se está lejos del

---

<sup>4</sup> El capitalismo, tal y como explica Marx, se basa en un esquema tal como este: D-M-D, de manera que el capitalista invierte un dinero ( $D_1$ ) en la fabricación u obtención de una mercancía (M) con el objetivo único de obtener una cantidad de dinero mayor ( $D_2$ ) que la invertida en un principio. En este sistema de circulación la mercancía es únicamente un medio para conseguir dinero y tiene valor de cambio. Este esquema de circulación de mercancías sucedió a otro tal como este: M-D-M, por el que la mercancía ( $M_1$ ) se convierte en dinero (D) para reconvertirlo en mercancía ( $M_2$ ). En este sistema de circulación de mercancías el dinero es un medio y la mercancía es un fin con valor de uso.

<sup>5</sup> Para la acumulación desmedida de riqueza existían barreras distintas a las éticas que consistieron en las institucionales. Los gremios regulaban y marcaban límites a la obtención de beneficios económicos. Esta barrera no pudo ser superada por el mercantilismo sino por el liberalismo que lo sucederá.

pensamiento utilitarista “pues nada hubiera podido justificar el hecho de que también el rico, no sólo el necesitado, hubiera de trabajar con denuedo en el marco de su profesión” (Bericat, 2001: 30). En este tiempo el trabajo perpetuo y constante fue santificado pues era querido por Dios –la salvación– y por el hombre para deshacerse de la humillación proyectada por el calvinismo.

Desde esta concepción “encantada” del trabajo, la propia concepción religiosa calvinista que hizo del trabajo un deber y una obligación dio el primer paso hacia una triple adoración pagana basada en el dios-dinero, el dios-trabajo y el dios-racionalidad. Justamente debido a la importancia que el calvinismo otorgó a la acumulación desmedida de riqueza y al beneficio económico se avanzó hacia “una moral utilitarista que no se pregunta por el ser de las cosas, sino por su función, por las consecuencias que comporta su existencia para un fin determinado” (Bericat, 2001: 29). En definitiva, se puede decir que la ética protestante además de sentar las bases del capitalismo hizo lo propio con el pensamiento utilitarista y por ende, con una nueva concepción del trabajo por la que éste fue objetivado. Nació la llamada ética del trabajo que fue, al mismo tiempo, creadora y garantizadora del trabajador disciplinado (Bauman, 2000).

El concepto de trabajo derivó hacia el trabajo productivo gracias al surgimiento de la corriente mercantilista. El trabajo productivo<sup>6</sup> en el mercantilismo es el trabajo útil o la única forma objetiva de ocupación capaz de crear y fomentar la riqueza nacional. Es decir, el trabajo se entiende como aquel que tiene la “capacidad para generar el excedente anual y para posibilitar la realización de su valor en el mercado” (Díez, 2001: 54).

A través del mercantilismo, el trabajo productivo se convirtió en un elemento clave, central y estratégico de una sociedad que se quería ordenada y bien gobernada desde la racionalidad ilustrada. No obstante, el mercantilismo no logró, a pesar de haber sido clave para la toma de conciencia del valor del trabajo, desvincular a éste de los aspectos disciplinarios y los moralizantes. La consecuencia inmediata de haber creado una nueva concepción del trabajo como es el productivo y de haber querido crear una

---

<sup>6</sup> Adam Smith (1776/1994) impuso dos condiciones al trabajo productivo para que lo fuera realmente. En primer lugar, el trabajo debía otorgar valor al bien producido y en segundo lugar, el valor de dicho bien debía de ser perdurable.

sociedad ocupada<sup>7</sup> o una sociedad en la que se trabajara de manera más regular y lo hiciera el mayor número posible de individuos fue la criminalización del ocio –el cual era visto como un tiempo inútil pues carece de valor de cambio– y la separación de la vida y del trabajo. El mercantilismo intentó quebrar el viejo hábito –muy extendido aún entre la población– por el que se trabajaba lo justamente necesario para la subsistencia y por el que el propio trabajo estaba inserto en la vida de los individuos de una manera natural. La escisión entre vida y trabajo se produjo cuando apareció una clase social –la burguesa– o élite organizadora que fijó unos objetivos para el trabajo y el Estado-nación –enriquecimiento del segundo por medio del primero– que no coincidieron con los fines de los trabajadores, los cuales debían de hacer posibles los objetivos burgueses (Gorz, 1991); el trabajo se mercantilizó y provocó la separación entre el trabajo remunerado –desarrollado por hombres– y el trabajo doméstico –desarrollado por mujeres– que quedó invisibilizado. De esta manera, la vida y el trabajo se sustentaron sobre lógicas diferentes y a partir de este momento, vida y trabajo se constituyeron como dos esferas de realidad distintas que “están dominadas por unas normas y unos valores radicalmente distintos, incluso contradictorios” (Gorz, 1991: 56).

Desde la concepción subjetiva del trabajo impuesta por una estructura externa como el calvinismo se ha pasado a otra concepción objetiva del trabajo que le da el significado de útil o productivo. Es decir, el trabajo y su significado han pasado de estar relacionados con la subjetividad religiosa o ascética a estarlo con la objetividad propia de la reglamentación utilitarista. Subjetividad u objetividad, el trabajo se ha encontrado vinculado hasta el momento a estructuras externas al individuo. Será a partir de ahora cuando el trabajo empiece a ser interiorizado por el propio individuo.

La psicologización del trabajo implicó la dotación de un nuevo significado al trabajo. Implicó el definitivo desencantamiento del mismo pues la economía terminó por imponerse. No hay que olvidar que este es el tiempo en el que la economía se muestra

---

<sup>7</sup> El mercantilismo intentó crear la sociedad ocupada o del pleno empleo a través de una política salarial restrictiva. Se pensó que unos salarios bajos harían que el trabajador sintiera la necesidad y obligación de trabajar durante más tiempo para conseguir la cantidad mínima de dinero garantizadora de su subsistencia. Esta medida hacía imposible que el trabajador pudiera hacerse con tiempo de ocio que disfrutar. Así, el trabajo se veía como “forzado”.

como una fuerza autónoma que absorbe al resto de las esferas sociales. Implicó, además, la definitiva separación entre la vida y el trabajo pues se rompió de manera concluyente con el viejo hábito de trabajo.

El carácter económico del trabajo dejará de ir acompañado definitivamente por aspectos moralistas, políticos o religiosos, con lo que se producirá la liberación definitiva del trabajo. El nuevo significado del trabajo estará dominado por la economía y por el deseo. Este cambio en el significado del trabajo se justifica con la radical transformación que se produjo en las ideas que se tenían acerca de la relación entre laboriosidad y salario. En la anterior concepción del trabajo se pensaba que los trabajadores elevarían su rendimiento productivo si y solo si se mantenían unos salarios bajos. Sin embargo, en la nueva concepción del trabajo se entiende justamente lo opuesto, es decir, “los salarios son el estímulo del esfuerzo, que como cualquier otra cualidad humana mejora en proporción al incentivo que recibe”<sup>8</sup> (Smith, 1776/1994: 129). Adam Smith fue el pensador que en su época apostó más fuerte por este cambio en la retribución salarial. Partió de los mismos principios que los mercantilistas pues consideraba que el trabajo era el principio único de la productividad así como el generador del excedente económico de los Estados-nación. Sin embargo, se desviaría hacia unas posiciones que consideraban que el trabajo no debía estar regulado o ser “forzado” sino que debía ser libre, es decir, se alejó del mercantilismo para acercarse a los principios liberales que orientaron el trabajo hacia la esfera privada del individuo.

Es de justicia decir que también autores mercantilistas intentaron hacer ver, bien entrado el siglo XVIII, que los salarios altos no hacían perder competitividad si se apoyaban en la innovación tecnológica y la división social del trabajo. Además, eran conscientes de que un incremento de los salarios podría crear un saludable mercado interior gracias al consumo potenciado. No obstante, estas ideas fueron potenciadas de manera masiva por el liberalismo.

---

<sup>8</sup> La nueva consideración de la necesidad de unos salarios altos como incentivo al trabajador solo fue posible gracias a la superación de las restricciones que imponían los gremios, los cuales limitaban la obtención de beneficios, tal y como se dijo en la anterior nota a pie de página.

La defensa o apología del hombre consumista y del trabajo-deseo no fue planteada por la burguesía desde posiciones desinteresadas sino desde posiciones codiciosas pues, como ya se ha indicado, el crear una importante cantidad de consumidores favorecería un estable mercado interno muy beneficioso para sus propios intereses económicos. Esta formulación adquirió su mayor expresión en el siglo XX con el “five dollars day” de Henry Ford y la política consumista de Keynes, quienes comprendieron que la producción y el consumo debían funcionar al unísono. Además, la apología del consumo de bienes no perecederos y del deseo en sustitución de la necesidad se percibió como oportuna si se quería mantener en pie el tipo de sociedad que se había construido. Con la elevación de los salarios –reguladores incitativos en términos de Gorz– y del consumo, la burguesía permitió la inclusión de los trabajadores en el nuevo sistema social cuando ya estaban al borde de la exclusión social y a un paso de colocarse en oposición frontal a tal sistema.

Efectivamente, tal y como apuntaban Adam Smith y los últimos mercantilistas, la elevación de los salarios produjo el nacimiento del hombre consumidor –suplantó al hombre únicamente productor– que abandonó la necesidad y se guió por el deseo de adquirir bienes no necesarios que dieran acceso al bienestar. Como consecuencia, este hombre hizo del trabajo algo propio ya que tenía la expectativa de que la laboriosidad, que “no es otra cosa que una manifestación del amor de sí que busca incesantemente la satisfacción de los deseos que producen placer” (Díez, 2001: 147) le procurara un estado agradable y cómodo. Esta laboriosidad fomentada en última instancia por la insaciabilidad del deseo es la que explica que el individuo se afane en su trabajo aun cuando tiene cubiertas sus necesidades más perentorias, así como gran parte de sus deseos. La laboriosidad afanada rompió definitivamente el viejo hábito de trabajo y estrenó aquel por el que el individuo trabaja de manera regular durante ocho horas diarias, once meses al año y la mayor parte de su vida. Se trabaja de manera serializada pues el trabajador está alejado del conocimiento de su oficio. Al romperse el viejo hábito de trabajo se rompió definitivamente con la unión entre vida y trabajo.

Esta separación entre la vida y el trabajo es la que ha sido criticada por autores que, como Marx, añoraron la vinculación entre ambas esferas por la que el trabajo se identificaba con la vida y la vida se expresaba en el trabajo. Marx cree que el trabajo



expresa la humanidad misma del hombre y piensa que sin él la vida del hombre no podría concebirse. Asimismo, el trabajo ayuda a actualizar las potencialidades del individuo (Marx, 1867/1999). En este punto es donde Hannah Arendt encuentra una contradicción en el discurso de Marx. Observa que el pensador alemán considera el trabajo como la expresión de la creatividad y potencialidades humanas sin el cual sería difícil entender la vida humana y, sin embargo, centra su discurso revolucionario en una sociedad en la que el hombre se emancipe del trabajo. De este modo, tras la revolución se alcanzaría una sociedad libre en la que se prescindiría de la fuerza más humana que define al propio hombre, con lo que se puede decir que Marx “nos deja con la penosa alternativa entre esclavitud productiva y libertad improductiva” (Arendt, 1974/1993: 116).

Tal contradicción no existe si se entiende que tras la eliminación del trabajo “triunfará una poyesis colectiva que no es ya la labor de individuos serializados y especializados sino actividad autónoma de individuos que colaboran consciente y metódicamente” (Gorz, 1991:43) y que mantienen el control sobre su trabajo, con lo que unen vida y trabajo de nuevo.

La idea que Marx tiene del trabajo está muy próxima al actual significado que se le da al mismo y que implica la subjetivación interna de la idea de trabajo por parte del individuo. El trabajo se presenta como medio de autosatisfacción y de autorrealización personal, lo que concuerda con la investigación llevada a cabo por Ronald Inglehart (1991) a finales de los años setenta en la que se afirma que se está produciendo un desplazamiento de los valores asumidos por los individuos desde los materialistas basados en la seguridad económica a los post-materialistas basados en la autorrealización y la calidad de vida. En este punto también coincide Juan José Castillo (1987), quien achaca el cambio producido en los valores a la crisis de cantidad y calidad del trabajo en la década de los ochenta. Según Bauman (2000), esto también es debido a que el trabajo ya no es valorado o considerado desde la ética sino desde la estética, que impone una clasificación de aquellos trabajos que son y no son satisfactorios. De este modo, el trabajo se convierte para los psicólogos en “fuente de auto-estima, auto-actualización y realización personal” (Peiró, 1993: 22) cumpliendo con una función integradora. Sin embargo, hay que advertir que más que una realidad,

esta nueva concepción del trabajo ligada a la autorrealización personal es la realidad hacia la que se avanza a pesar de que José Félix Tezanos considere lo contrario. Una encuesta realizada en España en 1999 por el Grupo de Estudio sobre Tendencias Sociales (GETS) de Tezanos demuestra que la concepción economicista del trabajo, que lo entiende como un medio para ganar dinero con el que vivir, sigue siendo mayoritaria. Así, a la pregunta “¿Qué es básicamente el trabajo?”, en torno a los dos tercios de los encuestados respondieron en el sentido de esta concepción, mientras que una cuarta parte respondió que se trata de un medio para la autorrealización o para sentirse de utilidad.

En el Cuadro 1.1. se presenta de manera esquemática todo lo que se ha explicado hasta el momento acerca de la evolución del concepto del trabajo como construcción social e histórica.

**Cuadro 1.1. Evolución del concepto de trabajo**

<b>Trabajo encantado</b>	<b>Trabajo desencantado</b>		
<b>Trabajo ascético</b>	<b>Trabajo productivo</b>	<b>Trabajo-deseo-felicidad</b>	<b>Trabajo-autorrealización</b>
<b>Subjetivación externa</b>	<b>Objetivación política</b>	<b>Objetivación económica</b>	<b>Subjetivación interna</b>
Trabajo como obligación ascética	Trabajo regulado “forzado”  Baja consideración  Hombre productor (trabajador indolente)  Mercantilismo  Solidaridad mecánica  Organización gremial  Exaltación del trabajo. No elemento regulador de la sociedad	Trabajo libre  Alta consideración  Hombre consumidor (trabajador ambicioso)  Liberalismo  Solidaridad orgánica  Organización salarial  Trabajo como elemento regulador de la sociedad	Trabajo como enriquecimiento personal
<b>Asalariados: Figura periférica del mercado de trabajo y de la sociedad</b>		<b>Asalariados: Figura central del mercado de trabajo y de la sociedad</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir de Castel (1997).

Las dos últimas concepciones del trabajo se desarrollaron en la llamada sociedad salarial, en la que el trabajo y el asalariado eran la figura central tanto del mercado de

trabajo como de la sociedad. El salario integra al trabajador en la sociedad y le ofrece derechos y oportunidades a los que hasta ese momento no tenía acceso (Castel, 1997). Sin embargo, el modelo de sociedad salarial o la norma social de empleo estable<sup>9</sup> en palabras de Miguélez (2004), se quebró a partir de la década de los años setenta. Entre las razones se puede citar el resquebrajamiento del Estado social debido, entre otras cosas, al desempleo masivo, precarización del empleo y al desequilibrio demográfico de ese momento; la emergencia de nuevas ideas neoliberales que fomentaron el desmantelamiento del Estado de Bienestar en base a la aplicación de políticas públicas que parcelan la protección y reducen los espacios sociales de integración<sup>10</sup>; el agotamiento del modo de regulación fordista de acumulación intensiva con consumo de masas que dio paso al modo de regulación institucional o postfordista en el que la flexibilidad impuso nuevas condiciones en el mercado de trabajo.

### ***1.1.3. La aparición de la flexibilidad***

La flexibilidad es uno de los temas que más literatura científica ha suscitado en las últimas décadas a pesar de que ésta, según ciertos estudios econométricos, no es ninguna novedad, pues ya era una constante en los mercados de trabajo del siglo XIX o del período de entreguerras (Boyer, 1986). No sólo ha generado el interés de académicos, sino también de las grandes instituciones económicas internacionales como la OCDE o la OIT, de las Administraciones Públicas tanto a nivel estatal como a nivel local, de los tradicionales partidos políticos y, por supuesto, de las organizaciones sindicales. El interés de todos estos actores por la flexibilidad tiene su punto de partida en el “efecto de la crisis del petróleo de 1973 y 1978, al consiguiente descenso de la actividad económica y al fracaso general de los mecanismos tradicionales de ajuste económico para acomodarse a la nueva situación” (Atkinson, 1986: 5), lo que hace que la flexibilidad aparezca por esos años “como una exigencia del ajuste macroeconómico y como un instrumento de políticas económicas para hacer frente a las situaciones de

---

<sup>9</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).

<sup>10</sup> Ver sub-epígrafe 1.4.2. “Políticas públicas del mercado de trabajo en España”, páginas 89-103.

desempleo masivo con inflación” (Malo de Molina, 1987: 1115). Si bien la flexibilidad es un tema sobre el que no se alcanza un acuerdo claro por parte de aquellos que intervienen en el debate, tal circunstancia no le resta importancia alguna. Es más, en tal debate se pone en juego el futuro del trabajo como concepción, la organización del proceso de trabajo y –lo que hace que el debate sea aún más trascendente si cabe– el futuro meramente laboral aunque también vital de muchos trabajadores al condicionar la construcción de su identidad (Sennett, 2000; Giddens, 1995) e identidades narrativas (De Castro Pericacho, 2012).

El término de flexibilidad resulta ser tremendamente ambiguo ya que depende de a qué se aplique, en qué contexto se dé y de la carga ideológica que se le imprima (Atkinson, 1986; Ramos, 2001). Incluso es considerado demasiado opaco por autores como Pollert (1994) quien considera que, además, encierra otros conceptos que pueden ser vistos de diversas maneras. No obstante, existe un cierto acuerdo acerca de lo que es la flexibilidad. En un informe encargado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) Dahrendorf definió la flexibilidad como “la capacidad de los individuos, en la vida económica y en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias” (OCDE, 1986: 10); Xavier Coller (1997) la entendió como la capacidad de la empresa para adaptarse al entorno; Carnoy (2000) como la adaptación de los cometidos laborales y el tiempo de trabajo a los productos, procesos y mercados cambiantes; otra definición es aquella que ve la flexibilidad como “la capacidad general de adaptación de la empresa que le permite afrontar los cambios necesarios en orden a mantener / mejorar su posición competitiva” (Albizu, 1997: 11); igualmente, se observa la flexibilidad como la forma de acomodar la organización del trabajo, el sistema productivo y los trabajadores a las variaciones de la demanda, tanto cualitativa como cuantitativamente. Es decir, se observa la flexibilidad como el modo de adaptar la empresa a un entorno cambiante en el que reina la incertidumbre (Martín Artiles, 1995).

Como se puede observar en todas estas definiciones ofrecidas por diversos autores, así como por organismos económicos internacionales, el término flexibilidad está vinculado a la idea de adaptación a unas circunstancias cambiantes, aunque no queda

del todo claro cuál es el sujeto que debe llevar a cabo tal proceso de acomodo. Algunos autores ven en la empresa el agente que debe estar atento a la variabilidad del entorno y adoptar la flexibilidad como medio necesario para su supervivencia, aunque para otros autores esto mismo se podría aplicar a los propios trabajadores (Miguélez, 2007). Es cierto que las empresas han tenido en cuenta la flexibilidad por cuanto han reestructurado su organización en virtud de tal principio, aunque ese hecho ha motivado que los esfuerzos flexibilizadores de las empresas se dirijan hacia la manera en que se gestionan los recursos humanos. Es decir, que han sido los trabajadores quienes han soportado en mayor medida la flexibilidad. Este hecho se debe a que han sido los empresarios quienes han protagonizado el movimiento en pos de la flexibilidad, ya que ni los sindicatos ni las autoridades públicas han intervenido directamente (Atkinson, 1986), si bien es cierto que, en algunos casos, el Estado ha actuado a remolque del sector empresarial al favorecer el desarrollo de una legislación que ha potenciado significativamente la flexibilización del mercado de trabajo<sup>11</sup>.

Por tanto, la flexibilidad se puede observar en función de los objetivos o de lo que se quiere realmente conseguir a través de ella. Es así como Boyer (1986) establece cinco acepciones distintas: la primera hace referencia al grado de adaptabilidad de la organización productiva, lo que la hace dependiente de las opciones tecnológica y organizativa que se adopten. Es decir, esta flexibilidad se dirige hacia la empresa; la segunda habla de la movilidad funcional de los trabajadores o la aptitud de la mano de obra para cambiar de función o de puesto de trabajo. Así, esta flexibilidad tiene como objetivo fundamental a los trabajadores; la tercera acepción es la que alude al grado de fortaleza de las restricciones jurídicas en lo que se refiere a los contratos laborales y al despido, lo que inmediatamente remite a la movilidad interna y externa de los trabajadores, y al sometimiento a corrección diaria de los contratos laborales; la cuarta acepción hace referencia al salario cobrado por los trabajadores y a su rigidez, de manera que se habla de la bondad de la adaptación de los salarios a la productividad o rendimiento del trabajador; la última habla de la posibilidad de que las empresas se liberen de las restricciones y regulaciones fiscales de las administraciones públicas, de

---

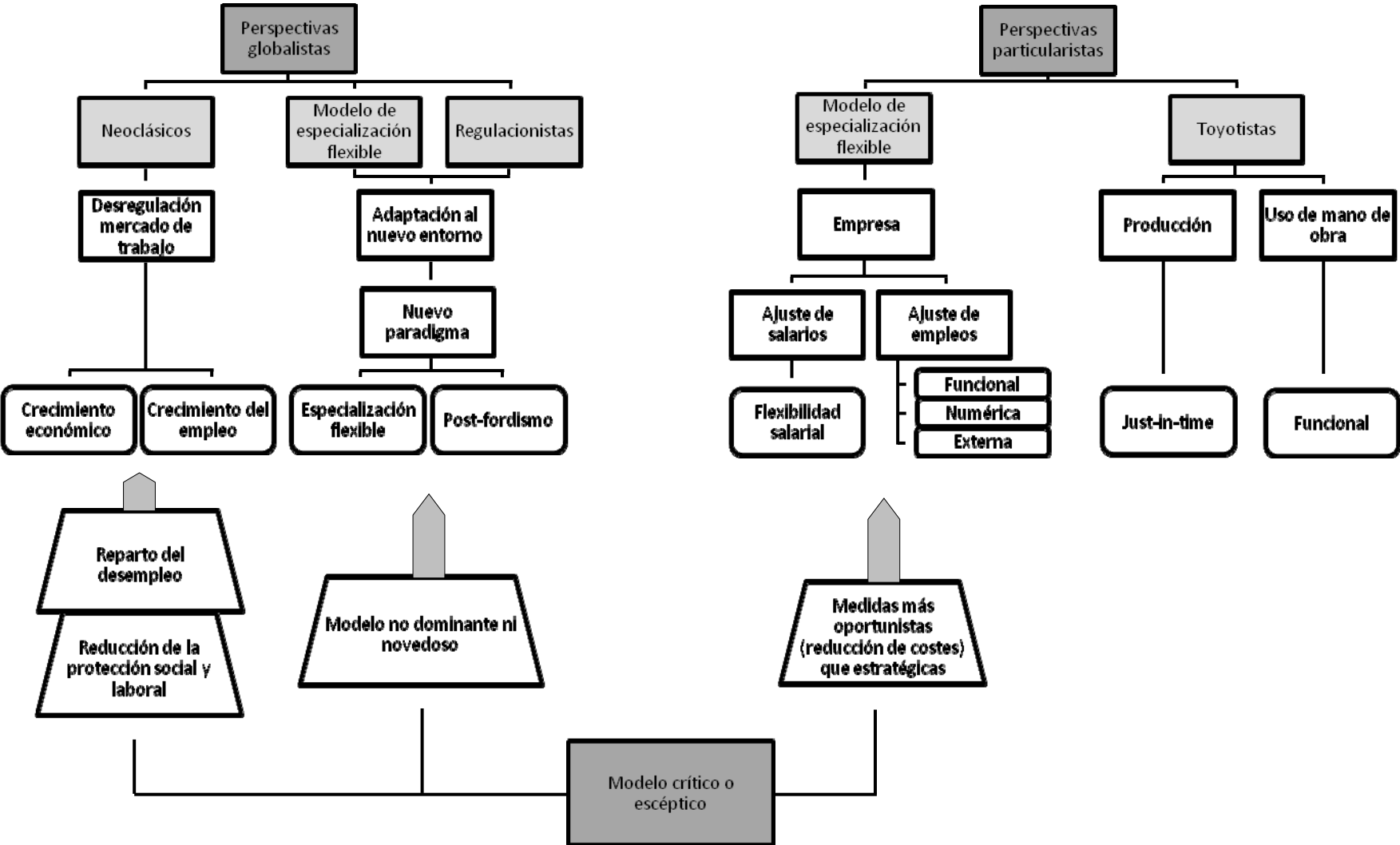
<sup>11</sup> Este hecho resulta especialmente patente en el caso español. Ver sub-epígrafe 1.4.1 “Relaciones Laborales en España”, páginas 76-89.

manera que se pudiera reducir la diferencia entre la renta percibida y el coste de los trabajadores para la empresa. Miguélez (2007) establece una finalidad ligada a la productividad y a la competitividad de las empresas aunque también otra socio-política que consiste en reducir la capacidad de respuesta de los trabajadores como colectivo social, de manera que acepten las condiciones de mercado.

El informe de la Organización Internacional del trabajo (OIT) dirigido por Safarti y Cobrin (1988) habla de cinco acepciones de flexibilidad y también expone alternativas para alcanzar la flexibilidad. La primera acepción hace referencia al coste de la mano de obra, es decir, a los salarios. Al igual que Boyer, el informe ofrece diversas posibilidades para lograr que los salarios sean más flexibles tales como la adecuación del salario con el rendimiento, las escalas salariales dobles o el pago de un salario más pequeño a los jóvenes; la segunda acepción habla de las condiciones de empleo de los trabajadores, las cuales pueden hacerse más flexibles con el desarrollo de las formas atípicas de contratación –que hacen que se modifique la concepción del trabajo y no-trabajo y su carácter central en la sociedad y para los trabajadores–, con la diversificación de los puestos de trabajo, además de con la reducción de los costes de despido y de contratación de los trabajadores; la tercera acepción hace referencia al tiempo de trabajo, ya sea a través de la simple reducción de las horas de trabajo, de la reducción de la edad de jubilación, o a través de la más compleja medida de reorganización del tiempo de trabajo; la cuarta acepción habla de la flexibilidad en la organización del trabajo y una mayor polivalencia funcional de los trabajadores; la última de las acepciones se refiere a la formación, la cualificación y la motivación, requisitos indispensables para la adopción de la movilidad de los trabajadores.

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. Una de las posiciones o perspectivas más claras y firmes es la mantenida por los llamados autores neoclásicos. También es importante la posición mantenida por los autores regulacionistas o por los defensores del modelo de la especialización flexible. Además de éstos, también son destacables las posiciones de los teóricos de la empresa flexible y las posiciones de aquellos llamados escépticos. La Figura 1.1. permite un rápido repaso de las perspectivas señaladas.

Figura 1.1. Perspectivas ante la flexibilidad



Fuente: Elaboración propia a partir de Pollert (1994).

En primer lugar, la posición neoclásica es mantenida por autores como Friedman y Friedman (1979) que ven el proceso de flexibilización como una liberación de los estrechos corsés que las instituciones externas habían colocado sobre el mercado de trabajo. Esta posición manifiesta su complacencia con las ideas librecambistas de Adam Smith o aquellas que confían en que el libre juego de la oferta y la demanda basta para que se produzca una distribución y utilización eficiente de los recursos<sup>12</sup>.

Estas ideas estuvieron en boga desde que se formularon a finales del siglo XVIII hasta la tercera década del siglo XX. A partir de esa fecha fueron las ideas keynesianas que propugnaban la intervención del Estado en la economía las que tomaron el relevo. El keynesianismo propició que tanto el Estado como los sindicatos incrementaran los sistemas de protección del trabajador frente al despido y a la discrecionalidad del empresario, lo que en opinión de los pensadores neoclásicos hizo que se entorpeciera el buen funcionamiento de una economía dinámica. Estas trabas impuestas al mercado de trabajo comenzaron a diluirse con los gobiernos conservadores que a principios de la década de los años ochenta se instituyeron tanto en Gran Bretaña como en Estados Unidos. Esta ofensiva contra las políticas socialdemócratas no se produjo por reacción de los intelectuales sino por hechos flagrantes que se encarnaron en la inflación, los elevados impuestos, la ineficiencia de la burocracia estatal y la excesiva regulación (Friedman y Friedman, 1979) así como en las altas tasas de paro.

En definitiva, los autores neoclásicos observan la adopción de las medidas de flexibilización como la única alternativa posible ante la situación que se había planteado a mediados de la década de los años setenta.

En segundo lugar, se destaca la posición o perspectiva del modelo de especialización flexible representada por Piore y Sabel (1990). Estos autores piensan que a partir de la década de los años setenta un nuevo sistema de producción –llamado de especialización flexible– toma el relevo al agotado sistema de producción fordista. Este cambio en el sistema de producción responde a otros que se producen en los mercados de bienes y

---

<sup>12</sup> Friedman criticó que en Estados Unidos se produjera un ineficiente reparto de gasolina que dio lugar a la formación de largas colas en las gasolineras tras las crisis del petróleo en 1973 y en 1979, mientras que esta circunstancia no se dio en los centros expendedores de países como Alemania y Japón. En opinión de Friedman esto se debió a que en Estados Unidos el suministro de gasolina no se hizo en respuesta a la demanda sino por decisión e intervención directa del Estado.



servicios y, especialmente, a una demanda más especializada y diversificada. En estas nuevas circunstancias las empresas se ven obligadas a adoptar la flexibilidad como sistema de producción si desean hacer frente al nuevo entorno. Estas nuevas pautas productivas y organizativas requieren, además, de un marco institucional distinto para el mercado de trabajo.

A pesar de que los teóricos del modelo de especialización flexible consideran que las nuevas formas de empleo flexibles son coyunturales y que su adopción depende sólo de la difusión del modelo de especialización flexible (Lope Peña, 2002), éstos piensan que la flexibilidad representa un nuevo paradigma que transforma no sólo la organización de la producción sino también la sociedad.

En torno a este enfoque se han proferido múltiples críticas. Autores como Ash Amin (1994) están de acuerdo en que existen claros indicios de la caída del modelo fordista aunque no comparten que las nuevas alternativas se ajusten por completo al modelo de especialización flexible. De esta manera, no se puede decir que este modelo sea el dominante. Chris Smith (1994) critica que el propio modelo de especialización flexible se considere como novedoso cuando precisamente sus formulaciones se identifican con el modelo de la automatización propio de los años sesenta.

En tercer lugar, el modelo de los teóricos regulacionistas habla, al igual que el modelo de la especialización flexible, de que a partir de la década de los años setenta se asiste al nacimiento de una nueva forma de regulación institucional tras el agotamiento del régimen de acumulación intensiva con consumo de masas. Para los autores regulacionistas, la flexibilidad es una nueva tendencia que lleva a una nueva forma de regulación institucional –la postfordista–, por lo que es considerada como un proceso transitorio entre dos períodos que contienen dos formas de regulación distintas: la fordista y la ya mencionada postfordista. La nueva forma de regulación dominada por la flexibilidad impone unas nuevas formas de empleo y contratos atípicas, que tuvieron un amplio desarrollo en los mercados de trabajo de Occidente, entre ellos el español<sup>13</sup>.

Javier Ramos (2001) coloca a teóricos de la especialización flexible y a regulacionistas junto a los pensadores de la sociedad red como Castells en una sola categoría, los

---

<sup>13</sup> Ver epígrafe 3.1. “Situación del mercado de trabajo en España y la Región de Murcia”, páginas 149-179.

estructuralistas. Estos autores se acercan al concepto de flexibilidad pensando que se trata de “una nueva forma de entender no sólo la economía, sino una nueva época en su conjunto” (Ramos, 2001: 596). Aunque los autores regulacionistas y los del modelo de especialización flexible discrepan en cuanto a las causas que condujeron a la quiebra del modelo de producción en serie, ambas corrientes de pensamiento convienen en que la flexibilidad representa un nuevo paradigma, sistema de producción o régimen de acumulación que genera cambios visibles no sólo en el trabajo y su organización sino también en la sociedad. En consecuencia, en esta nueva realidad la flexibilidad es entendida como un instrumento en manos de los agentes económicos con el que poder adaptarse a las circunstancias del nuevo entorno.

Atkinson (1986) es el autor principal del enfoque basado en la empresa flexible. Éste se centra en la empresa, pues considera que ante la inestabilidad creciente de la demanda se pone en práctica una estrategia empresarial basada en el ajuste de los salarios y del empleo a través de cuatro formas que adopta la flexibilidad como son la externa, la funcional, la numérica y la salarial. Tim Walsh (1994) y Bernard Casey (1994) se resisten a pensar en la existencia de una mano de obra periférica, por lo que niega que las nuevas formas de empleo tengan un carácter secundario o periférico.

Otro enfoque sobre la flexibilidad lo ofrece el modelo toyotista –centrado éste en la organización de la producción–. Este es un modelo de producción y de uso de la mano de obra basado en la utilización de la flexibilidad y, por tanto, opuesto al modelo de producción fordista. Característica significativa de este modelo en cuanto al uso de la mano de obra, aunque cada vez menos, es la potenciación de la estabilidad; las nuevas formas de empleo son vistas como secundarias y coyunturales.

Finalmente, el último enfoque relacionado con la flexibilidad es el que se ha llamado escéptico y está representado por autores como Anna Pollert (1994) o Fausto Miguélez (2004). Más que escéptico se puede decir que este enfoque es crítico con el concepto de flexibilidad. Si bien Anna Pollert reconoce que en el ámbito del trabajo, es decir, en la organización del mismo se han producido importantes cambios, esta autora pone en duda que “sea útil integrar esos cambios desiguales y muchas veces experimentales en una tendencia global hacia la flexibilidad y si hay una base válida para proclamar

audazmente la aparición de una nueva era basada en dos tipos de trabajo y de trabajador” (Pollert, 1994: 56). En este punto es donde la autora centra su crítica, pues no cree que se esté formando un núcleo privilegiado de trabajadores y mucho menos que esté siendo alentado deliberadamente por las políticas empresariales. Este argumento es apoyado por una investigación realizada en Gran Bretaña por Richard Whittington (1994) y recogida en “*¿Adiós a la flexibilidad?*”, obra compilada por la propia Anna Pollert. Se considera falsa la división del mercado de trabajo en dos grupos de trabajadores por cuanto, según la investigación, las medidas adoptadas por los gobiernos amenazan las posiciones de todos los trabajadores –incluidos aquellos que se consideran centrales–.

La corriente escéptica o crítica considera que “el concepto de flexibilidad se ha convertido en una especie de fetiche ideológico” (Hyman, 1994: 408) y el debate ha sido más bien engañoso. Anna Pollert afirma que en el debate acerca de la flexibilidad se ha impuesto un discurso ortodoxo que ha reproducido el propio debate. Tal discurso consiste en la percepción del capitalismo y de la industria como procesos dominados por períodos de estabilidad rotos por crisis, de manera que hace pensar que el conflicto es algo atípico y la flexibilidad es un elemento novedoso. Esto es considerado por Anna Pollert como radicalmente falso pues el crecimiento económico que se experimentó en Occidente tras la Segunda Guerra Mundial “se basó en gran parte en la explotación de un ejército de reserva de mano de obra «flexible»” (Pollert, 1994: 72), encarnado en los trabajadores de las viejas colonias y de los países del sur de Europa. En este punto, Anna Pollert está de acuerdo con Martin Carnoy (2000) quien expresa que el trabajo flexible no es algo nuevo aunque sí lo es el volumen de trabajadores afectados. En mercados de trabajo como el español, la proporción de trabajadores temporales ha superado el 30% durante largos años hasta el inicio de la crisis económica y financiera en 2008<sup>14</sup>.

En definitiva, para los autores escépticos, la implantación de la flexibilidad no responde a la necesidad de hacer frente a los problemas del paro, sino más bien a la necesidad de reducir los niveles de protección y disminuir las múltiples ventajas sociales conquistadas por los trabajadores. Los autores escépticos no estiman factible que la adopción de la

---

<sup>14</sup> Ver epígrafe 3.1. “Situación del mercado de trabajo en España y la Región de Murcia”, páginas 149-179.

flexibilidad mejore las tasas de desempleo, aunque sí creen que repartirá el desempleo y quebrantará, así, el poder de los grupos sociales afectados por las medidas de flexibilización (Fina, 1991).

*Esos elementos que tradicionalmente permitían montar un sistema de Relaciones Laborales propio de un Estado social y democrático de Derecho que era el Estado de Bienestar también se está desarticulando y el saldo final de todo eso es que tenemos seis millones de desempleados (E2, Derecho).*

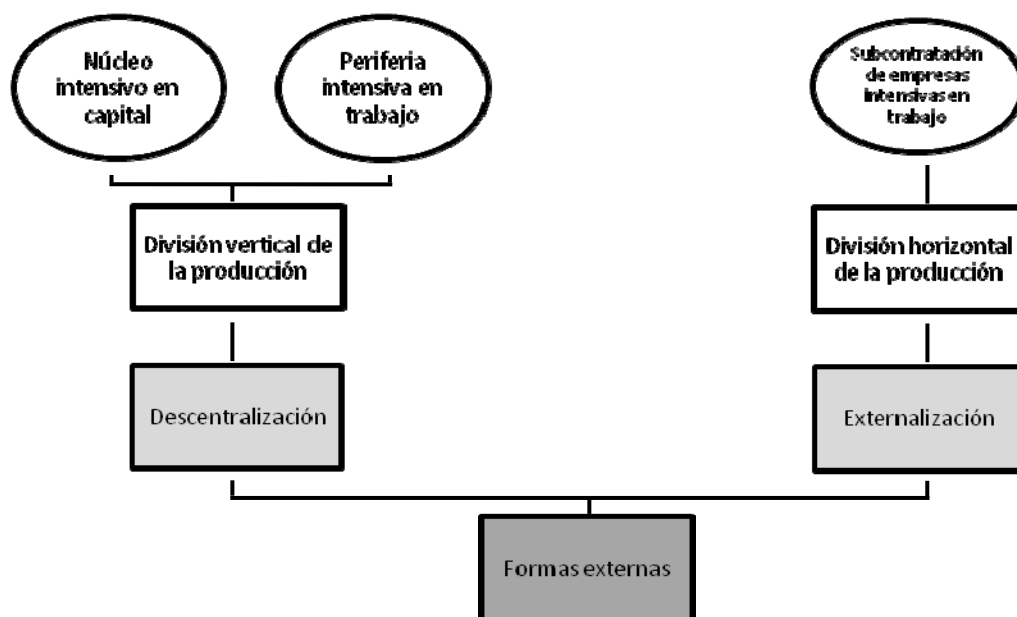
En cuanto a las formas que puede adoptar la flexibilidad, éstas son múltiples. Diversos autores han aportado sus diferentes clasificaciones: Meulders y Wilkin distinguen entre flexibilidad de salarios, flexibilidad numérica, flexibilidad técnico-organizativa y flexibilidad en el tiempo de trabajo; Atkinson habla de flexibilidad numérica, funcional y distancing o distanciamiento; Michon realiza una escueta clasificación de la flexibilidad entre cuantitativa y cualitativa; Brunhes distingue entre flexibilidad numérica interna y externa, flexibilidad funcional, de salarios y la externalización; finalmente, los autores Granl y Teague realizan la distinción entre flexibilidad macroeconómica o de rentas, flexibilidad funcional y flexibilidad numérica o externa<sup>15</sup>.

Aquí se diferenciará entre las formas externas de flexibilidad que puede adoptar una empresa y las formas internas. Entre las formas externas se cuenta con la externalización y la descentralización, mientras que entre las formas internas se tiene a aquellas denominadas numérica, salarial y funcional. La Figura 1.2. muestra esta clasificación.

---

<sup>15</sup> En Ramos (2001) se encuentran recogidas todas estas aportaciones de los diversos autores mencionados.

Figura 1.2. Las formas de la flexibilidad



Fuente: Elaboración propia.

Las formas externas de flexibilidad –descentralización y externalización– pueden llegar a confundirse ya que ambas consisten en el desplazamiento de parte del proceso a otras empresas o lugares que antes se llevaba a cabo en la propia empresa. La descentralización es la forma que más relación puede tener con el proceso de globalización. Esta forma de flexibilidad consiste en el traslado de parte del proceso de producción a otros centros productivos, aunque siempre bajo un único mando y dirección. De esta manera, la descentralización consiste en la división vertical del proceso de producción. Es la forma que con más facilidad puede identificarse con el modelo de globalización ya que los distintos centros de producción pueden estar diseminados por toda la geografía planetaria para aprovechar mejor las diferencias competitivas entre unos lugares y otros.

La otra forma de flexibilidad externa es la denominada externalización. Si de la anterior forma se dice que consiste en la división vertical del proceso de producción, ésta se basa en la división horizontal del proceso de producción. No se trata de que las diversas partes de una misma empresa se repartan el proceso de producción, sino de que una empresa establezca contratos con otras empresas autónomas a través de los cuales se establecen las condiciones de los servicios que las empresas contratadas prestan a la empresa contratante.

Esta forma de flexibilidad que se logra a través de la subcontratación de empresas es, en opinión de John Atkinson (1986), más una alternativa en manos de la estrategia empresarial que una nueva forma de flexibilidad. Ahora bien, esta forma de flexibilidad externa o esta variante de estrategia empresarial hace que las formas de flexibilidad internas –flexibilidad numérica y salarial– se desplacen hacia las empresas subcontratadas.

Las formas internas de la flexibilidad hacen referencia a las medidas flexibilizadoras que adoptan las empresas y que ponen en práctica en su seno. Se puede decir que existen tres formas internas de flexibilidad como son la flexibilidad funcional, la salarial y la de tipo numérica. La utilización de cada una de las formas de flexibilidad depende de que las empresas sean intensivas en capital o en trabajo, pues las primeras pretenderán la flexibilidad funcional mientras que las segundas buscarán la flexibilidad numérica.

En primer lugar, se debe decir que la forma de flexibilidad interna denominada *funcional* está muy relacionada con el intento de los empresarios por constituir en el seno de las empresas una firme cultura empresarial. La flexibilidad funcional –que Albizu (1997) incluye en la flexibilidad numérica interna– hace referencia a la actuación de la empresa sobre “la organización de su mano de obra y el contenido de los puestos de trabajo para hacer frente a los cambios de tareas generadas por la carga de trabajo” (Atkinson, 1986: 15). Es decir, consiste en la redefinición de los puestos de trabajo y de las funciones de los trabajadores de manera que éstos sean capaces de adaptar sus competencias a las exigencias de los diversos puestos de trabajo. La adquisición de polivalencia es el requisito básico y fundamental si se quiere hacer real la flexibilidad funcional. La polivalencia se puede conseguir de manera vertical, a través del aumento de las cualificaciones de los trabajadores para el desempeño de las distintas actividades, o de manera horizontal, a través de la modificación del número de tareas que se pueden desarrollar sin que sea necesario el aumento de las cualificaciones (Ruiz Santos, 1998). No obstante, una empresa que busca la flexibilidad funcional no sólo ha de incidir sobre los trabajadores, sino que la propia dirección debe adoptar un modelo organizativo en el que prime la igualdad y la participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones. Según Lluís Fina (1991) pueden existir problemas para la consecución de la flexibilidad funcional por parte de las empresas derivados de la herencia del pasado en

lo que a la organización del trabajo se refiere. Japón es el país en el que menor resistencia puede darse a adoptar la flexibilidad funcional; Estados Unidos es el que mayor resistencia ofrecería por su particular definición rígida de los puestos de trabajo; y Europa representa el caso de posición intermedia.

La *flexibilidad salarial* –segunda forma de flexibilidad interna– consiste en la adaptación de los salarios a las fluctuaciones cíclicas de la economía y a los cambios que se pueden dar en la producción. Con la flexibilidad salarial se genera un cambio en la estructura salarial. Ésta pasa de ser uniforme, estandarizada y fija a estar fragmentada ya que la base sobre la que se sustenta es distinta. Mientras que la primera se fundamenta en la categoría laboral o el puesto de trabajo, la segunda lo hace en la competencia además del desempeño o rendimiento de los trabajadores. De esta manera, la flexibilidad salarial crea una nueva estructura salarial y también crea la doble escala salarial en el seno de una misma empresa. Esto consiste en la ruptura del principio por el que se ofrece idéntica retribución a trabajadores que realizan la misma tarea; las empresas pagan salarios muy inferiores a los trabajadores que se incorporan si se comparan con los de los trabajadores con cierta antigüedad en la empresa.

Finalmente, la última forma de flexibilidad interna es la llamada *numérica*. De las tres formas mencionadas, ésta es la más utilizada ya que es la que ofrece efectos más inmediatos sobre el ahorro de costes derivados del empleo de mano de obra. La flexibilidad numérica consiste en el ajuste del número de trabajadores en función de las fluctuaciones o variaciones de la demanda del servicio o producto ofrecido o de la tecnología utilizada por la empresa en cuestión. Ruiz Santos (1998) considera que la flexibilidad numérica no sólo se puede conseguir a través del ajuste del número de trabajadores sino también a través del ajuste del número de horas trabajadas<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Existen diversos modelos de programación del tiempo de trabajo. Se puede hablar del horario variable administrado por el propio trabajador; la semana laboral reducida o comprimida que implica un menor número de días trabajados en la semana aunque un mayor número de horas de trabajo en los días dedicados al mismo; el trabajo por turnos, de manera que los trabajadores se relevan en la ocupación de un mismo puesto de trabajo; el teletrabajo o trabajo a distancia en el que es el trabajador quien se encarga de planificar todas las circunstancias de su jornada de trabajo.

La flexibilidad numérica se hace realidad toda vez que se facilita la entrada y salida de los trabajadores de las empresas. Es decir, se hace posible si la celebración y, sobre todo, la extinción de los contratos laborales quedan simplificadas administrativamente. La manera más sencilla de conseguir la flexibilidad numérica o, lo que es lo mismo, el ajuste de la plantilla de trabajadores es a través de los contratos temporales ya que se pueden ajustar perfectamente a los vaivenes de la demanda. Así, el porcentaje de población ocupada con contratos de duración determinada se ha visto reducido en los años de la crisis económica pues fueron los primeros en ser expulsados del mercado de trabajo. Los contratos a tiempo parcial –aunque con una adecuación algo más imperfecta– también pueden ser celebrados con la intención de obtener para la empresa las ventajas de la flexibilidad numérica y lo demuestra el incremento del porcentaje de trabajadores ocupados a tiempo parcial que se ha dado desde el año 2008<sup>17</sup>.

En cuanto a las consecuencias de la flexibilidad sobre los trabajadores, ésta empeora la disponibilidad de trabajadores cualificados y con experiencia para las empresas. Esto se debe a que la flexibilidad impide la creación de puestos de trabajo estables en los que los trabajadores aumenten su experiencia. En el mercado de trabajo español se ha observado que en el período 2005-2014, los contratos temporales de más corta duración son aquellos que se celebran en mayor proporción y los de mayor duración han visto reducida la frecuencia en su celebración<sup>18</sup>. La consecuencia de este hecho es el bloqueo del incremento de la productividad, así como la limitación de las empresas en su intento de adaptación al nuevo entorno, puesto que una mano de obra cualificada favorecería la capacidad de las empresas para detectar las nuevas exigencias de ese entorno (Álvarez Aledo, 1996).

En definitiva, la flexibilidad hace que se opte por un modelo –que se da fundamentalmente en España– en el que no se aprovechan las potencialidades del factor trabajo ni tampoco las de la tecnología y el capital. De esta manera es difícil que se pueda facilitar un incremento de la productividad y de la competitividad de las

---

<sup>17</sup> Ver epígrafe 3.1. “Situación del mercado de trabajo en España y la Región de Murcia”, páginas 149-179.

<sup>18</sup> Ver epígrafe 3.1. “Situación del mercado de trabajo en España y la Región de Murcia”, páginas 149-179.



empresas<sup>19</sup>. Estos factores se mantienen estables gracias a las medidas flexibilizadoras dirigidas a la compensación del crecimiento de los costes laborales.

Una de las consecuencias más significativas derivadas del modelo que impone la flexibilidad es la dificultad que manifiesta la economía en consolidar un proceso estable de crecimiento y de creación de empleo. Sin embargo, el informe de Segura (1991) no considera este hecho, pues afirma que las medidas flexibilizadoras del mercado de trabajo adoptadas en España favorecieron una discreta creación de empleo en el período 1986-1990<sup>20</sup>. El estudio continúa en la misma línea al afirmar que la flexibilidad potencia la eficiencia general de la economía, ya que los ajustes a las condiciones del mercado se realizan con mayor rapidez, lo que se vio en el período 2008-2014 con la reducción de la población ocupada con contrato temporal. Esto hace que la duración de las depresiones económicas sea menor y que la recuperación de empleo en las etapas de expansión se produzca con mayor facilidad. La pérdida de empleo en las etapas recesivas es rápida e intensa –tal y como ha visto con el incremento de la tasa de paro en dieciséis puntos porcentuales en el período 2007-2014– aunque no más que si no existiera la flexibilidad. Por tanto, la Comisión de expertos considera que reducir la flexibilidad “no haría más lento el ajuste a la baja del empleo y, al mismo tiempo, retrasaría la recuperación” (Segura et al., 1991: 116).

Si bien muchos de los efectos de la flexibilidad descritos no pueden ser considerados positivos para el sistema económico, el sistema productivo y el mercado de trabajo, existen otros que sí pueden considerarse como tales. En cierta medida, la flexibilidad mejora el uso de la mano de obra al permitir al empresario ajustar su plantilla a posibles aumentos y reducciones de la producción; igualmente, posibilita que el empresario

---

<sup>19</sup> Un estudio del Banco de España realizado por Bentolila y Dolado (1993) observa los efectos de la temporalidad sobre la competitividad. Para ello se fija en los efectos sobre la demanda de trabajo, sobre la evolución de la productividad y sobre los salarios. Si para el primer factor identifica una influencia positiva, no lo hace así para el segundo pues observa una caída del crecimiento de la productividad aparente del trabajo. En cuanto a los salarios el estudio observa una menor sensibilidad de éstos ante la situación de las empresas y la economía. El estudio del Banco de España concluye al proponer que para mejorar la competitividad se deben corregir los excesos derivados de un mercado de trabajo dual. Para esto se hace necesaria la adopción de un sistema de Relaciones Laborales estables –que no rígidas–, una amplia flexibilidad en el seno de las propias empresas y unos salarios fijados de acuerdo con la situación general del mercado de trabajo y no sólo con la parte privilegiada del mismo.

<sup>20</sup> En este punto el estudio del Banco de España de Bentolila y Dolado (1993) manifiesta su acuerdo pues observa que la influencia de la temporalidad sobre la evolución del empleo ha sido positiva en el quinquenio 1986-1990.

ajuste las exigencias del puesto de trabajo con las cualificaciones y habilidades del trabajador más adecuado sin costes elevados. La flexibilidad permite que se produzca un mayor número de colocaciones a un ritmo elevado precisamente por la temporalidad que imprime a la mayoría de los contratos que se celebran bajo el signo de la flexibilidad. Finalmente, la flexibilidad también permite que trabajadores que por sus cualificaciones y habilidades tienen escasas posibilidades de acceder al mercado de trabajo lo hagan y accedan a una renta laboral. No obstante, esta renta es baja y tiene carácter transitorio, lo que hace que estos trabajadores experimenten una merma en su capacidad de consumo y ahorro que, en muchos casos, puede llevarlos a situaciones de marginación y exclusión social. Se pasa, pues, de una precariedad integradora a otra de exclusión (Laparra, 2006).

#### ***1.1.4. La flexiguridad***

La Unión Europea, a través de la Estrategia de Lisboa, lanza como una de sus prioridades el conseguir la flexiguridad en el seno de la Unión Europea y los países que la conforman a través de la implantación de los principios que conforman dicho concepto: disposiciones contractuales fiables y flexibles, estrategias de aprendizaje permanente, políticas activas del mercado laboral eficaces que faciliten la transición entre distintos empleos de manera ágil y regímenes de seguridad social modernos que aporten recursos generosos. Ante los procesos transitorios en el seno del mercado de trabajo, es buscado un nuevo marco institucional en el que se adopten normas flexibles y se otorgue cierta seguridad a los trabajadores más desprovistos de ella. En este modelo, la seguridad se basa en salarios y condiciones de trabajo adecuados aunque también en la posibilidad de mantener una carrera laboral coherente, así como los derechos sociales (Miguélez, 2007).

La flexiguridad incluye otras medidas que convierten a tal concepto en algo realmente novedoso. En primer lugar, propone que se utilicen todos los tipos flexibles de contrato, es decir, no sólo los contratos eventuales sino también los permisos para la formación, la jubilación a tiempo parcial anticipada o el propio trabajo a tiempo parcial. Con esta propuesta, que ya es llevada a cabo en Bélgica y en los países escandinavos, no sólo se conseguiría una mano de obra más flexible, adaptable y versátil sino también la

adecuación de la vida laboral con la familiar. En segundo lugar, propone la formación continua de los trabajadores a lo largo de toda su carrera laboral. Esta medida ayudaría a mejorar la empleabilidad de los trabajadores y de paso, solucionaría el grave problema que vive el grupo de trabajadores mayores de cincuenta años, pues se les daría la posibilidad de continuar en el mercado de trabajo. Por último, la flexiguridad propone la provisión de una seguridad económica. Ésta quedaría reflejada en dos medidas distintas: por un lado, el suministro de rentas a todos aquellos trabajadores que hayan perdido su empleo y se encuentren en la búsqueda de otro; por otro lado, una renta social garantizada para todos los ciudadanos. Esta última medida, compartida por autores como Claus Offe (1984) por necesaria para garantizar la seguridad a los trabajadores, necesitaría ser acompañada de otra medida de más calado como es la disociación del trabajo del mercado laboral, es decir, su “des-mercantilización” (Bauman, 2000).

En definitiva, la flexiguridad es un concepto que engloba una serie de medidas que buscan la oferta de una mayor flexibilidad laboral por parte de los trabajadores en respuesta a la alta demanda de flexibilidad por parte de los empresarios. La contraprestación consiste en una mayor seguridad económica que evite el riesgo de exclusión social, el cual amenaza a un contingente significativo y creciente de trabajadores, pues indicadores como la tasa de riesgo de pobreza y la tasa AROPE (en adelante, tasa arope) indican que ha habido un aumento de la proporción de trabajadores ocupados en situación de riesgo de pobreza –del 11,7% en 2005 al 14,2% en 2014– y de exclusión social –del 13,8% en 2005 al 17,8% en 2014–<sup>21</sup>.

La flexiguridad es un claro intento por adaptar la sociedad a los cambios que se imponen en la economía y en el mercado de trabajo. Es el reconocimiento definitivo de que la flexibilidad laboral va a ser una constante a la que los trabajadores deben adaptarse; es el reconocimiento de que el trabajo a tiempo completo para toda la vida es algo que debe ser eliminado como premisa o condición a la hora de que los trabajadores planifiquen su futuro vital. Se está produciendo el fin de la sociedad salarial a través de la reestructuración del trabajo estabilizado y normalizado en culturas laborales fragmentadas, diferenciadas e impermeables (Alonso, 1999).

---

<sup>21</sup> Ver sub-epígrafe 3.2.1. “El trabajo y otras dimensiones de la exclusión social”, páginas 199-209.

Zygmunt Bauman (2006) ha identificado una lucha actual y constante entre la seguridad y la libertad en las actuales sociedades occidentales. Considera que cualquier déficit que se produzca en relación al primero de los conceptos, generará una creciente incertidumbre en la vida de los individuos; por el contrario, si el desequilibrio se produce a favor del segundo de los conceptos, la seguridad será considerada como una incapacidad para el desarrollo de la vida individual de las personas. Reconoce, asimismo, que la posibilidad de alcanzar un equilibrio razonable y sostenible en el tiempo entre seguridad y libertad resulta bastante difícil.

El concepto de flexiguridad resulta ser una interesante novedad pues en él se busca la conjugación de dos conceptos como son el de flexibilidad y el de seguridad o, lo que es lo mismo, la libertad y la seguridad. Con la consideración de este concepto en la actualidad, el trabajo tiene más difícil ser considerado como un espacio de seguridad sobre el que se había construido la cohesión social de la modernidad madura, aunque esto puede ser más o menos evidente en según qué países de la Unión Europea sea considerado (Miguélez y Prieto, 2009).

En el seno de la Unión Europea existen varios modelos de mercado de trabajo en los que se trata la flexiguridad y en los que se establece un juego entre la seguridad y la flexibilidad plena o libertad. Esto indica que los factores nacionales tienen más peso sobre el modelo de empleo que las políticas o directivas de la Unión Europea (Miguélez y Prieto, 2009). González Mínguez y Vacas (2007) establecen según diversos componentes una clasificación de los mismos que puede verse en la Tabla 1.1.

**Tabla 1.1. Modelos de mercado de trabajo en la Unión Europea**

	<b>Modelo nórdico</b>	<b>Modelo anglosajón</b>	<b>Modelo continental</b>	<b>Modelo mediterráneo</b>
Legislación de Protección del Empleo	Baja	Baja	Alta	Alta
Nivel de prestaciones por desempleo	Alto	Medio	Alto	Bajo
Gasto en políticas activas de empleo	Alto	Alto	Alto	Bajo
Formación continua	Sí	Sí	No	No
Regulación de los mercados de productos	Baja	Baja	Alta	Alta
Imposición factor trabajo	Alta	Baja	Alta	Media
Nivel de sindicación de trabajadores	Alto	Medio	Bajo	Bajo
Coordinación de negociación colectiva	Alta	Baja	Alta	Alta

Fuente: Elaboración propia a partir de Mínguez y Vacas (2007).

El modelo nórdico, integrado por países como Dinamarca, Suecia, Finlandia y Países Bajos, dispone de altas tasas de ocupación y bajas tasas de desempleo de larga duración, donde además se da una alta inclusión laboral de mujeres, jóvenes y mayores de 55 años. El modelo anglosajón de Gran Bretaña e Irlanda se caracteriza, igualmente, por altas tasas de empleo.

El modelo continental de Francia, Alemania, Austria, Bélgica y Luxemburgo dispone de tasas de empleo que se pueden considerar como medias y se caracteriza por tener dificultades para la integración en el mercado de trabajo de tanto jóvenes como mayores.

Finalmente, el modelo mediterráneo, integrado por Grecia, Italia, Portugal y España, dispone de bajas tasas de empleo –en España se situó en 2014 en el 45,04%–, mayor exclusión laboral de colectivos desfavorecidos y unos altos porcentajes de trabajadores en paro de larga duración –en España se situó en 2014 en el 19,29% la proporción de trabajadores en paro entre 1 y 2 años y en el 42,49% la proporción de trabajadores en paro más de 2 años–. De esta manera, España se sitúa en la posición opuesta al modelo nórdico.

Dinamarca es uno de los mercados con características propias del modelo nórdico y entre las principales se encuentran el mantenimiento de políticas activas de empleo, el sostenimiento de escasas restricciones legales al despido además de unas prestaciones generosas por desempleo. Según González Mínguez y Vacas (2007), lo interesante del modelo de mercado de trabajo de Dinamarca reside en que la reducción drástica de las tasas de paro se produjo mucho después de la existencia de las dos últimas características citadas, de manera que los autores otorgan una importancia cardinal a las políticas activas de empleo.

Un instrumento interesante que existe en Dinamarca es el llamado “Job rotation” por el que cualquier persona que se encuentra ocupada puede formarse de manera que otra persona que se encuentra en paro ocupe su puesto de trabajo durante el período de formación. Además de buscar y conseguir la formación continua también se logra la difícil integración en el mercado de trabajo de los individuos que se encuentran en paro (Whittagen, Tros y Van Lieshout, 2003).

La contrapartida, por tanto, de la reducción de las tasas de desempleo lograda por este modelo de mercado de trabajo se sitúa en el alto coste para las arcas públicas que representa ya que es el Estado quien sostiene el sistema y no el sector privado. Esta es una razón interesante por la que este modelo es de difícil implantación en economías más débiles como las propias del modelo de mercado de trabajo de los países mediterráneos.

Países Bajos, que se encuadra dentro del modelo nórdico, dispone de un mercado de trabajo caracterizado por las altas tasas de trabajadores ocupados con contratos a tiempo parcial, que en su mayoría es femenino y de carácter voluntario (Miguélez y Prieto, 2009); ha dirigido sus estrategias de flexibilidad hacia la interna así como aquella aplicada a los salarios y, por supuesto, a la flexibilidad funcional a través de la polivalencia y multi-empleabilidad de los trabajadores, habiendo desechado la flexibilidad numérica.

El modelo de mercado de trabajo de Alemania es un representante del llamado modelo continental. Este mercado se caracteriza por mantener la seguridad sobre la flexibilidad aunque aún así, ésta le permite realizar ajustes interesantes en períodos de recesión económica. En Alemania se ha buscado la flexibilidad en las horas de trabajo y la reducción de las horas extra de trabajo (Whittagen, Tros y Van Lieshout, 2003). La reducción de la jornada es el instrumento por el que los trabajadores ven cómo se reduce su tiempo de trabajo al mismo tiempo que sus salarios, aunque el Estado ofrece una compensación económica proporcional sobre la reducción de salario. De esta manera, se consigue que se estabilicen las tasas de desempleo, que se controle el gasto público y que se mantenga la demanda interna. Este instrumento, que también se encuentra implantado en Suecia y Países Bajos, sería de difícil implantación en mercados de trabajo del modelo mediterráneo por sus altos costes públicos.

*En Alemania se ha intentado no destruir los empleos sino tratar de adaptarlos a la situación de crisis reduciendo la dedicación. Se tienen, al menos, dos opciones: o se suprimen empleos completos o se suprimen tiempos parciales en todos los empleos. Es más complejo lo segundo que lo primero aunque cualquier gobierno decente intentaría hacer lo segundo, no favorecer lo primero (E3, Economía).*

El éxito de la implantación de la flexiguridad en los distintos países de la Unión Europea es dispar, pues países como Holanda, Suecia, Dinamarca y Alemania –los países de flexibilidad controlada<sup>22</sup> en términos de Miguélez (2007)– han conseguido mantener cierto equilibrio entre seguridad y flexibilidad. Por otra parte, los países de flexibilidad incontrolada, entre los que se encuentran España, Portugal y Grecia no han mostrado éxito alguno, mientras que en los países de flexibilidad ambivalente –Italia, Francia y Reino Unido– no se da un equilibrio estable entre seguridad y flexibilidad pues en unos domina más uno de los elementos sobre el otro (Miguélez, 2007).

### **1.2. Teorías que abordan la pobreza y la exclusión social en las sociedades modernas**

La pobreza y la exclusión social son dos conceptos que explican las situaciones de marginación social que viven y han vivido personas y grupos sociales en las distintas sociedades. Ambos conceptos han sido analizados y revisados por numerosos pensadores sociales que han hecho notar cómo la pobreza es más propia de sociedades modernas mientras que la exclusión social es más adecuada para explicar la situación de marginación y de desprotección de personas y grupos sociales en las sociedades actuales.

En este epígrafe se trata por un lado el concepto de pobreza al definirlo, ver los principales tipos y al considerar su situación actual en España. Por otro lado, se analiza el concepto de exclusión social al exponer su definición junto a las principales características y variables, haciendo especial hincapié en la relación que mantiene la dimensión laboral con el resto de variables que conforman el concepto de exclusión social.

#### **1.2.1. Concepto de pobreza**

Una definición de la pobreza podría ser aquella que la entiende como la condición en la que el individuo ve insatisfechas sus necesidades básicas entre las que se deben incluir no solo los recursos materiales como alimentación, vestido, vivienda sino también

---

<sup>22</sup> Miguélez (2007) considera el control de la flexibilidad en base a las normas que la regulan y la capacidad de control de los sindicatos.

recursos o condiciones inmateriales como la participación en actividades y relaciones sociales aceptables y comúnmente aceptadas. Incluso se puede decir que es una condición psicológica pues la pobreza hace que los individuos experimenten cierta desazón al no poder alcanzar los estándares normales de consumo y convivencia establecidos (Bauman, 2000).

No se debe considerar a la pobreza como un simple hecho material sino como un hecho social construido en las relaciones sociales y las formas de interactuar. Por tanto, se debe considerar que la pobreza es más el resultado de condiciones sociales que de condiciones individuales. El propio Simmel (1908/1977), en su ensayo "El pobre", punto de partida de la Sociología de la Pobreza, sostiene que la pobreza no se define mediante una cantidad o falta de dinero sino sobre relaciones sociales; el pobre es definido como aquella persona que recibe o debe recibir socorro por parte de otras personas y se encuentra incluido en la sociedad a la que pertenece pues comparte y está ligado estrechamente a los objetivos de la misma.

Marx también trató la pobreza en sus análisis y estudios. El autor alemán considera a la pobreza como una consecuencia de la explotación que la clase titular de los medios de producción ejerce sobre aquella que no los tiene, o lo que es lo mismo, una consecuencia necesaria de la acumulación capitalista. La visión de Marx es claramente economicista pues tanto los conceptos de desarrollo económico como el de mercado de trabajo están presentes; otros autores como Tocqueville tienen otra visión distinta y algo más política pues considera que la asistencia es inevitable y necesaria en las sociedades democráticas y se centra en la institucionalización de los sistemas de intervención social que conlleva la constitución de la categoría social de asistido; la visión de Max Weber es también economicista al considerar la pobreza en relación al mercado aunque añade unos tintes culturales al considerar la pobreza como una realidad que impone límites y restricciones a las relaciones sociales (Hernández Pedreño, 2008b).

Al margen de los autores clásicos de la Sociología que consideran inevitable relacionar la pobreza con la estructura social y como un hecho social relacional y no individual, otros autores contemporáneos han continuado esta tendencia y han tratado de explicar la



pobreza en función de múltiples variables. Townsend (1979) es de los primeros autores en considerar a la pobreza como un hecho social multidimensional y la Unión Europea define a los pobres como “los individuos, las familias y los grupos de personas cuyos recursos (materiales, culturales y sociales) son tan escasos que no tienen acceso a las condiciones de vida mínimas aceptables en el Estado miembro en que viven” (Comisiones Europeas, 1984: 129); Lewis relaciona la pobreza con una serie de deficiencias económicas, educativas, residenciales o de participación y Casado relaciona, a su vez, la pobreza con la educación, la vivienda, los ingresos, el consumo y la movilidad social (Hernández Pedreño, 2008a).

Paugam (2007) considera la existencia de tres tipos de pobreza distintos en función del desarrollo económico y del mercado de trabajo, la forma e intensidad de los vínculos sociales y la naturaleza del sistema de protección social. Estas tres formas elementales de la pobreza identificadas por Paugam pueden considerarse como tipos ideales de análisis que se dan en distintas sociedades actuales y anteriores. Sirven, de alguna manera, para ver la evolución seguida por la figura social del pobre. En primer lugar, la pobreza integrada, puesto que el número de pobres en el seno de una comunidad es muy amplio y no se les estigmatiza. Este tipo de pobreza es propia de sociedades más tradicionales que modernas y, actualmente, puede verse en los países del sur de Europa por sus específicas características. En segundo lugar, la pobreza marginal, puesto que el número de pobres es muy reducido de manera que reciben la atención de las instituciones de atención social y son considerados como inadaptados y son estigmatizados. Este tipo de pobreza se pudo ver en Europa y Estados Unidos en las tres décadas siguientes a la Segunda Guerra Mundial. En ese tiempo se experimentó un crecimiento económico constante que favoreció una transferencia de recursos entre grupos sociales que hizo menos visible la pobreza; la cuestión social no estaba tanto en la pobreza como en las desigualdades. Finalmente, la pobreza descalificadora, puesto que a aquellos que se consideran pobres –que son cada vez más numerosos– se les expulsa del ámbito productivo o del mercado de trabajo y se establecen en situaciones de precariedad en lo que se refiere a ingresos, condiciones de vida y salud y participación en la vida social. Este tipo de pobreza se desarrolla en las sociedades occidentales –Francia, Alemania y Reino Unido– con un mercado de trabajo

caracterizado por altas tasas de paro y por la precariedad, tal y como puede ser el español.

Esta evolución de la figura social del pobre es semejante a la pensada por Bauman (2000), quien habla de un proceso de hacer invisibles a los pobres por el que se entiende que el mejor pobre no es aquel que no existe sino el que es capaz de subsistir sin ser dependiente de la sociedad o del Estado de Bienestar. En palabras del pensador social polaco, se asiste a un verdadero exilio social en el que el pobre ya no está integrado en la sociedad como consideraba Simmel sino que se encuentra excluido.

La medición de la pobreza desde una perspectiva unidimensional –económica– lleva a la consideración de varios conceptos derivados (Hernández Pedreño, 2008b) como son, en primer lugar, la pobreza oficial que es aquella que se determina en función de los baremos de renta previstos en los programas de rentas mínimas de inserción; es la administración política la que debe definir cuál es el umbral oficial de pobreza pudiendo, pues, variar en uno u otro territorio. En segundo lugar, la pobreza persistente por la que se considera pobre persistente a aquel individuo que en un análisis longitudinal está clasificado como pobre el último año y al menos dos de los tres años anteriores. Y finalmente, la pobreza crónica por la que se considera pobre crónico a aquel individuo clasificado como pobre los tres años del período considerado en un análisis longitudinal.

La medición de la pobreza desde una perspectiva multidimensional obliga a relacionar la privación con la existencia de carencias en la capacidad financiera, las condiciones de la vivienda y del entorno de la misma así como el equipamiento del hogar. De esta manera, emerge el concepto de pobreza consistente por el que se considera pobre a aquel individuo que se encuentra por debajo del umbral de pobreza y además, sus niveles de privación son elevados.

Desde el año 2005, comienzo de la crisis económica y financiera hasta el año 2014 se ha observado una tendencia creciente en el número de personas que se encuentran en riesgo de pobreza<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Ver epígrafe 3.2. “Situación de la exclusión social en España”, páginas 179-209.

*Las tasas de pobreza que tenemos en la Región de Murcia y en el Estado español son escandalosas e insoportables. Es decir, la pobreza creo que no se toma suficientemente en serio (E4, Sociedad).*

Al igual que lo visto con el concepto de pobreza, se considera que la desigualdad no es el resultado de la condición individual sino de condiciones sociales y del colectivo social al que el individuo pertenece o se siente parte. Esta visión está centrada en la consideración de que las estructuras impiden que las necesidades básicas estén cubiertas y haya una participación ciudadana y se opone a aquellas visiones centradas en la responsabilidad única del individuo o en la identificación entre los conceptos de pobreza y desigualdad (Tortosa, 2004).

Torres López y Montero Soler (2004) consideran que los espacios sociales que en la actualidad genera la desigualdad son cada vez más difícil de ser superados y, además, consideran que las nuevas formas de desigualdad son más nocivas y peligrosas para la cohesión social. Establecen una serie de características sobre la desigualdad como son, en primer lugar, la desigualdad creciente: en las sociedades occidentales las rentas del capital que se encuentran en manos de las clases privilegiadas han aumentado constantemente mientras que las rentas derivadas del trabajo asalariado han descendido de manera constante. En segundo lugar, la desigualdad intragrupal: en el seno de los grupos o clases sociales se percibe la desigualdad relativa de manera tan intensa como se percibe entre los distintos grupos sociales. La consecuencia de este hecho se sitúa en que las diferencias tan evidentes y claras entre clases sociales son desdibujadas. En tercer lugar, la desigualdad de destinos: los autores consideran que la desigualdad es fruto de condiciones individuales que el propio individuo genera más que de condiciones grupales pasadas y heredadas. En cuarto lugar, la desigualdad individualizante: el individuo ya no lucha por la libertad sino por la supervivencia dada la incapacidad creciente para la previsión de cualquier contingencia. En quinto lugar, la desigualdad de posibilidades, de manera que ésta no solo viene dada por condiciones monetarias sino por condiciones sociales y culturales. Y finalmente, la desigualdad excluyente: es una característica derivada de la eliminación de los límites intergrupales ya que este hecho, por el contrario a lo que pudiera provocar la existencia de unos límites claros y firmes, desdibuja los referentes sociales y el sentimiento de pertenencia.

### **1.2.2. Concepto de exclusión social**

A pesar de que el concepto de pobreza sea considerado como multidimensional, entre los científicos sociales existe cierta tendencia a considerar la pobreza ligada únicamente a la carencia de recursos económicos y se deja al concepto de exclusión social como el verdaderamente definido por una diversidad de variables o dimensiones.

El propio Tezanos (2004) establece otras diferencias entre la pobreza y la exclusión social. Mientras la pobreza es considerada como un hecho social estático más centrado en los individuos, la exclusión social es un hecho social dinámico que se centra más en grupos sociales. También se considera que el concepto de pobreza explica mejor los procesos sociales de desigualdad existentes en las sociedades industriales o tradicionales mientras que el concepto de exclusión social se adapta mejor a la explicación de tales procesos en las sociedades postindustriales o avanzadas. Existe un cierto consenso entre la comunidad científica para considerar que el concepto de exclusión social define con más precisión la actual situación social.

La exclusión social aparece como un hecho social asociado al capitalismo más avanzado y a las posiciones neoliberales. Flexibilización, desregulación, capitales al margen de regulaciones políticas, capital financiero basado más en la mera especulación que en la propia inversión en la producción son los principales rasgos del contexto económico en el que aparece la exclusión social. La economía o racionalidad económica tal y como considera André Gorz (1991) avanza sobre todas las áreas de la vida social y personal del individuo; la racionalidad económica impuesta por el sistema productivo del fordismo creó un sistema consumista que generaba en el individuo una serie de necesidades. Así, la necesidad y el capricho o deseo fueron los instrumentos que sucedieron a la ética del trabajo como dominadores de la racionalidad económica a la que en nada le interesa la reducción de las desigualdades y la pobreza sino más bien su invisibilización (Bauman, 2000) o mejor dicho, su normalización.

La inmediatez y la incertidumbre generadas por el ámbito económico se trasladan al ámbito laboral o del mercado de trabajo. De esta manera, la exclusión social aparece como un hecho social asociado a la flexibilidad laboral y a la precarización de los empleos. El nuevo modelo de mercado laboral propio de la sociedad postindustrial tiene

como consecuencia el fin de las carreras laborales estables y duraderas por carreras fragmentadas y marcadas por la temporalidad. La incertidumbre que caracteriza la nueva realidad laboral se da con la aparición de nuevas formas de precariedad laboral. Ésta se centra en grupos sociales que hasta ese momento disfrutaban de mejores condiciones laborales y sociales, de manera que se encontraban en el segmento central y que ahora pasan a estar en la llamada periferia.

La exclusión social aparece como un hecho social asociado al debilitamiento progresivo del Estado de Bienestar como consecuencia del avance realizado por las políticas neoliberales. El Estado de Bienestar ya no garantiza la asistencia a aquellos grupos o clases sociales más desfavorecidos y genera, así, nuevos espacios de exclusión, de precariedad y de marginación<sup>24</sup>. Además del avance de la racionalidad económica, la nueva definición de tres factores de integración claves para el Estado de Bienestar como son la familia, el mercado de trabajo y los sistemas de protección social fuerzan su debilitamiento.

*El modelo de Estado de Bienestar en España está claramente en revisión y en franco retroceso. El modelo de servicios sociales está sufriendo recortes importantísimos a nivel del Estado y a nivel de la Región de Murcia (E4, Sociedad).*

*Se ha dado un golpe absoluto al Estado social porque se ha puesto de manifiesto claramente que la prioridad es la económica, no la social y que estamos en un Estado capitalista de economía de mercado en la que lo social y, por tanto, lo ético desaparece (E8, Derecho).*

La exclusión social también aparece como un hecho social asociado a una nueva realidad sociodemográfica caracterizada por el crecimiento de la inmigración –afectada por déficits de ciudadanía y de integración–, el envejecimiento demográfico que dificulta el sostenimiento económico y financiero del Estado de Bienestar actual y la familia, institución que aún se constituye como el elemento que frena los procesos de vulnerabilidad y exclusión derivados de la incertidumbre del mercado de trabajo a pesar de los cambios que ha sufrido y que han limitado su capacidad integradora.

*Las políticas públicas se han caído, los servicios sociales se han caído, las ayudas han caído. Estos grupos están viviendo de la solidaridad entre el grupo familiar,*

---

<sup>24</sup> Ver sub-epígrafe 1.4.2. “Políticas públicas del mercado de trabajo en España”, páginas 89-103.

*sobre todo. Ahora se está poniendo sobre la mesa la importancia de la red pública de solidaridad que teníamos (E8, Derecho).*

La emergencia del trabajo como dimensión potenciadora de la exclusión social ha provocado cambios en la institución familiar y un posible desmembramiento de las redes de apoyo socio-familiares que hacen más intensas y graves las situaciones de exclusión social.

*Sé que la red familiar está empezando a hacer aguas. Lo que sí sé es que tú te sumas a la respuesta de la familia un mes, dos, tres; sin embargo, las situaciones permanentes nos asfixian a todos (E9, Política).*

Esta ruptura de los vínculos sociales por falta de referencias sociales claras provoca la fragmentación de la cohesión social; las tendencias individualizantes hacen que “la cuestión social se convierta así, en la cuestión del sí mismo” (Alonso, 2007: 237) y sea cada vez más difícil que los vínculos sociales se construyan sobre instituciones y discursos unificadores.

*Si no hay relaciones sociales, no podemos construir ninguna individualidad. Lo peligroso es que ésta se construya sobre unas relaciones sociales de subordinación; para eso, nada más hay que volver lo público privado y avanzar en la esfera de lo individual sin menoscabo de lo social, con lo cual tienes el coste perfecto (E8, Derecho).*

El término de exclusión social, que se acuña en el pensamiento social francés y en autores como René Lenoir (1974), comenzó a utilizarse de manera generalizada por parte de la Unión Europea en la década de los años ochenta con el propósito de favorecer la dimensión social en sus políticas. Inicialmente, el concepto se limitó a definir la situación de aquellos cuyas circunstancias personales o grupales les impedían estar integrados a través de un empleo; sin embargo, conforme ha pasado el tiempo se han incluido en el concepto nuevas categorías y, a su vez, nuevos grupos sociales aunque prestando especial atención a factores económicos y laborales. Finalmente, en la actualidad, el concepto se construye en función de múltiples factores y variables económicas, laborales, culturales, políticas, personales, etcétera (Tezanos, 2004). Si bien el Libro Verde publicado en 1993 por la Comisión Europea habla del carácter estructural de los procesos de exclusión social, el Libro Blanco publicado en 1994 por la Comisión Europea habla de la dinamicidad y multidimensionalidad de la exclusión social.

En esta misma línea, Tezanos habla de tres bloques de conceptos que dan lugar a la noción de exclusión social como son el cultural y étnico que provoca procesos de marginación y segregación social, respectivamente; el económico, que incluye la idea de pobreza y de privación; y el problema de la alienación, pues se considera que los ciudadanos se sienten ajenos y extraños fundamentalmente en relación al trabajo y sus capacidades productivas. “Es decir, tiene una dimensión cultural, una dimensión y unos efectos económicos –como la pobreza– y, a su vez, permite situar el análisis de la cuestión social en la perspectiva de procesos sociales relacionados con la problemática del trabajo como mecanismo fundamental de inserción social” (Tezanos, 2004: 19).

Por tanto, el concepto de exclusión social está ligado al de marginación social, al de precariedad laboral y formativa y al de pobreza y también al de precariedad relacional por el que los vínculos sociales se desgastan y las redes sociales de apoyo se debilitan; aunque no solamente se rompen los vínculos sociales sino también los políticos, lo que genera incapacidad para el ejercicio de la ciudadanía y la participación.

*Siempre se ha dicho que el trabajo debe ser para dignificar la persona. Actualmente, la persona se encuentra conviviendo con una situación de humillación que le hace aceptar unas condiciones que le degradan. Se es un ciudadano sin derechos y esto es un ciudadano vacío (E8, Derecho).*

Diversos autores 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 los individuos 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 que la manera en que se vive, se experimenta y se piensa la exclusión social hacen que ésta sea un fenómeno o hecho social estructural y también subjetivo, heterogéneo y que puede enfrentarse desde las políticas públicas. Además, la exclusión social también se considera como multifactorial, dinámica y multidimensional.

En primer lugar, se debe considerar que la exclusión social es un fenómeno o hecho social estructural. El contexto y las propias estructuras económicas, políticas, sociales y culturales en el que ha surgido la exclusión hacen que ésta tome una forma concreta. Más que una construcción definida desde el área personal del individuo, se puede decir que la exclusión social es una construcción social definida desde la estructura social. De hecho, se considera que la sociedad postfordista presenta tendencias hacia la exclusión con características completamente distintas a las presentadas por las estructuras de sociedades anteriores.

*Mientras que situemos la responsabilidad de la pobreza o de la exclusión en el individuo, estaremos manteniendo la situación de pobreza y de exclusión social. El responsable es siempre el contexto (E1, Trabajo Social).*

No obstante, no debe olvidarse que otra de las características de la exclusión social es la subjetividad. Existe un factor individual que interpreta y da sentido a las situaciones de exclusión social y que condiciona en gran medida la manera en cómo se vive, se llega y se abandona la exclusión social. Es decir, tanto las capacidades como las actitudes personales del individuo hacen que los itinerarios de exclusión sean completamente distintos entre unas personas y otras. Existen diferencias entre hombres y mujeres en relación a la exclusión social que tienen que ver con factores de carácter biológico y social. Los factores individuales inciden en la salud de las personas; por ejemplo, el hecho de no encontrar un empleo por parte de los hombres significa un riesgo elevado para la salud mental de los mismos, ya que su rol de sustentador les predispone a situaciones de estrés emocional (Fundación FOESSA, 2008).

La exclusión social debe ser considerada como un fenómeno heterogéneo, lo que representa otra característica relevante. La heterogeneidad de la exclusión social reside en que ésta afecta a grupos sociales con características muy variadas (Hernández Pedreño, 2008b; Fundación FOESSA, 2008). Ya a principios de la década de los años noventa Gaviria, Laparra y Aguilar (1995) hablaron de treinta y nueve tipos distintos de excluidos sociales. Los distintos Planes Nacionales de Acción para la Inclusión –PNAin en lo sucesivo– que se han sucedido desde el año 2001 han procurado medidas de integración social para diez colectivos sociales con características que los aproximaban a la exclusión social. En el PNAin para el período 2013-2016 los grupos considerados son



las personas sin hogar, las personas con discapacidad, mayores, personas en situación de dependencia, inmigrantes y solicitantes y beneficiarios de protección internacional, mujeres víctimas de violencia de género, población gitana, personas víctimas de discriminación por origen racial o étnico, orientación sexual e identidad de género, personas con problemas de adicción y personas reclusas o ex-reclusas (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013a).

La existencia de los PNAin mencionados induce a considerar que la exclusión social se puede afrontar desde las políticas públicas. Es decir, la exclusión social no es un hecho social inmutable e irremediable pues la actuación del Estado de Bienestar a través de sus políticas, sociales y laborales fundamentalmente, junto con las organizaciones del Tercer Sector puede modificar los riesgos de exclusión y los grupos sociales afectados.

*Hemos pasado de un modelo de prestación de estos servicios por parte exclusivamente de las Administraciones Públicas a un modelo mixto donde se apoyan las Administraciones en el Tercer Sector de acción social (E1, Trabajo Social).*

La exclusión social es un fenómeno multifactorial, es decir, no puede ser explicada por una única causa. Tezanos (2004) ha determinado diversos factores de exclusión-integración como son los laborales, los económicos, los culturales, los personales y los sociales. Entre los factores de exclusión laborales se encuentran el paro, la temporalidad, el subempleo, la precariedad laboral estructural o la carencia de Seguridad Social; entre los factores económicos se encuentran los ingresos insuficientes o irregulares, la carencia de los mismos, el endeudamiento o la no tenencia de vivienda o infravivienda; entre los factores culturales, se encuentran la pertenencia a minorías étnicas, la extranjería o el analfabetismo o bajo nivel educativo; entre los factores personales se encuentran las minusvalías, enfermedades, variables críticas de edad y sexo, drogodependencias o fatalismo; entre los factores sociales se encuentran el aislamiento, familias monoparentales o carencia de vínculos familiares fuertes. Subirats (2004) también considera otros factores de exclusión social como son el desempleo desprotegido, la enfermedad o discapacidad, el nivel formativo muy bajo, la pobreza severa, la falta de experiencia laboral por trabajo doméstico, la precariedad laboral, el analfabetismo, el aislamiento relacional, la precariedad económica asistida en el hogar y

las dificultades económicas en el hogar. Tanto unos como otros factores provocan que la exclusión social sea vivida como un proceso por parte de los grupos sociales afectados.

Otra característica relevante de la exclusión social es su dinamicidad (Tezanos, 2004; Hernández Pedreño, 2008b). Lo dinámico de la exclusión social no se limita únicamente a que en los itinerarios vitales existan fases, desarrollos, puntos de inflexión que hacen que los individuos pasen por los distintos espacios sociales relacionados con la exclusión como son la integración, la vulnerabilidad y la exclusión (Castel, 1997) sino también a que estas últimas zonas afecten a grupos o clases sociales de manera cambiante. La exclusión se entiende como “un fenómeno de distintas intensidades en función del alejamiento de los individuos respecto al centro de la sociedad” (Fundación FOESSA, 2008: 189). No puede considerarse como un estado o una situación estable sino como un proceso movido tanto por los factores individuales como por los factores sociales-estructurales, que hacen que los límites entre inclusión y exclusión social sean inestables y difusos.

Finalmente, se considera que la exclusión social es multidimensional pues son diversos los ámbitos vitales de los individuos que se pueden ver afectados como son el económico, el laboral, el formativo, el socio-sanitario, el residencial, el relacional y el vinculado con la participación ciudadana (Subirats, 2004; Subirats, 2005; Laparra et al., 2007; Hernández Pedreño, 2008b). Además, debe ser tomada en cuenta la existencia de espacios en el seno de estas variables junto con múltiples factores de cuya interrelación surgen o no los procesos de exclusión social (Subirats y Gomà, 2003).

La dimensión *Economía* es explicativa de los procesos de vulnerabilidad y exclusión social pues depende de la renta entendida como ingresos regulares que disponga la persona o las personas que forman el hogar. Existen diversos elementos que pueden conformar dicha renta como son los ingresos derivados del trabajo aunque también se pueden citar los derivados del capital y, por supuesto, los derivados de prestaciones sociales y la Seguridad Social. De esta manera, los factores económicos que pueden determinar la vulnerabilidad o exclusión social pueden ser la pobreza económica por ausencia de ingresos de cualquier tipo o por su insuficiencia, las dificultades financieras temporales o permanentes de la persona o del hogar, la dependencia económica de

prestaciones sociales que en muchos casos puede resultar escasa –en 2013 la cuantía media diaria bruta reconocida a beneficiarios de prestaciones por desempleo se situó en 28 euros– y la ausencia de protección social, que en los últimos años ha aumentado –la tasa de cobertura por desempleo ha pasado del 78,4% en 2010 al 62,3% en 2013–.

La dimensión *Trabajo* tiene una importancia muy relevante en los procesos de vulnerabilidad y exclusión social. De los modos de acceso al mercado laboral a través de formas de contratación atípicas junto con las condiciones laborales pueden emanar factores condicionantes de los espacios de vulnerabilidad y exclusión social. En el siguiente epígrafe se hace un análisis del mercado de trabajo segmentado y su reflejo en la generación de una sociedad polarizada en la que crecen los espacios de vulnerabilidad y de exclusión social; se apunta, además, la influencia del trabajo sobre el resto de variables de la exclusión social y su importancia como dimensión más determinante de la misma<sup>25</sup>.

La dimensión *Educación* no sólo condiciona la exclusión social sino a otras variables como la laboral, la económica e incluso la sanitaria. En el nivel educativo alcanzado o el capital formativo de los individuos y de los trabajadores se concentran factores como el bajo nivel formativo que mantiene una relación directa con la situación laboral de desempleo, el fracaso escolar o el abandono del sistema educativo que determinan la posición de los individuos en el mercado de trabajo y, por ende, condicionan los espacios de vulnerabilidad y exclusión social. O dicho de otro modo, la formación amplía las oportunidades socio-laborales de los individuos y puede hacer que se reduzcan las desigualdades sociales, aunque tal efecto pueda verse sólo en el medio y largo plazo (Solano Lucas, 2008).

*La formación y el empleo parecen más relevantes. Creo que la combinación de ambas es la que te ayuda a salir de todas las demás probablemente (E5, Relaciones Laborales).*

No obstante, esta dimensión, como se ha dicho anteriormente, puede verse condicionada por la propia estructura del mercado de trabajo o el sistema económico, de manera que personas con un alto nivel formativo pueden ver impedido su acceso al mercado laboral y potenciado un proceso de exclusión social.

---

<sup>25</sup> Ver sub-epígrafe 3.2.1. “El trabajo y otras dimensiones de la exclusión social”, páginas 199-209.

*La mano de obra muy bien formada con un alto nivel educativo asimilado fue gente que empezó a perder sus empleos a principios de 2010 y puede no tener ninguna expectativa de emplearse en los próximos cinco años (E3, Economía).*

La dimensión *Socio-sanitaria o de la Salud*, con los problemas de salud como principal factor representa una de las causas más importantes para explicar la exclusión social. Las discapacidades, las enfermedades que precisan de internamiento, las enfermedades crónicas o las que se derivan de dependencias del alcohol, drogas o juegos de azar pueden hacer que haya personas que sufran procesos de exclusión social; otro factor influyente es la cobertura sanitaria que puedan tener los individuos por parte de la Sanidad Pública para hacer frente a gastos médicos crónicos o extraordinarios.

La dimensión *Vivienda o residencial* resulta clave en los procesos de exclusión social pues la vivienda permite que los individuos puedan disponer de un lugar en el que desarrollar sus vidas. La accesibilidad a la vivienda –que se ha constituido como uno de los problemas sociales más controvertidos– y las condiciones de la vivienda son los espacios en los que considerar los factores que inciden sobre los procesos de vulnerabilidad y de exclusión social. Entre ellos se pueden citar la imposibilidad de acceso a la vivienda por falta de recursos de la persona o del hogar, el acceso a la vivienda en formas precarias y también malas condiciones de la vivienda –humedades, poca luminosidad, materiales precarios– o malas condiciones de la habitabilidad –ruidos, delincuencias, vandalismo o suciedad–.

La dimensión vinculada con la red de apoyo socio-familiar es clave para los procesos de exclusión social en sociedades mediterráneas y, especialmente, en la española. Se puede considerar que la visibilidad, no sólo de la pobreza sino también de la exclusión social depende de las redes sociales y familiares con que se cuente. Hogares con problemas de precariedad laboral y desempleo además de los hogares con miembros dependientes pueden no caer en la exclusión social gracias a la ayuda que reciban de sus propias familias (Hernández Pedreño, 2008b; Pérez Yruela, 2009).

La dimensión relacional cuenta con los espacios de las redes familiares y las redes sociales. Para conocer la incidencia que esta dimensión puede tener sobre la exclusión social se deben tener en cuenta factores como la falta de apoyo familiar o las malas relaciones con miembros de la familia o vecinos, que generan una relación positiva con

la exclusión social. La desestructuración familiar vivida desde la infancia o desde la madurez por divorcios o separaciones son otros factores que inciden sobre la ausencia de red familiar (Hernández Pedreño, 2008b) y, por tanto, sobre los procesos de exclusión social. Otros factores de la dimensión Salud como problemas derivados de ludopatías, problemas con el alcohol y otras drogas pueden deteriorar los lazos sociales que se mantienen.

*Yo destacaría el ámbito de lo personal, el ámbito de los conflictos no resueltos, entre comillas y con mucho respeto, edulcorado por los problemas de salud mental, por problemas de adicciones, por problemas de baja o inexistente o destruida relación familiar y redes de apoyo muy precarias (E9, Política).*

*A veces no valoramos el factor relacional o los temas de carácter más psicosocial, es decir, la pérdida de autoestima, la pérdida de identidad, la pérdida de motivación, la pérdida de relación, de una estructura relacional que son factores vitales (E1, Trabajo Social).*

La dimensión vinculada a la *Participación ciudadana* en las esferas política y social en las que se toman decisiones se debe tener en cuenta en la consideración de la exclusión social. El asociacionismo, la participación y la intervención ciudadanas son factores que señalan el grado de relaciones socio-políticas que desarrollan los ciudadanos y de la naturaleza de las redes sociales que pueden proteger a los individuos de procesos de vulnerabilidad y de exclusión social. No obstante, también se debe tener en cuenta otro factor como es la restricción de derechos sociales o políticos.

*El problema de desafección política actual tiene que ver con la ruptura de las vías de comunicación con la sociedad aunque tiene que ver también con la desafección de las personas que están directamente desencantados y frustrados por el desarrollo de un modelo de convivencia política (E2, Derecho).*

### **1.3. Relevancia del trabajo en el proceso de exclusión social**

El análisis de la fragmentación del mercado de trabajo requiere de la consideración previa sobre la naturaleza del mismo. Cabe la pregunta de si en el mercado de trabajo actúa libremente la “mano invisible” o existe cierta regulación institucional a través de normas políticas y sociales.

El mercado de trabajo no ha de ser considerado como un mercado equiparable a otro cualquiera y debe interpretarse como una institución eminentemente social, es decir,

como un producto social del propio hombre. Se trata, en definitiva, de una construcción social que no puede funcionar y desarrollarse al margen del resto de instituciones, estructuras y actores sociales.

Entre los condicionamientos que marcan la naturaleza del mercado de trabajo se encuentran el sistema educativo, las políticas públicas o el autorreclutamiento o lo que autores institucionalistas llaman “sistemas de cierre” (Köhler y Martín Artiles, 2007). Este concepto 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) hablan 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, la diferencia se hizo cada vez mayor 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.

Gordon identifica, por tanto, tres<sup>26</sup> segmentos claramente diferenciados en dos áreas como son el centro y la periferia<sup>27</sup>. En primer lugar, se tiene el segmento primario que incluye al segmento primario independiente y al segmento primario subordinado; y en segundo lugar, se tiene el segmento secundario, tal y como se puede ver en la Figura 1.3.

---

<sup>26</sup> También hay autores que continuando la línea marcada por Gordon identifican cuatro segmentos como son, por un lado, el segmento primario que incluye al segmento primario independiente técnico y profesional; al segmento primario independiente artesanal; y al segmento primario subordinado. Por otro lado, el segmento secundario.

<sup>27</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.

Figura 1.3. La fragmentación del mercado de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de Gordon, Edwards y Reich (1986).

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. Por un lado, se dispone de los trabajadores primarios independientes que cuentan con las mejores condiciones laborales y con los puestos de trabajo más cualificados. Por otro lado, se dispone de los trabajadores primarios subordinados que cuentan con 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. Padecen, por tanto, 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.

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 o grupos sociales. La segmentación del mercado de trabajo también es un fenómeno observable en España si se tiene en cuenta que cerca de un quinto de la población activa en 2014 se encuentra en paro y casi un cuarto de la misma dispone de un contrato de carácter temporal.

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 así como en la eficacia de su trabajo. 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. No obstante, los grupos de trabajadores de la periferia crecen constantemente, especialmente en países como España donde mujeres e inmigrantes entran en el mercado de trabajo cuando la norma social de empleo estable ya se encuentra muy deteriorada (Miguélez y Prieto, 2009).

Köhler y Martín Artiles (2007) han definido los tres segmentos del mercado de trabajo, tal y como queda reflejado en la Tabla 1.2.



Tabla 1.2. La segmentación del mercado de trabajo

	Segmento primario independiente	Segmento primario subordinado	Mercado secundario
<b>Ejemplos</b>	Técnicos y cuadros	Trabajador cualificado	Trabajo eventual, subcontratado, agencias de empleo
<b>Características del empleo</b>	Contratos “fuera de convenio” bien dotados	Contratos indefinidos a tiempo completo	Contratos temporales, estacionales
<b>Promoción y carrera</b>	Promoción y movilidad, flexibilidad de las carreras	Promoción dentro de un segmento ocupacional, senderos predefinidos de carrera	Flexibilidad y movilidad horizontal, rotación, ausencia de perspectivas de promoción
<b>Cualificación</b>	Alto nivel educativo general, cualificaciones personales	Formación profesional / técnico experiencia laboral	Trabajo no-cualificado
<b>Motivación y conducta</b>	Identificación con el trabajo, creatividad, liderazgo, individualismo	Identidad ocupacional, actitud instrumental hacia el trabajo, compensación consumista	Motivación baja, no identificación con el trabajo
<b>Acceso</b>	Educación alta, entorno social	Cualificación y entorno social (exclusión de mujeres, minorías étnicas, inmigrantes)	Mercado
<b>Precio / salario</b>	Mercado, normas establecidas	Convenio colectivo	Mercado
<b>Posición social</b>	Clase media alta	Clase trabajadora	Clases bajas, marginados

Fuente: Köhler y Martín Ariles (2007).

Jeremy Rifkin (1996) se atreve a colocar distintas profesiones en el centro y en la periferia teniendo en cuenta el criterio de la nueva tecnología y la automatización. Así, habla de que aquellos trabajadores que se ocupan del tratamiento de la información y del conocimiento en el proceso productivo –analistas de software, investigaciones en biotecnología, especialistas en marketing, etcétera– son quienes se pueden calificar como ganadores y propietarios del centro del mercado de trabajo –“la clase Colón” en términos de Ulrich Beck (1999)–. Por otra parte, aquellos trabajadores que están al margen de la revolución tecnológica y que están empleados en industrias tradicionales son los perdedores y ocupan la periferia.

Como reflejo del mercado de trabajo la sociedad se polariza, pues existe una élite perfectamente integrada en la sociedad y una gran masa compuesta por grupos en riesgo de exclusión social (Tezanos, 2001b; Rifkin, 1996; Castel, 1997; Habermas, 1985/1997).

*La estructura del empleo y las características de los empleos determinan en buena medida la estructura social (E3, Economía).*

La élite privilegiada, por poseer empleos estables y unas fuertes redes familiares y de sociabilidad es cada vez más exclusiva; sin embargo, los grupos sociales en exclusión social son cada vez más numerosos. Un problema para la sociedad salarial está precisamente en este último hecho, es decir, en que sean cada vez más los excluidos o trabajadores instalados en trabajos precarios, con ingresos no propios y con relaciones sociales insuficientes. Es decir, que la precariedad de los empleos pase a convertirse en crónica y sea una precariedad de exclusión<sup>28</sup> que vaya contra los grupos más integrados de las clases trabajadoras y contra la “ciudadela del empleo” (Laparra, 2006).

El problema real y fundamental de la sociedad salarial radica en lo que Castel 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, o los Lester Burnham<sup>29</sup>, 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 social de Occidente. De esta manera, se puede determinar que la zona de vulnerabilidad y de exclusión en los últimos años ha sido ensanchada, pues la tasa de riesgo de exclusión social se ha incrementado notablemente alcanzando al 28,1% de la población en 2014. 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.

---

<sup>28</sup> Los conceptos de precariedad de integración y precariedad de exclusión fueron expuestos por Nicole-Dracourt (1992) en un artículo de la revista *Travail et emploi*.

<sup>29</sup> Lester Burnham es el protagonista del film “American Beauty” del director norteamericano Sam Mendes. El personaje interpretado por Kevin Spacey es de la clase media más acomodada de Estados Unidos y tras sufrir un despido en la que había sido su empresa durante años acaba sirviendo hamburguesas en un típico restaurante de comida rápida. En la película se cuenta la decadencia de una clase media que carece de ambiciones y motivaciones toda vez que las económicas están sobradamente cubiertas.

*Actualmente, lo que está ocurriendo es que están perdiéndose muchos empleos y bastante gente de la clase media está saliendo de este nivel social y económico y yendo hacia otro más precario (E3, Economía).*

Las consecuencias sociales de la flexibilidad se derivan de la incertidumbre que se imprime a la esfera del trabajo. La incertidumbre es una realidad en la vida de los trabajadores que forman parte del segmento secundario del mercado de trabajo –afectados por la temporalidad y alternan largos períodos de paro con cortos períodos de ocupación–. Condiciona su situación económica al disponer de menores niveles de renta que los ocupados a tiempo completo y con contratos de duración indefinida, repercute sobre la salud pues las peores condiciones laborales motivan un peor estado de salud e incluso tiene incidencia sobre las condiciones residenciales<sup>30</sup>. Sin embargo, la incertidumbre también provoca 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. En muchos casos, la exclusión social se convierte en algo más que una seria amenaza.

Los problemas económicos no se plantean para los trabajadores del núcleo privilegiado. Sin embargo, las trayectorias laborales fragmentadas son comunes a los trabajadores de ambos segmentos del mercado de trabajo. Rico, el personaje del que habla Richard Sennett en *“La corrosión del carácter”* y que podría ser clasificado en el segmento central, ha cambiado de empleo e incluso de ciudad en diversas ocasiones, por lo que el propio autor dice que vive en un mundo marcado por el cambio a corto plazo. Los continuos cambios de empleo hacen que los trabajadores se sientan prescindibles en todo momento, lo que disminuye “brutalmente la sensación de importar como persona, de ser necesario a los demás” (Sennett, 2000: 153). Igualmente, la imposibilidad de construir una narración vital y laboral de carácter lineal mina poco a poco la capacidad

---

<sup>30</sup> Ver sub-epígrafe 3.2.1. “El trabajo y otras dimensiones de la exclusión social”, páginas 199-209.

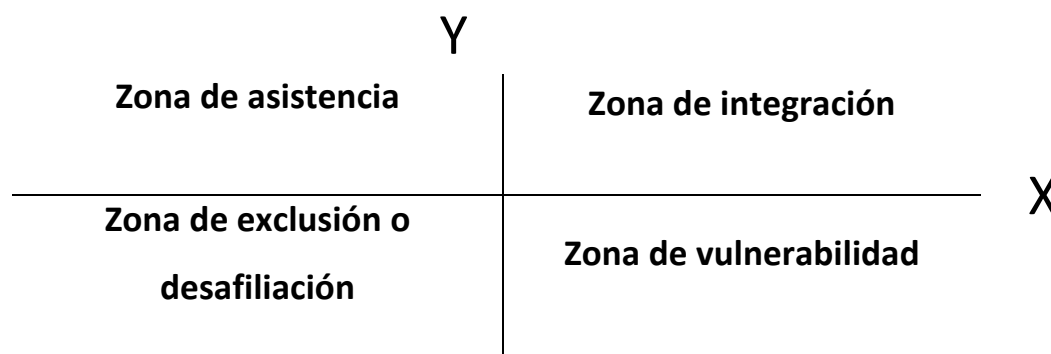
de los trabajadores para reconocerse en el seno de la comunidad, es decir, merma sus habilidades y capacidades sociales.

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 Pericacho, 2012).

*La precariedad en el empleo lleva a la exclusión social. Una persona que apenas le llegue para comer o le llegue para los gastos mínimos de mantenimiento de la familia, desgraciadamente no se para a planificar la formación profesional ni de él ni de su familia sino que cada día se arrincona más (E7, Relaciones Laborales).*

Ya se ha visto cómo el proceso de segmentación del mercado de trabajo ha sido acompañado por otro no menos interesante: la degradación de las condiciones laborales de los segmentos del centro y la periferia y también la erosión de las condiciones sociales de tales grupos de trabajadores o grupos sociales. Como se decía anteriormente, esta distribución de los trabajadores en el ámbito laboral puede tener una equivalencia en la distribución de los ciudadanos 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, tal y como se ilustra en la Figura 1.4.

**Figura 1.4. Los espacios sociales de la exclusión social**



Fuente: Castel (1997).

En función de estas dos dimensiones se van definiendo los distintos espacios sociales como son, en primer lugar, la zona de exclusión o aquella en la que los individuos se encuentran al margen de los beneficios sociales y económicos que otorga el trabajo y cuyas relaciones o vínculos sociales son muy débiles; en segundo lugar, la zona de asistencia o aquella en la que se encuentran aquellas familias que precisan beneficiarse con prestaciones sociales derivadas de la entrada en escena del Estado Social; en tercer lugar, la zona de vulnerabilidad o aquella en la que la situación de integración no se hace efectiva y comienza a vislumbrarse la exclusión social –se trataría, en definitiva, de personas o grupos sociales que se encuentran a merced de cualquier adversidad por muy nimia que pudiera parecer–; y por último, la zona de integración o aquella en la que los vínculos relacionales de los individuos y su posición en el mercado de trabajo los sitúan en un marco de seguridad y de estabilidad.

En realidad, los espacios sociales que han de ser tenidos en cuenta son tres: el espacio de la exclusión social, el espacio de la vulnerabilidad –en el que se podrían encontrar aquellos individuos tanto en la zona de asistencia como en la zona de vulnerabilidad– y el de la inclusión social. Castel considera que estas zonas no son establecidas como relaciones mecánicas, lo que hace que la valencia positiva de una categoría puede apuntalar y contrarrestar por completo la valencia negativa de la otra categoría<sup>31</sup>.

Como conclusión, se puede decir que los espacios de seguridad, vulnerabilidad y exclusión social son definidos, fundamentalmente, por el trabajo o el empleo, que cada vez está más dominado por la flexibilidad y por condiciones más precarias (Laparra, 2006). Tal y como se ha visto, la flexiguridad podría ser un buen instrumento para poner fin a la precarización creciente del mercado de trabajo (Herráiz Martín, 2008) y favorecer, al mismo tiempo, la reconstrucción de las condiciones de los trabajadores que se han visto erosionadas en las últimas décadas, lo que parece difícil que ocurra a tenor de los datos e información recabada en esta investigación.

---

<sup>31</sup> Castel ilustra este hecho con la figura del pobre vergonzante, quien a pesar de estar en una posición negativa en relación al trabajo que lo podrían situar en un espacio de exclusión social, su densa red social lo anclan en una zona de asistencia y en un espacio de relativa inclusión.

## **1.4. Contexto del mercado de trabajo en España y la Región de Murcia**

El mercado de trabajo en España se caracteriza por tener tasas elevadas de paro y de temporalidad así como por un creciente uso de los contratos de jornada a tiempo parcial (Ortiz García, 2014), de forma que lo hace ser precario y profundamente segmentado. En parte, este hecho ha sido provocado por la naturaleza de las Relaciones Laborales que ha sido configurada por las distintas reformas que han condicionado, en gran medida, las formas de acceso al mercado de trabajo con el fomento de formas atípicas de contratación. Éstas han generado mayor incertidumbre e inseguridad (Santos Ortega, 2006) en una proporción significativa a la población activa tanto en España como en la Región de Murcia.

Las políticas públicas de empleo también son una parte importante que explica la naturaleza del mercado de trabajo ya que pueden atenuar o agravar la precariedad laboral y los procesos de exclusión social.

En este epígrafe se analiza el contexto del mercado de trabajo tanto en España como en la Región de Murcia al analizar las Relaciones Laborales y las políticas públicas de empleo y su influencia sobre los espacios de vulnerabilidad y exclusión social.

### ***1.4.1. Relaciones Laborales en España***

El período fijado entre 1975 y 1984 puede considerarse como el primero en el camino en un proceso de modernización y equiparación del marco legal español con los propios de los países de su entorno inmediato.

El modelo de Relaciones Laborales que se desarrolló en los primeros años de la democracia en nada se parecía al modelo de Relaciones Laborales franquista, pues se inscribían en unos presupuestos ideológicos radicalmente opuestos. El franquista no puede ser considerado como antecedente de ningún otro modelo de Relaciones Laborales. No obstante, se hace necesario apuntar que dicho modelo asentó una serie de constantes en las Relaciones Laborales que aún hoy perduran en el modelo democrático y que ayudaron a perfilarlo. Como ejemplo se puede citar el escaso asociacionismo sindical y la falta de interés por los temas laborales en la empresa.

A decir verdad, el modelo de Relaciones Laborales diseñado en los primeros años de democracia compartió con el modelo franquista la preferencia por el contrato indefinido antes que por el contrato de carácter temporal. La Ley de Relaciones Laborales o Ley 16/1976, de 8 de abril, consagró en el ordenamiento jurídico español la estabilidad en el empleo pues los contratos, a excepción de algunos casos concretos, se presumían concertados de antemano por tiempo indefinido. Por tanto, “sólo se podían concertar contratos temporales para atender necesidades de naturaleza temporal y no para atender necesidades de carácter permanente o habitual”<sup>32</sup> (Aguilera Izquierdo, 2002: 100). La preferencia del modelo democrático de Relaciones Laborales por el contrato indefinido, que se demostró al colocar el contrato temporal como la excepción dentro de las formas de contratación, contrastó con las medidas flexibilizadoras que se empezaban a decretar en Europa.

Sin embargo, la complicada situación motivada por el elevado endeudamiento que alcanzaron las empresas españolas, que utilizaron la temporalidad como una medida de maximización de beneficios (Toharia, 2005), así como la alta tasa de paro que se padecía hicieron que pronto se dictaran las primeras normas de regulación de la temporalidad. Éstas se pensaron en un primer momento como facilitadoras de la flexibilización de la entrada de los trabajadores en el mercado de trabajo aunque finalmente, se convirtieron en medidas de flexibilización de la salida de los trabajadores de la empresa (Toharia, 2005). El Real Decreto Ley 18/1976, de 8 de octubre, flexibilizó la contratación eventual y autorizó la celebración de tales contratos hasta el 31 de marzo de 1977 en plazo no superior a seis meses para trabajadores en paro o que buscaban su primer empleo.

Los Pactos de la Moncloa contemplaron la posibilidad de la contratación temporal como incentivo para la generación de empleo. Una medida que salió de estos acuerdos fue el Real Decreto Ley 43/1977, de 25 de noviembre, que autorizó la contratación temporal

---

<sup>32</sup> La preferencia de la legislación por el contrato indefinido es relativamente reciente. En 1926, el Código de trabajo prefería el contrato temporal antes que el indefinido. Asimismo, la Ley de Contrato de trabajo de 1931 y la de 1944 dejaba a las partes que se vinculaban a través del contrato la libertad de elección entre una u otra opción. Así, es a partir del final de la Segunda Guerra Mundial, coincidiendo con el período de desarrollo del régimen de acumulación intensiva con consumo de masa y la sociedad salarial, cuando se observaron las bondades del contrato indefinido.

en una duración determinada y bajo unas condiciones concretas dirigidas a los jóvenes. El Real Decreto Ley 49/1978, de 26 de diciembre, refrendó lo dispuesto por la anterior norma, y en ejecución del mismo se redactó el Real Decreto 41/1979, de 5 de enero, que autorizó la contratación temporal de jóvenes entre 16 y 26 años por tiempo no inferior a 6 meses ni superior a 2 años, y se redactó asimismo el Real Decreto 42/1979, de 5 de enero, que autorizó la contratación temporal de trabajadores preceptores del subsidio de desempleo por tiempo no inferior a 4 meses ni superior a 2 años.

El hito más importante de este período, que se ha fijado entre los años 1975 y 1984, se corresponde con la redacción del Estatuto de los Trabajadores a través de la Ley 8/1980, de 10 de marzo. Dicho Estatuto se convirtió en la columna vertebral del ordenamiento jurídico laboral español y lo estructuró en torno a tres grandes ejes que se correspondieron con los tres títulos que contuvo: Título I que viene a llamarse “De la relación individual de trabajo” y que, aparte de unas disposiciones generales referentes al ámbito y fuentes de la relación laboral y a los derechos y deberes laborales básicos, trata temas concernientes al establecimiento de los contratos de trabajo –materias de carácter individual–. La extensión e importancia de este Título I hace que el Estatuto de los Trabajadores pudiera denominarse como Ley de Contrato de trabajo (Casas, Baylos y Escudero, 1990); el Título II se denomina “De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en las empresas” y trata tales temas de naturaleza colectiva; el Título III se llama “De la negociación y de los convenios colectivos” y trata la naturaleza, efectos, legitimación, tramitación, aplicación, interpretación, adhesión y extensión de los convenios colectivos, es decir, trata temas de naturaleza colectiva; en un principio se proyectó un Título IV que hiciera referencia a la resolución de los conflictos colectivos, aunque la situación del momento desaconsejó su redacción definitiva<sup>33</sup>. El Estatuto de los Trabajadores admite los calificativos de posibilista, gradualista y arbitral. Posibilista, debido a que la crisis económica impidió el desarrollo de ciertas normas deseables socialmente aunque económicamente imposibles de

---

<sup>33</sup> El Estatuto de los Trabajadores de 1980, claro heredero por la centralidad y relevancia que alcanzó en el tratamiento de la Relaciones Laborales de otros textos normativos anteriores –Código de trabajo de 1926, las Leyes de Contrato de trabajo de 1931 y 1944– fue producto de las circunstancias políticas en que vio la luz. Así, se hizo imposible la inclusión en el texto de materias tan importantes como la sindical o las relativas a la huelga, lo que hizo que en un principio el Estatuto de los Trabajadores fuera considerado algo raquítrico o falto de profundidad (Casas, Baylos y Escudero 1990).



realizar; gradualista, porque era una norma de mínimos relativos al contrato de trabajo; y arbitral, ya que intentó la moderación del poder empresarial en una economía de mercado (Sagardoy Bengoechea, 1998).

En lo que se refiere al tratamiento de la contratación temporal, el Estatuto de los Trabajadores supuso una continuación de las normas que se habían ido aprobando hasta ese momento. Así, determinó en el artículo 15 del Capítulo Segundo del Título I que el contrato de trabajo podía concertarse tanto por tiempo indefinido como por tiempo definido, de manera que eliminó la presunción que fijaba la Ley 16/1976, que fue derogada por la propia Ley 8/1980, de que todo contrato se establecía por tiempo indefinido. Para la celebración de un contrato temporal o de duración definida se establecieron ciertos supuestos como fueron la realización de una obra o servicio determinados, las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos y las sustituciones de trabajadores interinos. Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores dio al gobierno la potestad para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo con una duración menor a 3 años para grupos específicos de desempleados.

Surgieron, por tanto, dos tipos de contratos temporales, es decir, aquellos estructurales que respondían al principio de causalidad y aquellos coyunturales, formulados “para solucionar situaciones económicas que se reputan pasajeras” (Aguilera Izquierdo, 2002) y que no respondían al principio de causalidad.

En definitiva, el Estatuto de los Trabajadores equiparó la legislación española con la de los países de su entorno. Dejó abierta la posibilidad de celebrar contratos temporales aunque sólo como medida de fomento del empleo. La reforma de 1984 provocó la segmentación del mercado de trabajo español (Hernández Martínez et al., 2010).

Las fechas de 1984 y 1994 representan un nuevo período en el marco de las Relaciones Laborales en España. En 1984 y con la Ley 32/1984, de 2 de agosto, se buscó la reforma del Estatuto de los Trabajadores y se dio un paso de gigante para la flexibilización del mercado de trabajo español a través de la ampliación de las posibilidades de celebrar contratos temporales. Años más tarde, la Ley 22/1992 de 30 de julio tuvo como propósito el favorecer el empleo y aumentar la protección por desempleo haciendo

especial énfasis en ciertos grupos sociales afectados tradicionalmente por las peores condiciones del mercado de trabajo; el Real Decreto Ley 2/1993 supuso un freno a la anterior medida pues aprobó la prórroga de la contratación temporal en los contratos de fomento del empleo para fijar una duración de tres años (Ortiz García, 2013). La Ley 10/1994, de 19 de mayo, también buscó colocar trabas a la celebración de los contratos temporales limitando que el contrato temporal de fomento del empleo a los mayores de 45 años.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1980 que se acometió con la Ley 32/1984 supuso la liberalización definitiva de la contratación temporal. A pesar de que la Ley 32/1984 siguió reflejando la presunción a favor de la contratación indefinida, la ampliación excesiva de la vía de la contratación temporal hizo que el contrato indefinido se convirtiera en la excepción.

Con esta medida se observa claramente que la legislación trató de favorecer a las empresas en su objetivo de ser competitivas en un contexto aperturista al entorno europeo más desarrollado y en un contexto internacional de incertidumbre económica. Comienza a potenciarse la nueva norma social de empleo basada en la flexibilidad (Prieto, 2013). Se facilitaron las extinciones de los contratos no por la vía de reducir las indemnizaciones por despido en los contratos fijos o indefinidos –lo que habría resultado una táctica impopular que habría encontrado la oposición más enconada de los sindicatos– sino por la vía más liviana de multiplicar los contratos temporales a cuyo término no se precisa ningún tipo de indemnización.

La multiplicación de la contratación temporal se realizó a través de dos caminos. En primer lugar, por la ampliación del ámbito de la contratación temporal estructural. A los contratos temporales estructurales que ya existían –obra o servicio determinado, por razones eventuales derivadas de circunstancias del mercado e interinidad– se unió una nueva figura encarnada en el contrato para lanzamiento de una nueva actividad. Esta figura contractual se encuentra a medio camino entre lo puramente estructural y lo coyuntural, y sirve muy bien para que aquellos empresarios que necesiten aumentar su actividad no asuman excesivos riesgos. En segundo lugar, la multiplicación de la contratación temporal se realizó a través de la flexibilización al máximo de la

contratación temporal coyuntural o de fomento del empleo. Además, en referencia a este tipo de contratos, la Ley 32/1984 suprimió el límite de contrataciones que cualquier empresa podía celebrar (Toharia, 2002) y facilitó, por tanto, el crecimiento de la temporalidad (Toharia, 2005).

Con la Ley 32/1984 y el Real Decreto 1989/1984 la contratación temporal coyuntural se convirtió en la modalidad más dinámica o que mayores cambios experimentó desde la LRL o Ley 16/1976 (Aguilera Izquierdo, 2002). Con la Ley 22/1992 se amplió la duración mínima de los contratos temporales de fomento del empleo, lo que limitó de alguna manera la flexibilidad que se introdujo con este tipo de contratos (Toharia, 2002).

Ya desde 1992, según Toharia (2005) y aún más claramente entre los años 1994 y 2006 se inicia un período que nace con el espíritu de poner freno a una desbocada contratación temporal que ha hecho que la calidad del empleo se deteriore considerablemente en un reducido período de tiempo en el que se habían sucedido los gobiernos socialistas. Con tal voluntad se afrontó una nueva reforma del Estatuto de los Trabajadores a través de la Ley 11/1994, de 19 de mayo. Esta nueva norma significó, además, un cambio de rumbo en el modelo de flexibilización de la regulación del mercado de trabajo. Así, busca la adaptación a la crisis al modelo del liberalismo colectivo y fortalece los instrumentos de represión colectiva de los trabajadores a cambio del debilitamiento de los mínimos legales (Valdés Dal-Ré, 1999; Ortiz García, 2013). Igual espíritu inspiró a las Leyes 63/1997 y 64/1997, de 26 de diciembre, así como a la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores –además de la reforma del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social– que fue impulsada por la Ley 11/1994 representó un intento por combatir la grave situación de desempleo además de significar la firme voluntad de corregir las imperfecciones del modo de contratación temporal.

De forma contraria a como se había hecho en 1984 con la Ley 32/1984, en 1994 se buscó la reducción de los costes de los despidos así como la introducción de una mayor flexibilidad en el desarrollo de la relación laboral a cambio de hacer más rígido el acceso

al empleo. Esto último se quiso conseguir a través del restablecimiento del principio de causalidad en la contratación de forma que, como ya se ha dicho, los contratos temporales tuvieran por objeto la satisfacción de necesidades de la empresa que por su propia naturaleza fueran temporales (Toharia, 2002).

A pesar de la buena intencionalidad de la reforma, inserta en ella misma se encontraba la semilla de su fracaso. La propia flexibilización de la relación laboral que la Ley 11/1994, intentó favorecer a través de la transferencia de competencias desde la legislación a la negociación colectiva<sup>34</sup> desencadenó el fracaso. La autonomía conseguida por la negociación colectiva fue vista por los empresarios como una oportunidad única para flexibilizar la contratación temporal estructural. Así, se adaptaron fraudulentamente “los tipos legales de contratación temporal a las necesidades de cada sector, pero alterando la naturaleza causal del supuesto” (Aguilera Izquierdo, 2002: 107) de manera que los contratos temporales estructurales se convirtieran de nuevo en contratos temporales excepcionales o coyunturales.

En consecuencia, la Ley 11/1994, que en un principio fue pensada como un primer freno al exceso de la temporalidad en la contratación, se convirtió en una norma inútil para tal propósito debido a la autonomía que otorgó a la negociación colectiva, que actuó como un caballo de Troya. No obstante, no hay que olvidar que esta ley fue acompañada días después por la Ley 14/1994, de 1 de junio, que suprimió la obligación de los empresarios de contratar en el INEM al legalizar y regular la actividad de las ETT o Empresas de trabajo Temporal. Este hecho no deja de ser contradictorio con el espíritu originario de la Ley 11/1994.

Tras el fallido intento –o la ausencia de repercusiones (Toharia, 2005)– de la Ley 11/1994 en la reducción de la temporalidad, el primer gobierno de centro derecha liderado por Jose María Aznar buscó de nuevo el ya clásico propósito. Para ello contó con la participación, por primera vez en mucho tiempo, de los sindicatos. Las reformas

---

<sup>34</sup> En España han existido tres etapas en relación a la negociación colectiva. La primera de ellas se enmarcó en el período en el que se logró alcanzar la concertación social, es decir, hasta mediados de los ochenta. La segunda etapa se relacionó con la imposibilidad de lograr la concertación social y se caracterizó por su pobreza de contenidos. La tercera etapa comenzó en 1994 y se caracterizó por la reactivación que vivió la negociación colectiva, de manera que se puede hablar “de un nuevo dinamismo y de un cierto enriquecimiento del proceso en lo que a contenidos se refiere” (Miguélez y Rebollo, 1999: 334-335).

que introdujeron el AIEE y las leyes 63 y 64/1997 buscaron, por primera vez, sin medias tintas ni griegos escondidos en un caballo de madera, acabar con la temporalidad e instaurar la contratación indefinida como la norma en las contrataciones. No obstante, hubo que colocar el abaratamiento de los costes de los despidos en el ara de los sacrificios (Toharia, 2005), al igual que se había hecho en 1994. La reforma de 1997 tuvo la intención de reducir los costes laborales “mediante la aprobación de un extenso –por cobertura– y generoso –por cuantía– programa de bonificaciones a la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en el supuesto de contratación indefinida” (Hernández Martínez et al., 2010: 30). Entre otras medidas, esta Ley también eliminó los contratos temporales de lanzamiento de nueva actividad, limitó a través de la negociación colectiva la duración máxima de los contratos eventuales, redujo la duración y edades máximas de los contratos para la formación y buscó una mayor precisión en el uso del contrato en prácticas. En definitiva, trató de limitar los contratos temporales de larga duración (Toharia, 2002) y consiguió reducir algo la rotación de los trabajadores (Toharia, 2005).

La Ley 12/2001, de 9 de julio, procedió del Real Decreto 5/2001, de 2 de marzo, y marcó dos objetivos esenciales como fueron, en primer lugar, la renovación del plazo de uso del contrato para el fomento de la contratación indefinida y, en segundo lugar, la búsqueda de la estabilidad en el empleo. Además, la Ley 12/2001 incorporó la Directiva europea 1999/70/CE, del Consejo de 29 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada. Por esta Directiva se impidió a los Estados miembros de la Unión Europea que acudieran a la contratación temporal para fomento del empleo, a excepción de las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje, y a los contratos enmarcados en un programa de formación, inserción y reconversión profesionales; además, estableció que los contratos temporales solo pudieran celebrarse si existían razones realmente objetivas.

La Ley 12/2001 buscó sus objetivos a través de tanto medidas encaminadas a impedir el uso abusivo de la contratación temporal, como de medidas desincentivadoras de la contratación temporal eventual y por obra o servicio determinado. Las primeras hacían referencia, en primer lugar, a la acotación del período máximo de contratación a través del contrato eventual –no más de 12 meses en un período de 18 meses–; en segundo

lugar, al establecimiento de los convenios colectivos como actores limitadores de los abusos en la contratación temporal y como actores garantes de las condiciones de la misma; y en tercer lugar, a la introducción de garantías a favor de la igualdad entre trabajadores con contratos temporales e indefinidos. Por otra parte, las medidas desincentivadoras se reflejaban en las indemnizaciones.

Por tanto, se observa que la Ley 12/2001 más que buscar la limitación del uso de las contrataciones temporales, lo que pretendió fue la limitación del uso abusivo de las mismas y su equiparación con las contrataciones de carácter indefinido. Tras esto se esconde el reconocimiento definitivo de la normalidad de la contratación temporal o por tiempo definido.

En 2002 se aprueba el Real Decreto Ley de Reforma del Sistema de Protección por Desempleo. La reforma laboral se realizó sin el apoyo de los agentes sociales y llevó a la convocatoria de una huelga general, lo que provocaría el desmantelamiento paulatino de las medidas pretendidas por el Real Decreto. La intención de la reforma fue doble (González y Pérez Eransus, 2006). Por un lado, se pretendió la reducción de los costes de despido –según Cebrián, Moreno y Toharia (2011), desde esta reforma el despido en España es libre aunque no gratuito– limitando la protección social de los trabajadores despedidos y, por otro lado, se pretendió que los desempleados de larga duración aceptaran empleos de mala calidad y bajos salarios; fue lo que se vino a llamar la “colocación adecuada” (Ortiz García, García Romero, Sánchez-Mora Molina, 2012). Según Malo y Toharia (2008), esta reforma provocó un aumento de los despidos de trabajadores con contrato indefinido en el sector privado y según el estudio de Hernández Martínez et al. (2010), provocó un aumento de la tasa de temporalidad pues la reforma de 2002 incrementó la transición del empleo indefinido al desempleo y del desempleo al empleo de duración definida.

En 2006, el gobierno socialista retomó el espíritu de las reformas laborales de 1997 al conseguir el consenso con la patronal y los sindicatos. De nuevo, entre los objetivos de la reforma figuraba dar un impulso a la contratación indefinida con la extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida y con las conversiones de contratos temporales realizados entre enero de 2004 y diciembre de 2007; además, se limitó el

encadenamiento de contratos temporales y se eliminó el contrato de inserción. La intención, por tanto, de esta reforma, fue la búsqueda de la calidad en el empleo. No obstante, según Bentolila, Dolado y Jimeno (2008) tuvo especial éxito en la reducción de la tasa de temporalidad, aunque no hay que olvidar los efectos del Plan Extraordinario de Fomento del Empleo Estable vigente sólo hasta finales de 2006.

Las dos últimas reformas del mercado de trabajo están marcadas por un contexto de crisis económica y financiera internacional que fuerza tales reformas. 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 lleva a cabo una nueva reforma laboral ante la necesidad de adecuación de las empresas a los requerimientos de la producción y el mercado; el contexto en el que se realiza esta reforma del mercado de trabajo es de profunda crisis económica y financiera internacional.

Se incide, 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.

Por último, el Real Decreto Ley 3/12, de 10 de febrero y la Ley 3/12, de 6 de julio suponen 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 sitúa 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– indican que la situación era aún peor. Entre los objetivos que tiene esta reforma se puede encontrar el detener la destrucción de empleo que sufre España, reducir el desempleo juvenil, fomentar la creación de empleo estable, facilitar la contratación de trabajadores por parte de las pequeñas y medianas empresas, garantizar la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los empleados y la seguridad de los trabajadores, 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 encuentran principalmente la creación de un nuevo contrato de apoyo a los emprendedores para fomentar la contratación indefinida de los trabajadores jóvenes y parados de larga duración por parte de las pequeñas y medianas empresas<sup>35</sup>; la creación de nuevas vías para fomentar la flexibilización interna en las empresas con el fin de detener la destrucción de empleo.

*Es curioso el nombre dado para el Contrato Indefinido de Apoyo a Emprendedores. Actualmente, tenemos el oxímoron que revela muy claramente cómo se está legislando. Es un contrato de trabajo aunque su finalidad es promocionar que un emprendedor se convierta en emprendedor (E2, Derecho).*

Sin embargo, existen otras medidas que pueden ser consideradas como precarizantes como la posibilidad de encadenar contratos formativos con un mismo trabajador en la misma o en distintas empresas hasta que el trabajador cumpla los treinta años<sup>36</sup>; la creación de un período de prueba en el nuevo contrato indefinido para apoyo a los emprendedores, lo que lo convierte en un contrato a término durante ese año y sin derecho a indemnización; la acumulación de medidas para el abaratamiento del despido<sup>37</sup>; y 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<sup>38</sup>, la reordenación del sistema de clasificación profesional eliminando las rígidas categorías profesionales para favorecer la movilidad funcional, la autorización a las empresas para

---

<sup>35</sup> Este contrato únicamente podrá ser celebrado por empresas con menos de 50 trabajadores y se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa. Contempla un período de prueba de un año y tiene importantes incentivos fiscales y bonificaciones a la Seguridad Social, siempre que la empresa se comprometa a mantener empleado al trabajador durante al menos tres años. Finalmente, el contrato permite que el trabajador pueda compatibilizar el salario con un porcentaje de la prestación por desempleo.

<sup>36</sup> 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%

<sup>37</sup> Con esta reforma, 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. Se mantiene la indemnización de 20 días por año trabajado en caso de despido procedente por causas objetivas, con un máximo de 12 mensualidades.

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.

<sup>38</sup> “La indefinición de las aludidas razones de competitividad o productividad como justificación de las modificaciones contractuales vaticina en todo caso una importante actividad judicial delimitadora de las situaciones en las que la empresa puede alterar legítimamente las condiciones del contrato, el salario incluido.” (Cavas Martínez, 2012).



distribuir irregularmente el 5% de la jornada a lo largo del año sin que tal hecho esté contemplado en el convenio colectivo.

Otra medida muy destacable es aquella que trata de combatir la segmentación del mercado de trabajo a través de la consideración de los temas relativos a la extinción del contrato. Así, se busca 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 a la extinción del contrato, también se ha regulado el despido colectivo habiéndose suprimido también la autorización administrativa en los EREs.

*Antes de la última reforma laboral en un ERE se tenía el informe de los asesores del empresario y el informe de los asesores de los trabajadores 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).*

La reforma laboral de 2012 trata de debilitar enormemente el papel de las organizaciones sindicales y, por el contrario, fortalecer el poder de los empresarios ante los trabajadores, lo que favorecerá 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 García, 2013), tal y como se puede ver, por ejemplo, con el incremento de la proporción de trabajadores con jornadas a tiempo parcial.

La consideración de los efectos de la última reforma laboral a inicios de 2014 van en esta dirección, es decir, por un lado, una reducción de la tasa de paro, que en 2014 llegó al 24,44%; según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013), la reforma contribuyó durante el primer año a evitar la destrucción de 225.800 empleos. Y, por otro lado, el deterioro de la calidad del empleo pues a pesar de que la contratación indefinida ha aumentado en un 2% ha habido una reducción de los trabajadores asalariados indefinidos y un incremento del 27% del trabajo a tiempo parcial involuntario. Además, la evolución de los nuevos contratos de emprendedores pensados para conseguir una mayor estabilidad en el empleo hace pensar que no ha tenido éxito. No ha llegado a suponer ni el 1% de los contratos firmados y ha representado sólo el 11,5% de los

contratos indefinidos ordinarios; además, parece que la mayoría de las empresas no se han acogido a los incentivos fiscales derivados del mantenimiento del contrato más allá del período de prueba de un año. 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 trabajadores (UGT, 2014; Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013; Fundación FOESSA, 2014b) que según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha permitido el mantenimiento de los empleos.

*La partitura es claramente limitación y reducción de derechos que los trabajadores 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 empresario para dirigir su empresa al margen del poder colectivo de trabajadores (E2, Derecho).*

Tras la exposición de las múltiples reformas laborales analizadas, 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 todo el período considerado. En definitiva, ha supuesto un proceso de erosión de la seguridad y estabilidad del empleo así como de la figura del trabajador asalariado, 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). No obstante, se debe decir que las normas y leyes que rigen las Relaciones Laborales no son responsables en exclusiva del mantenimiento de los altos porcentajes de trabajadores 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).

Tal y como se ha podido comprobar, 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.

Las Relaciones Laborales han hecho que la flexibilidad y la precariedad laboral se transformen en una “herramienta disciplinaria” haciendo más vulnerable al trabajador ya de por sí más débil (Alonso y Fernández, 2013:119). Por tanto, las Relaciones Laborales han hecho que el trabajo pierda su capacidad integradora, lo que no ha sido compensado por unas políticas públicas del mercado de trabajo basadas en la mejora de la protección social (Laparra, 2006).

### ***1.4.2. Políticas públicas del mercado de trabajo en España***

El origen de las políticas públicas o sociales se encuentra en el desarrollo del Estado de Bienestar. Éste, a su vez, hunde sus raíces en el llamado Estado Benefactor –ligado a la caridad– y en otros antecedentes más próximos como la Ley Fabril inglesa, los Talleres Nacionales de 1848 y la Legislación Social del Canciller Bismarck de finales del siglo XIX. Sin embargo, el desarrollo de la maquinaria final de los Estados del Bienestar en Occidente se dio en el contexto de la crisis económica del crack de 1929 en el que existía una liberalización importante de la economía y el contexto de la Segunda Guerra Mundial en la que las clases medias habían sufrido un importante deterioro. A esto se unió el desarrollo de la llamada Teoría General de John Maynard Keynes que buscaba el incentivo y sostenimiento de la demanda como motor del crecimiento de la inversión y contrarrestar, así, los ciclos de la economía que se sucedían sin control alguno. La consolidación de los Estados de Bienestar se produjo con la implantación de los sistemas de Seguridad Social de la mano del llamado Informe Beveridge, cuyos contenidos suponían la primera propuesta programática del Estado de Bienestar. Este es el principio de universalismo, que viene a decir que todo ciudadano, por el mero hecho de serlo, tiene derecho a participar de los beneficios de la economía, y que es papel del Estado proveer el acceso a éstos; el principio de subsistencia por el que se puede asegurar una renta a todos los ciudadanos; y el principio garantista de un espacio para la iniciativa privada, de modo que se pueda formar un sistema mixto que ofrezca seguridad social para las necesidades básicas, asistencia social para los casos especiales y seguros privados para incrementar el grado de satisfacción de necesidades.

En definitiva, el Estado de Bienestar que se desarrolló en las sociedades occidentales a partir del final de la Segunda Guerra Mundial y en España a partir de los años ochenta, se puede definir “como un conjunto de instituciones estatales proveedoras de políticas sociales dirigidas a la mejora de las condiciones de vida y a promocionar la igualdad de oportunidades de los ciudadanos” (Moreno, 2000: 20). El Estado de Bienestar clásico tenía las cualidades de ser redistributivo, estar centrado sobre la sociedad salarial, ser movilizador de una solidaridad institucional y orgánica y promover la consideración del bienestar social como un derecho de ciudadanía (Alonso, 2007), al que también se unía la participación ciudadana democrática en el ámbito político.

El logro más importante alcanzado por el Estado del Bienestar fue la institucionalización y generalización de los llamados derechos sociales a la mayoría de grupos sociales que conformaban las sociedades. Tal y como considera Luis Enrique Alonso (2007), fue el tiempo en que a través de un movimiento centrípeto se buscaba la conjugación del sistema económico con las formas de organización del trabajo y la producción fordistas para incrementar la solidaridad orgánica y la cohesión social, es decir, se intentaba la inclusión de cada vez más grupos sociales en torno al trabajo asalariado, en parte debido a que el sistema de producción precisaba de mano de obra bien formada y en buenas condiciones. Se pretendió la cohesión social en torno al pleno empleo y un empleo estable (Miguélez y Prieto, 2001).

El modelo de Estado de Bienestar desarrollado en España tiene unas características propias de los países mediterráneos que lo hacen diferente de modelos anteriores que nacieron en otras sociedades. Diversos autores ordenaron y clasificaron los distintos Estados de Bienestar. Titmuss en su obra “*Essays on the Welfare State*” (1958) clasificó los modelos residual, remunerativo e institucional según las formas y niveles de gasto público destinado a las políticas de bienestar social, Esping-Andersen (1993) clasificó los modelos liberal, conservador y socialdemócrata en base al grado en que los derechos sociales permiten a los ciudadanos que su nivel de vida sea independiente de las fuerzas del mercado, y Ferrara (1995) clasificó los modelos ocupacionales y universales en base a la orientación de los flujos redistributivos como principio de participación laboral o de ciudadanía. Fue André Sapir (2006) quien hizo una clasificación en base a la situación del mercado de trabajo y al nivel de protección social de los modelos sociales europeos. Así,

estableció cuatro modelos que cubren otras cuatro áreas geográficas: el modelo nórdico, caracterizado por un alto nivel de protección social y por un mercado laboral con una alta carga fiscal, dominado por la flexiguridad junto con políticas activas y alta concentración salarial; el modelo continental, caracterizado por un alto nivel de protección social contributiva y por un mercado de trabajo muy rígido; el modelo anglosajón, caracterizado por un bajo nivel de protección social y por un mercado de trabajo muy flexible, basado en sindicatos débiles y alta dispersión salarial; y el modelo mediterráneo, caracterizado por un gasto social bajo centrado en pensiones y por un mercado laboral altamente regulado. En este último modelo, aunque no es considerada por Sapir, la familia tiene un papel muy relevante para la integración social de los individuos, al ser una institución que complementa solidariamente las aportaciones y servicios prestados tanto desde organismos públicos como organizaciones privadas (Moreno, 2000), es decir, tiene un importante papel sostenedor (Laparra, 2006).

Cada uno de estos modelos de Estado de Bienestar desarrolla políticas públicas o sociales diferentes en base a los recursos disponibles, a las necesidades identificadas, a la orientación ideológica y a factores culturales y estilos de vida. Según Luis Moreno (2000), se da el modelo de la llamada Seguridad Social Continental en el que se da la subsidiariedad funcional del Estado pues son los agentes sociales quienes toman la iniciativa y donde se da un sistema fragmentado de cobertura; se da el modelo de Universalización Residual Anglosajón que se basa en la idea de que el individuo es el responsable único de su bienestar y se dan políticas selectivas; se da el modelo de Redistribución Estatalista Nórdico basado en la idea colectiva de favorecer las transferencias de dinero entre clases y se dan políticas universalistas y no discriminatorias; y se da el modelo o Vía Media Mediterránea caracterizado por necesidades y estilos de vida diferentes con una fuerte presencia de la economía sumergida, microsolidaridad familiar y conjunción entre universalismo y selectividad.

Todos estos modelos han vivido en las últimas décadas un proceso de erosión importante. La crisis del Estado de Bienestar se debe en parte a que el sistema productivo no precisa tanto de ciudadanos productores en los países occidentales ya que puede encontrarlos en otros países en los que las condiciones laborales son mejores. Esto hace que la demanda de trabajadores no sea tan intensa y el desempleo

se convierta en crónico. Además, la tendencia constante y evidente hacia el individualismo motiva que la solidaridad orgánica institucional no sea vista como necesaria por grupos sociales pertenecientes a las clases medias, quienes tienen la convicción de que pueden satisfacer sus necesidades futuras desde sus propios recursos o bien desde seguros privados –lo que significa el comienzo de la aceptación de la reducción de las políticas públicas y su cobertura, y la abolición parcial del Estado de Bienestar–. Los gobiernos se han debatido entre dos problemas como son “la multiplicación de los desheredados y el masivo éxodo de capitales (y de posibles fuentes de ingreso para el fisco)” (Bauman, 2000: 86) necesarios para el mantenimiento de las políticas públicas y del Estado de Bienestar. Por el momento, y a la luz de los datos parece que la opción es el desmantelamiento del Estado de Bienestar, con el consentimiento de amplios grupos sociales entre los que se encuentran las clases medias, aunque este hecho podría cambiar en el caso de que el riesgo de pobreza y de exclusión social siga en los niveles actuales y se vean amenazados cada vez más grupos sociales.

Con el propósito de luchar contra la pobreza y la exclusión social se han ido poniendo en marcha medidas políticas por parte de la Unión Europea. Desde la década de los años setenta con el primer programa de proyectos y estudios piloto para la lucha contra la pobreza 1975-1980 se han ideado políticas de inclusión que siempre han estado muy vinculadas a las de empleo (Galindo Lucas, 2008). A partir del Consejo Europeo de Niza, que ya indicaba las variables que debían ser tratadas para erradicar la pobreza y la exclusión social, se desarrollaron distintos PNAin en España.

El primer PNAin (2001-2003) tuvo como objetivos facilitar la participación en el empleo y el acceso a todos los recursos, derechos, bienes y servicios; prevenir el riesgo de exclusión, ayudar a los grupos más vulnerables y, sobre todo, la movilización de las autoridades públicas en sus diferentes niveles para conseguir una mayor integración de las acciones a llevar a cabo (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2010).

El segundo PNAin (2003-2005) continuó la labor del primero en lo que se refería a los tres objetivos primeros incidiendo sobre la inserción laboral; además, también buscó la implicación de la sociedad civil.

El tercer PNAin (2005-2006) buscó que el crecimiento económico fuera acompañado por el bienestar social al prevenir la exclusión social a través de un amplio número de medidas como el aumento del salario mínimo y el incremento de las prestaciones no contributivas más bajas (Galindo Lucas, 2008). Además, pretendió cuantificar la evolución de las medidas adoptadas.

El cuarto PNAin (2006-2008) aumentó los objetivos prioritarios a cinco como fueron el refuerzo del acceso al mercado de trabajo de colectivos vulnerables, garantía de los recursos económicos mínimos, asegurar la igualdad en educación, la integración de inmigrantes y garantía de derechos y prestaciones de apoyo a personas dependientes.

El quinto PNAin (2008-2010) pretendió continuar con la adecuación del crecimiento económico y el incremento del bienestar social, de manera que la población objetivo ya no está formada por los grupos sociales más vulnerables y fácilmente identificables sino que la componen también los individuos que se encuentran alrededor del umbral de pobreza relativa (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2010). Se pretendía amortiguar el impacto que la crisis económica y financiera estaba provocando en los grupos sociales cuya posición en el mercado de trabajo se había precarizado y estaban iniciando un proceso de exclusión social.

El último PNAin es el referido al período 2013-2016 –habiendo dejado el momento más intenso de la crisis económica y financiera sin ningún PNAin– y se incluye dentro de la Estrategia Europa 2020. Los objetivos prioritarios son la inclusión socio-laboral a través del empleo de los individuos más vulnerables, garantizar un sistema de prestaciones que permitan apoyar económicamente a aquellos individuos en situación de vulnerabilidad y reducir la pobreza infantil, y garantizar la prestación de unos servicios básicos a toda la población y especialmente a los colectivos más desfavorecidos. Estos tres objetivos se enmarcan dentro del enfoque estratégico de inclusión activa que busca “articular políticas que combinen la inserción por la vía laboral con el apoyo a colectivos más desfavorecidos a través del mantenimiento de niveles de protección social que permitan desarrollar una vida digna y una mayor cohesión social y económica” (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013b:8).

Los cinco primeros PNAin habían conseguido resultados positivos (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2010); sin embargo, la mayoría de ellos se han convertido en negativos tras la crisis. El nuevo PNAin 2013-2016 tiene ante sí un reto.

En definitiva, los PNAin han marcado el marco en el que debían llevarse a cabo las distintas medidas y políticas públicas en España. En lo que se refiere al trabajo, en todos los PNAin ha habido una especial insistencia, por un lado, sobre el desarrollo de medidas integradoras en el mercado de trabajo de los grupos sociales más desfavorecidos, y por otro lado, sobre las políticas activas de empleo buscando un incremento de las mismas. No obstante, en los últimos años se han supeditado las políticas de inclusión al equilibrio presupuestario y financiero (Fundación FOESSA, 2014b).

Las políticas públicas tienen un papel central en el logro del bienestar de los ciudadanos y la cohesión social pues son las encargadas de diseñar, ordenar, gestionar y aplicar las prestaciones económicas y los servicios públicos. Éstos se centran en múltiples variables como son la sanidad, la vivienda, la familia y la educación entre otros; sin embargo, es el trabajo o el empleo en lo que las políticas públicas adquieren mayor relevancia por su importancia como factor integrador de los individuos 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 Ortega, Montalbá Ocaña y Moldes Farelo, 2004).

**Cuadro 1.2. Gasto en protección social, con relación al Producto Interior Bruto (2005-2013)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Vejez</b>	6,5	6,5	6,8	7,1	7,8	8,2	8,6	9,0	9,4
<b>Sanidad</b>	6,3	6,3	6,4	6,8	7,1	7,0	6,9	6,5	6,3
<b>Desempleo</b>	2,2	2,1	2,1	2,3	3,5	3,3	3,6	3,5	3,2
<b>Invalidez</b>	1,5	1,5	1,5	1,6	1,7	1,7	1,7	1,8	1,8
<b>Familia</b>	1,2	1,2	1,2	1,4	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3
<b>Supervivencia</b>	2,0	1,9	1,9	2,0	2,1	2,2	2,2	2,3	2,4
<b>Exclusión</b>	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
<b>Vivienda</b>	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
<b>Gasto total en protección social</b>	<b>20,1</b>	<b>20,0</b>	<b>20,3</b>	<b>21,7</b>	<b>24,4</b>	<b>24,7</b>	<b>25,3</b>	<b>25,2</b>	<b>25,2</b>

Nota: Los datos de los años comprendidos en el período 2010-2013 son provisionales.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



En el Cuadro 1.2. se puede observar el gasto en protección social en relación al PIB de España. Vejez y sanidad son las partidas a las que se le dedica un gasto más importante, mientras que exclusión y vivienda son las que tienen una aportación dineraria más reducida en todo el período considerado. Entre 2005 y 2011, el gasto total en protección social se incrementó de manera constante –mientras que en 2012 y 2013 ya se observa un estancamiento pues se da mayor importancia a la consecución del equilibrio presupuestario y fiscal–, correspondiendo el mayor crecimiento del gasto a vejez, desempleo y sanidad. Esto es debido al envejecimiento progresivo de la población y al incremento tan importante de la tasa de paro a partir del año 2008, aunque también a las políticas de estímulo que se llevaron a cabo en esos años de crisis y al efecto estadístico de la caída del PIB (Fundación FOESSA, 2014b). Otras partidas como sanidad, familia y exclusión social –mínimamente– no crecieron en todo el período considerado pues a partir de 2009 vieron reducido el gasto asignado. Esto se enmarca dentro de una tendencia de contención del gasto social y reestructuración del sistema acentuando el carácter contributivo de las prestaciones y dejando en manos del Tercer Sector y de las familias el apoyo a buena parte de la población en situación de vulnerabilidad y exclusión social (Fundación FOESSA, 2014b).

Por tanto, se puede decir que el gasto en protección social se ha visto afectado por la crisis económica y financiera, pues aunque ha habido una tendencia creciente, el gasto se ha concentrado en aquellas partidas que pueden considerarse ineludibles como son la vejez o el pago de las pensiones de jubilación y el desempleo. Además, otras como sanidad y familia vieron reducida su asignación al igual que la dedicada a los individuos en exclusión social.

Las políticas públicas del mercado de trabajo<sup>39</sup> se pueden definir como un conjunto de medidas dirigidas a procurar posibilidades ocupacionales y satisfacer las necesidades de trabajadores que precisen las empresas (Herrador Buendía, 2008), es decir, tienen una

---

<sup>39</sup> Las políticas públicas del mercado de trabajo en España están encuadradas normativamente en la legislación de la Unión Europea a través de las distintas Estrategias Europeas de Empleo o EEE, que marcan los objetivos y directrices que deben cumplirse y transponerse. Además, existen otros ámbitos administrativos implicados en la aplicación de estas políticas públicas: el estatal, con los Planes Nacionales de Acción para el Empleo (PNAE) y el Sistema Nacional de Empleo con el Servicio Público de Empleo Estatal encargado de la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de las políticas del mercado de trabajo; el autonómico, cuya herramienta es el Pacto Territorial a favor del empleo; y el local, que puede representar un papel de influencias en estas políticas.

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. Según Sapir (2006), los modelos sociales mediterráneos, el español entre ellos, se caracterizan por tener una baja eficiencia y equidad, en oposición a los modelos nórdicos que muestran características opuestas.

Entre las políticas públicas de empleo se encuentran las políticas de regulación laboral que ordenan el funcionamiento del mercado de trabajo y, por otro lado, las políticas de mercado de trabajo que se pueden dividir entre políticas activas –dirigidas a ofrecer soluciones anticipadas a las deficiencias del mercado de trabajo– y pasivas –dirigidas a compensar los efectos que los cambios ocurridos en el mercado de trabajo tienen sobre los individuos y los trabajadores– (Sáez, 1997). La OCDE hace una consideración estrictamente presupuestaria de las diferencias entre estos últimos tipos de políticas, pues califica como pasivas a aquellas políticas destinadas al mantenimiento de las rentas de los individuos desempleados, mientras que califica como activas a aquellas políticas que van dirigidas a grupos específicos de desempleados. Esta consideración implica una clasificación estricta y diferenciada de las políticas a pesar de que se pueda establecer un continuo con unas y otras (García Serrano, 2007; Moreno de Vega y Lomo, 2013).

**Cuadro 1.3. Gasto público en las políticas del mercado de trabajo por tipo de acción, con relación al Producto Interior Bruto (2007-2011)**

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>TOTAL</b>	<b>2,2</b>	<b>2,6</b>	<b>3,8</b>	<b>4,0</b>	<b>3,7</b>
<b>POLÍTICAS ACTIVAS</b>	<b>0,7</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>
Administración y servicios	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Formación	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Rotación en el empleo y empleo compartido	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Incentivos al Empleo	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Empleo con apoyo y rehabilitación	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Creación directa de empleo	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Incentivos a la creación de empresas	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
<b>POLÍTICAS PASIVAS</b>	<b>1,5</b>	<b>1,9</b>	<b>3,0</b>	<b>3,1</b>	<b>2,9</b>
Apoyo y mantenimiento de ingresos desempleados	1,4	1,8	2,9	3,1	2,8
Jubilación anticipada	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el Cuadro 1.3. se puede observar la evolución del gasto público en políticas del mercado de trabajo en España desde el año 2007 al año 2011. La tendencia ha sido creciente tanto en políticas activas –siguiendo las directrices marcadas por los PNAin– como en políticas pasivas hasta el año 2010 pues ya en 2011 comienza a decrecer el gasto dedicado a estas políticas. Las políticas pasivas han sido las que han mostrado una mayor intensidad en el crecimiento, lo que es debido al rápido incremento del número de parados en ese período 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, las últimas reformas de las medidas de protección por desempleo han tenido más una intención de activación de los desempleados al introducir más obligaciones que derechos y bienestar real a través de un sistema de ingresos mínimos (Laparra, 2006).

*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).*

Además, en relación al gasto público en las políticas activas del mercado de trabajo reflejado en el Cuadro 1.3. se puede observar el importante peso que tienen las subvenciones para la creación de empleo, pues en 2010 supusieron la mitad del total del gasto; sin embargo, el gasto es reducido en relación a la administración y servicios de empleo –colocaciones e intermediación laboral–; finalmente, el gasto en formación supone una cuarta parte del gasto público en políticas activas que, según García Serrano (2007), está desequilibrado por estar dirigido más hacia los trabajadores empleados que a los parados. No obstante, también el gasto de formación para los trabajadores empleados se ha visto afectado.

*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).*

**Cuadro 1.4. Beneficiarios de prestaciones por desempleo según tipo de prestación (2005-2013)**

	Total	Nivel contributivo	Nivel asistencial	Renta Activa de Inserción	Tasa de cobertura (en porcentaje)
<b>2005</b>	1.295.201	687.033	558.501	49.666	63,6
<b>2006</b>	1.330.432	720.384	558.702	51.346	66,5
<b>2007</b>	1.421.480	780.205	575.675	65.600	71,4
<b>2008</b>	1.814.632	1.100.879	646.186	67.567	73,6
<b>2009</b>	2.681.223	1.624.792	960.888	95.543	75,5
<b>2010</b>	3.042.734	1.471.826	1.445.228	125.680	78,4
<b>2011</b>	2.845.652	1.328.020	1.331.316	186.316	70,7
<b>2012</b>	2.942.061	1.381.261	1.327.027	233.773	65,8
<b>2013</b>	2.865.153	1.310.915	1.313.986	240.252	62,3

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el Cuadro 1.4. se puede observar la evolución de los beneficiarios de prestaciones por desempleo. Tanto las prestaciones contributivas, asistenciales como la Renta Activa de Inserción han visto incrementado el número de beneficiarios en el período considerado. El número de beneficiarios 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 comenzó a decrecer ligeramente. Este hecho no solamente tiene relevancia sobre la situación de exclusión social que pueden vivir los trabajadores en situación de desempleo sino también sobre la calidad del empleo que pueda aceptar. Así, “un desempleado que perciba la prestación por desempleo ve reducidas en un tercio sus probabilidades de acceder a un empleo precario respecto de aquellos 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.

En contraste con este tipo de prestaciones, la Renta Activa de Inserción<sup>40</sup> mantuvo una tendencia creciente en todo el período considerado teniendo un incremento muy acusado y notable entre los años 2008 y 2012, 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. Ésta experimentó una tendencia creciente

<sup>40</sup> 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 solicitante y su familia), llevan más de un año inscritas como demandantes de empleo y no tienen derecho a percibir ningún otro subsidio.

entre los años 2005 y 2010, llegando a cubrir hasta el 78,4% de los individuos con necesidades de protección social aunque a partir de ese año y hasta 2013 tuvo un decrecimiento muy acusado hasta alcanzar el 62,3%, porcentaje incluso inferior al del año 2005<sup>41</sup>, lo que indica una extensión de la vulnerabilidad y exclusión social y un abandono de los individuos afectados por el desempleo (Fundación FOESSA, 2014a).

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 trabajadores 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 desempleados (Santos Ortega, Montalbá Ocaña y Moldes Farelo, 2004; Herrador Buendía, 2008), mientras que la segunda es activar a los desempleados 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 Ortega, Montalbá Ocaña y Moldes Farelo, 2004, Miguélez, 2013).

Aunque, tal y como se ha podido comprobar, en los últimos años se ha incrementado el gasto público en políticas de empleo, la tendencia de las últimas décadas viene marcada por la reducción del gasto social y la crisis del modelo contributivo, lo que unido a la proliferación de los contratos temporales, ha dificultado la cobertura de las necesidades de estos trabajadores. Se ha dado, igualmente, un endurecimiento en las condiciones de acceso a las garantías de protección (Santos Ortega, Montalbá Ocaña y Moldes Farelo, 2004; Fundación FOESSA, 2014b). En el cuadro 1.5. se puede observar que ha habido un incremento constante de la cuantía media diaria de las prestaciones por desempleo desde 2005 a 2012, aunque en el último año se ha identificado un descenso notable.

---

<sup>41</sup> La proporción de personas protegidas puede ser aún menor si se tiene en cuenta la tasa de protección de parados, pues tan solo alcanza el 35,1% en el primer trimestre del año 2013. La tasa de protección de parados se obtiene del cociente de parados de la Encuesta de Población Activa que perciben prestaciones y el total de parados de dicha encuesta. Es calculada por la Fundación 1º de Mayo del sindicato CC.OO (Negueruela, 2014).

*Las políticas públicas en España son insuficientes y no existen expectativas de que aumenten en los próximos años (E6, Relaciones Laborales).*

**Cuadro 1.5. Cuantía media diaria bruta reconocida a beneficiarios de prestaciones por desempleo (2005-2013)**

	Total	Hombre	Mujer
<b>2005</b>	23,4	25,7	20,8
<b>2006</b>	24,1	26,5	21,5
<b>2007</b>	25,4	27,8	22,8
<b>2008</b>	26,8	28,8	24,0
<b>2009</b>	27,7	29,4	24,9
<b>2010</b>	28,1	29,8	25,3
<b>2011</b>	28,4	30,3	25,6
<b>2012</b>	28,7	30,6	26,0
<b>2013</b>	28,0	30,1	25,3

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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 beneficiarios, se han visto afectadas por la crisis económica y financiera de los últimos años. Esto ha provocado que no se puedan corregir los riesgos de caer en la pobreza de los trabajadores y ha intensificado la tendencia hacia la parcelación de la protección (Arriba, 2002; Fundación FOESSA, 2014b), de manera que cada vez son más numerosos los grupos que quedan fuera de cobertura de las políticas públicas de empleo, viéndose abocados a una situación de exclusión social. Por supuesto, quedan fuera de protección aquellos individuos que no han trabajado nunca –cuya proporción ha aumentado en el período 2007-2013– pues el sistema de protección español es fundamentalmente contributivo y aquellas que han agotado su prestación (Fundación FOESSA, 2014b).

Aún así, se evidencia que las prestaciones de desempleo reducen la tasa de pobreza relativa en un 23,3% para los hogares cuya persona sustentadora principal es menor de 30 años, en un 16,2% para aquellos hogares cuya persona que aporta el sustento principal tiene entre 30 y 44 años y un 36,8% para los hogares cuya persona sustentadora principal es mayor de 45 años y menor de 64 años. En relación a esto, se puede decir que se está produciendo una fractura generacional debido a que las prestaciones sociales son más efectivas para la reducción de la exclusión social a medida que los beneficiarios son más mayores (Fundación FOESSA, 2014b).

Una de las últimas estrategias seguidas por los individuos que se quedan al margen de las políticas públicas de empleo es acudir a las Rentas Mínimas de Inserción.

*A mi servicio de información vienen en busca de ayudas y buscan todo tipo de estrategias para tener un subsidio, para tener una PNC que da el IMAS y buscan alternativas para tener un ingreso propio de la Administración (E6, Relaciones Laborales).*

El crecimiento del número de hogares que se acogieron a estas prestaciones ha sido muy significativo en el período comprendido entre los años 2007 y 2012 pues se ha duplicado alcanzando la cifra de 217.358 en 2012. Sin embargo, parece una cifra que no va a ser superada en los próximos años por dos motivos fundamentalmente. En primer lugar, por la reducción del gasto público dedicado a esta partida por parte de las Comunidades Autónomas (Fundación FOESSA, 2014a), lo que se empieza a observar con el decrecimiento del gasto por unidad de convivencia ya en 2012 (1.535 euros) en relación a 2011 (1.649 euros) (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013a), y en segundo lugar, por el endurecimiento de los requisitos de acceso a las Rentas Mínimas de Inserción ya que los solicitantes deben justificar los ingresos individuales y del hogar. Observadas estas tendencias y teniendo presente que la tasa de cobertura media nacional de las Rentas Mínimas de Inserción ha aumentado muy ligeramente en 2012 en relación a 2011 –varía en cada Comunidad Autónoma pues en el País Vasco se situó en el 59,41% en 2012 y en el 3,85% en la Región de Murcia (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013a)–, se puede decir que ha aumentado el número de personas que quedan fuera de los sistemas de cobertura.

*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, Trabajo Social).*

Parece, según los datos y los estudios, que se aproxima un período en el que “se da definitivamente por perdida la posibilidad de una solidaridad institucional orgánica, creación colectiva basada en la división del trabajo, el derecho restitutivo, la ley anónima y la alta densidad moral sustentada en las posibilidades materiales de las sociedades industriales” (Alonso, 2007). Es decir, se aproxima un período que puede entenderse como un estadio avanzado de la descomposición del Estado de Bienestar. En este contexto se enmarca el desarrollo de las políticas públicas del mercado de trabajo en España que 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). Éste

provoca un movimiento centrífugo que expulsa a cada vez más grupos sociales del modelo de Estado de Bienestar, que ha desistido de mantener los espacios de bienestar y asistencia social con carácter universal. Ya no pretende la inclusión de toda la población sino únicamente la gestión de aquellos grupos en situación de vulnerabilidad y exclusión social. 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 los individuos vulnerables o excluidos favoreciendo su empleabilidad puesto que el empleo, tras la crisis de la sociedad salarial, no se puede asegurar (Santos Ortega, Montalbá Ocaña y Moldes Farelo, 2004). En palabras de Miguélez y Prieto (2001), se pretende más una cohesión social débil o pasiva –basada en el individualismo– que no deje completamente al margen a los individuos en situaciones de vulnerabilidad y exclusión social. Es decir, se actúa sobre las consecuencias del problema y no sobre las causas del mismo.



2

**Objetivos, hipótesis y  
metodología de la  
investigación**





## 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

En este capítulo se detalla el objeto de la investigación así como los objetivos que sirven como guía para el desarrollo de la misma; se expone el procedimiento seguido para poder cumplirlos y verificar la hipótesis general que ha sido utilizada para explicar el objeto de análisis y la relación que se establece entre la precariedad laboral y la exclusión social.

Finalmente, se detallan los métodos utilizados en la consecución de los objetivos de la investigación. Para ello, se describen las distintas técnicas utilizadas analizando sus características y lo adecuado de su empleo; además, se exponen las razones que han llevado al uso complementario de técnicas de investigación de corte cuantitativo y cualitativo. Seguidamente, se detallan las fases de la investigación y el diseño técnico del análisis cuantitativo y de las entrevistas realizadas tanto a los expertos del ámbito institucional como a los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral.

### 2.1. Objeto de la investigación

Las sociedades occidentales y, especialmente, la española presentan una situación clara de deterioro de las estructuras sociales construidas en sucesivas etapas en torno al concepto y a la idea de trabajo. La extensión e intensificación de los procesos de vulnerabilidad y exclusión social (Fundación FOESSA, 2014b) acrecientan la necesidad de conocer y detallar las características del nuevo modelo de exclusión social. Aumenta, al mismo tiempo, la necesidad de saber la manera en que los individuos viven los procesos de vulnerabilidad y exclusión social derivados de la precariedad laboral.

Los estudios que han analizado esta nueva situación como el VI Informe FOESSA de 2008 (Fundación FOESSA, 2008) y el VII Informe FOESSA 2014 (Fundación FOESSA, 2014b), lo han hecho desde una perspectiva holística, es decir, intentando analizar los efectos que sobre la exclusión social tienen todas sus dimensiones: economía, trabajo, educación, salud, vivienda, red socio-familiar y participación ciudadana. No obstante, la propia Fundación FOESSA (2014a) ha realizado un análisis exclusivo de la relación

entre trabajo y exclusión social. Incluso autores como Aragón et al. (2012), Arnal et al. (2013), Zubero (2006), Zalakain (2006), Gutiérrez y García Espejo (2010) y Davia (2013) empiezan a hablar de la aparición de los llamados trabajadores pobres como una realidad que se impone.

El análisis del mercado de trabajo se ha hecho partiendo de los modelos teóricos que plantean la existencia de segmentos –centro y periferia– con situaciones y condiciones laborales específicas, lo que permite identificar distintos grados de deterioro en las condiciones laborales y vitales de los individuos (Gordon, Edwards y Reich, 1986; Köhler y Martín Artiles, 2007; Miguélez y Prieto, 2009).

En cuanto al análisis de la exclusión social se ha realizado por un lado, desde la consideración de la existencia de un continuo compuesto por la integración, la vulnerabilidad y la exclusión social (Castel, 1997), lo que favorece la identificación de la posición en la que se encuentran los distintos grupos sociales según los distintos factores y variables; y por otro lado, desde la consideración de que la exclusión social se puede definir y configurar a través de siete dimensiones (Subirats, 2004; Subirats, 2005; Laparra et al., 2007; Hernández Pedreño, 2008b).

La revisión de la literatura y los estudios producidos en torno al trabajo y su relación con la vulnerabilidad y exclusión social además del análisis cuantitativo del mercado de trabajo y de la exclusión social –como parte del estudio preliminar– favorecieron la determinación del objeto de estudio de la investigación. Además, a ello contribuyeron las entrevistas a expertos del ámbito institucional relacionado con la política social y económica.

Por tanto, el universo de la población de análisis queda definido por aquellos ciudadanos –tanto hombres como mujeres– mayores de 16 años y menores de 64 años, extranjeros y nativos con un nivel educativo tanto bajo como medio-alto que residen en hábitats ya sean urbanos, semi-urbanos o rurales y que han tenido relación con el mercado de trabajo. Además, su situación laboral está marcada por el paro y la precariedad a través de los contratos temporales y a tiempo parcial, la irregularidad y la ocupación por cuenta propia.

### 2.2. Objetivos e hipótesis de la investigación

Los objetivos de esta investigación se han definido tras la revisión de la literatura y los estudios relacionados con la precariedad laboral y su vinculación con los procesos de vulnerabilidad y exclusión social que se ha hecho, en parte, en el estudio preliminar<sup>42</sup>. Gracias a éste, se han analizado los conceptos de trabajo, flexibilidad laboral y exclusión social junto con las Relaciones Laborales y las políticas públicas de empleo. En la investigación se han concretado un objetivo general y cuatro objetivos específicos vinculados a las distintas técnicas empleadas y fases que se han sucedido.

El *objetivo general* de esta investigación es analizar la relación –y la intensidad de la misma– que existe entre la precariedad laboral y las situaciones de vulnerabilidad y exclusión social.

La aproximación a la relación entre precariedad laboral y exclusión social se lleva a cabo a partir de cuatro análisis diferenciados. En primer lugar, a través del análisis del concepto de trabajo y su importancia en las sociedades actuales, así como del análisis del concepto de exclusión social; en segundo lugar, a través del análisis de las Relaciones Laborales y la situación del mercado de trabajo, de la situación de la exclusión social y la relación entre ambas esferas; en tercer lugar, a través del discurso de expertos de ámbitos específicos y áreas de conocimiento ligadas al mercado de trabajo y exclusión social; en cuarto lugar, a través del discurso derivado de la experiencia personal de individuos en situación de riesgo de exclusión social que desarrollan su actividad bajo formas de contratación precarias.

Este objetivo general se puede desglosar en cuatro objetivos específicos:

1. Establecer el perfil de los grupos sociales que se encuentran afectados por el paro y la precariedad en el empleo en España y la Región de Murcia.
2. Determinar el perfil de los grupos sociales que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social en España y la Región de Murcia.
3. Entender las principales variables que intervienen en la configuración de los procesos de vulnerabilidad y exclusión social en España y la Región de Murcia.

---

<sup>42</sup> El estudio preliminar se realizó para el trabajo de tesina. Además, esta investigación fue ampliada en los años anteriores al comienzo de la actual.

4. Conocer las experiencias de los individuos que desarrollan su actividad laboral bajo formas de contratación precarias y que pueden encontrarse en situaciones de riesgo o de exclusión social. Es decir, conocer la situación de los entrevistados en las siete dimensiones de la exclusión social –economía, trabajo, educación, salud, vivienda, red socio-familiar y participación ciudadana– y conocer el grado de incidencia de la dimensión laboral sobre el resto. A través de este objetivo se busca el conocimiento de las distintas estrategias seguidas por los individuos entrevistados en su propósito de mejorar su situación laboral y de riesgo de exclusión social.

Tanto el objetivo general como los específicos están vinculados con las distintas técnicas de investigación empleadas, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 2.1.

**Cuadro 2.1. Objetivos y técnicas de la investigación**

Objetivos		Técnica de investigación
<b>General</b>	Analizar la relación entre el trabajo y las formas precarias de empleo con las situaciones de vulnerabilidad y exclusión social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica cuantitativa de revisión de fuentes secundarias de información estadística.</li> <li>• Técnica cualitativa de realización de entrevistas a expertos del ámbito institucional relacionado con la política social y económica.</li> <li>• Técnica cualitativa de realización de entrevistas a individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral.</li> </ul>
<b>Específico 1</b>	Establecer el perfil de grupos sociales afectados por la precariedad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica cuantitativa de revisión de fuentes secundarias de información estadística.</li> <li>• Técnica cualitativa de realización de entrevistas a expertos del ámbito institucional relacionado con la política social y económica.</li> </ul>
<b>Específico 2</b>	Determinar el perfil de grupos sociales afectados por exclusión social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica cuantitativa de revisión de fuentes secundarias de información estadística.</li> <li>• Técnica cualitativa de realización de entrevistas a expertos del ámbito institucional relacionado con la política social y económica.</li> </ul>
<b>Específico 3</b>	Entender las variables que configuran procesos de exclusión social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica cuantitativa de revisión de fuentes secundarias de información estadística.</li> <li>• Técnica cualitativa de realización de entrevistas a expertos del ámbito institucional relacionado con la política social y económica.</li> </ul>
<b>Específico 4</b>	Conocer experiencias de los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral; conocer las estrategias de adaptación y mejora de su situación laboral y social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica cualitativa de realización de entrevistas a individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

Ya planteados el objeto de estudio y los objetivos de la investigación, ésta es guiada por una hipótesis extraída del estudio preliminar realizado.

La *hipótesis* que se quiere contrastar en esta investigación considera que la flexibilidad laboral implantada en España en las últimas décadas y traducida, fundamentalmente, en precariedad laboral es el desencadenante principal de las situaciones de vulnerabilidad y de exclusión. De las distintas dimensiones que determinan la posición de los individuos en los espacios sociales de la inclusión, la vulnerabilidad y la exclusión social, el trabajo se erige como el factor más determinante, de manera que se establece una relación causal entre las condiciones de precariedad laboral y las situaciones y procesos de vulnerabilidad y exclusión social.

Tal y como se ha determinado, esta investigación se encuentra en el seno de varias perspectivas teóricas. Por un lado, la propia de Gordon, Edwards y Reich (1986) que plantea la segmentación del mercado de trabajo y por otro lado, la iniciada por Robert Castel (1997) que considera la existencia de los espacios sociales de inclusión, vulnerabilidad y exclusión social.

Múltiples investigaciones (Hernández Pedreño, 2008b; Pérez Yruela, 2002; Pérez Yruela, 2009; García-Serrano y Toharia, 2008; Fundación FOESSA, 2014a; Fundación FOESSA, 2014b, Laparra, 2006) han estudiado la relación entre la precariedad laboral y los procesos de vulnerabilidad y exclusión social. La aportación o novedad de esta investigación consiste en la identificación de esta relación a través del discurso de los individuos afectados por los procesos de precariedad laboral y exclusión social. Consecuentemente, desde la experiencia de estos individuos se podrá llegar a conocer los nuevos espacios laborales del mercado de trabajo así como los nuevos espacios de la exclusión social.

### 2.3. Metodología de la investigación

En esta investigación se han empleado tanto técnicas cuantitativas como cualitativas pues la combinación de ambas facilita alcanzar el objetivo general y, por supuesto, también los objetivos específicos de la investigación, tal como ha quedado reflejado en el Cuadro 2.1. Es decir, no sólo posibilitan el conocimiento de la relación que existe

entre el trabajo y las formas más precarias de empleo y la exclusión social, sino también el conocimiento de las maneras en que los individuos afectados por la precariedad laboral viven los procesos de vulnerabilidad y exclusión social.

Entre las técnicas cuantitativas que se han empleado se encuentra la explotación de las fuentes secundarias de información estadística como son, en primer lugar, la Encuesta de Población Activa, la Encuesta de Condiciones de Vida, la operación estadística del Empleo de las personas con discapacidad y la base de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Por otro lado, entre las técnicas cualitativas utilizadas se encuentra la explotación de fuentes de información primarias como la entrevista. Esta técnica se ha empleado en dos etapas sucesivas de la investigación pues, en un primer momento, se realizaron entrevistas a expertos del ámbito institucional relacionado con la política social y económica y, en un segundo momento, se realizaron entrevistas a aquellos individuos que se encuentran en procesos de precariedad laboral y de vulnerabilidad y exclusión social.

### ***2.3.1. El debate sobre las técnicas de investigación social***

La complejidad del objeto de estudio en las ciencias sociales hace que exista un debate profundo en relación a cuáles son los métodos más adecuados para conocer en todas sus dimensiones la realidad social. Ésta no sólo se compone de hechos sociales objetivamente medibles y analizables sino que también está llena de significados que pueden ser interpretados. La realidad social no puede concebirse únicamente como un objeto más ya que también es algo cargado de subjetividad.

Desde antes de la constitución de la Sociología como ciencia ha existido la confrontación entre dos tipos de metodologías o técnicas como han sido la cuantitativa y la cualitativa. Ya Aristóteles y Platón fueron representantes de ambas técnicas o, mejor dicho, fueron representantes de las dos tradiciones filosóficas del método científico como son la aristotélica y la galileana. La primera de ellas considera la ciencia como explicación teleológica de manera que en la explicación de un hecho o fenómeno social debe atenderse a la causa final del mismo, es decir, el «por qué»; la



## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

segunda de las tradiciones del método científico surgió cuando se pasó de la creencia en que el entendimiento se encuentra en torno a las cosas a la creencia en que las cosas rotan en torno al conocimiento. Esta segunda tradición considera la ciencia como explicación causal de forma que no se busca tanto la razón última que permite comprender el fenómeno o hecho social sino que se pretende hallar el «cómo» que lo explique (Mardones, 1994).

Los herederos de estas tradiciones filosóficas y metodologías científicas en el nacimiento de la Sociología como ciencia en el siglo XIX fueron el positivismo de Comte, Durkheim y Stuart Mill frente a la hermenéutica representada por Dilthey, Simmel y Max Weber.

Después de la larga confrontación de los dos métodos que aún hoy día continúa, existen pensadores como Habermas (1982) que llegan a la conclusión de que la complementariedad de los métodos se puede dar con la comprensión de las razones por las que ocurre un hecho o fenómeno social, lo que implica una utilización tanto del método de la explicación –positivismo– como del método de la comprensión –hermenéutica– (Mardones, 1994: 48-49).

En esta investigación se sostiene que ambos métodos de investigación son complementarios. Aunque el método de investigación cuantitativo trata de diseccionar los hechos sociales en distintos elementos medibles y el método de investigación cualitativo busca la integración de los hechos sociales en una unidad que facilite su comprensión (Ibáñez, 2002), aquí se entiende que ambos métodos de investigación se necesitan mutuamente si lo que se pretende es alcanzar la explicación y comprensión del objeto de estudio (Beltrán, 2002). Es decir, se entiende que las distintas técnicas tienen siempre un carácter parcial y se encuentran obligadas a la complementariedad consistente en el sondeo y análisis de la parcela propia de cada uno de los dos métodos que permita la determinación de los límites y posibilidades ante el objeto de estudio (Ortí, 1999). Cada uno de estos dos métodos deja sombras en la observación y medición del hecho social objeto de análisis pues el alcance de ambas es limitado.

La complementariedad de los dos métodos se hace absolutamente necesaria (Alvira, 1983) ya que los hechos sociales están compuestos tanto de elementos simbólicos

como de elementos medibles (Ortí, 1999), de manera que la metodología a emplear debe adecuarse a las dimensiones del objeto de estudio a considerar (Beltrán, 2002). La complementariedad de los métodos debe ponerse en marcha a través de las técnicas dialécticas por parte del investigador que, según Ibáñez (2002), debe estar abierto a la multidimensionalidad de la realidad social.

La naturaleza propia del objeto de estudio de esta investigación junto con los objetivos fijados en la misma hace necesario que se emplee tanto el método de investigación cuantitativo como el cualitativo. El objetivo general que busca el análisis de la relación causal entre la precariedad laboral y las situaciones de vulnerabilidad y exclusión social justifica la necesidad del uso de técnicas cuantitativas; sin embargo, objetivos específicos como el que pretende conocer las experiencias de los individuos que desarrollan su actividad laboral bajo formas de contratación precarias y que se encuentran en situaciones de riesgo de exclusión social imponen necesariamente el empleo de técnicas de corte cualitativo.

La complementariedad del método cuantitativo y cualitativo en la observación y análisis de hechos sociales ha sido defendida por diversos autores (Bericat, 1998; Olaz, 2008; Sieber, 1973) debido, fundamentalmente, a la riqueza que aporta al análisis. La complementariedad de ambos métodos ha sido planteada y empleada por otros investigadores sociales para el análisis de la exclusión social (Hernández Pedreño, 2008b; Pérez Yruela, 2002; Pérez Yruela, 2009; Subirats, 2006).

### ***2.3.2. Las técnicas empleadas en esta investigación***

El antecedente de esta investigación queda fijado en la realización de un estudio preliminar que tuvo como intención conocer la naturaleza de la flexibilidad laboral y la temporalidad en el empleo. Se consiguió conocer la manera en cómo el trabajo se había construido socialmente en la sociedad industrial y la post-industrial. También se pudo adelantar el surgimiento de un nuevo escenario laboral y social en el que las posiciones de los individuos en el mercado de trabajo segmentado serían cada vez más estáticas. De esta forma, los grupos sociales con condiciones laborales más precarias se verían abocados a mantener esa situación y a verse incapaces de construir una

## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

identidad y un proyecto vital ya sea a corto o a largo plazo, es decir, estarían obligados a mantenerse en la exclusión social.

Para llegar a tales resultados se hizo uso de un gran volumen de información, lo que se constituye como un requisito previo para acometer cualquier investigación social. La metodología empleada consistió en la realización por un lado, de una revisión bibliográfica de la literatura producida en torno al objeto de estudio y por otro lado, de una revisión estadística de fuentes secundarias de información como la Encuesta de Población Activa. Con ambas técnicas se pudo asentar una base teórica firme sobre el mercado de trabajo, la flexibilidad laboral y la temporalidad en el empleo.

Por tanto, este estudio preliminar ha servido como base para el planteamiento de los objetivos de esta investigación así como de la metodología a seguir y técnicas empleadas. En este sub-epígrafe se hace un análisis detallado de las dos principales técnicas de investigación empleadas en esta investigación como son las encuestas –a través de la explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Encuesta de Condiciones de Vida– y la entrevista –a través de la entrevista en profundidad semiestructurada–. Además de estas dos técnicas, en esta investigación se ha hecho una explotación de otras fuentes secundarias de información estadística que no provienen de estadísticas sino que, por un lado, proceden de la operación estadística del Empleo de las personas con discapacidad y, por otro lado, se originan en los registros del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

### *a) La encuesta*

La encuesta es una de las técnicas más populares y que en mayor medida ha sido empleada en las investigaciones sociales. La encuesta presenta importantes posibilidades. En primer lugar, ofrece la posibilidad de estudiar un amplio abanico de temas o hechos sociales; en segundo lugar, facilita la descripción y contrastación de hipótesis y teorías; en tercer lugar, permite la obtención de información de una amplia población en distintas regiones geográficas con costes relativamente limitados; en cuarto lugar, se le otorga un alto grado de fiabilidad siempre en el caso de que la formulación de las preguntas y la estandarización de las respuestas estén bien realizadas; en quinto lugar, permite la posibilidad de comparar estudios realizados en

momentos y regiones distintas siempre y cuando el cuestionario sea equiparable; y finalmente, ofrece la posibilidad de extender los resultados obtenidos a toda la población siempre que la muestra elegida haya sido bien calculada (Alvira, 2004; Cea D'Ancona, 2001).

Sin embargo, también es importante señalar que esta técnica de investigación tiene diversas limitaciones que han de ser tenidas en cuenta. En primer lugar, la encuesta no es muy apropiada para la investigación de comportamientos subjetivos ni tampoco para el estudio de poblaciones y hechos sociales poco frecuentes; en segundo lugar, la encuesta no puede aplicarse a poblaciones que muestran incapacidad o dificultades para expresarse con claridad; en tercer lugar, ya que la encuesta es un instrumento estructurado que permite la captura de la información, la formulación de las preguntas puede condicionar las respuestas que puede ofrecer el entrevistado; en cuarto lugar, el propio entrevistador puede provocar un efecto reactivo en el entrevistado que condicione la veracidad de las respuestas que éste ofrezca, de manera que se pueden generar actitudes u opiniones forzadas o novedosas; en quinto lugar, determinados diseños metodológicos de la encuesta pueden hacer que se confundan simples correlaciones entre variables con verdaderas relaciones causales; en sexto lugar, el trabajo de campo que se ha de desarrollar para la aplicación del cuestionario es costoso en muchas ocasiones (Alvira, 2004; Cea D'Ancona, 2001); y finalmente, al estar basadas sobre la teoría de muestras, tratan al conjunto del grupo social que se investiga como un todo sin ningún tipo de particularidad o elemento distintivo, de manera que se pierde riqueza de matices (García Ferrando, 2002).

En esta investigación se ha hecho uso de dos fuentes secundarias de información estadística o encuestas como son la Encuesta de Población Activa y la Encuesta de Condiciones de Vida.

En primer lugar, la *Encuesta de Población Activa* en la serie longitudinal comprendida entre los años 2005 y 2014. De esta manera, con la obtención de información de esta década se consigue analizar la evolución del mercado de trabajo y, además, se consigue enriquecer dicho análisis ya que se llegan a considerar dos períodos económicos bien diferenciados como son el de la crisis económica y financiera y el de

## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

los años anteriores a ésta. En relación al ámbito geográfico, se ha recabado información a nivel nacional y a nivel regional –Región de Murcia–, pues se ha atendido exclusivamente el caso de la Región de Murcia.

La Encuesta de Población Activa ofrece información longitudinal del mercado de trabajo y permite la posibilidad de comparar parámetros tanto en el ámbito español como en el europeo; también permite la comparación temporal de al menos los principales parámetros de análisis. Sin embargo, esta encuesta también tiene algunas deficiencias como son en primer lugar, las relacionadas con la precisión pues se obtiene una menor respuesta de aquellos colectivos o grupos sociales que son más difíciles de ubicar en un domicilio estable, de manera que las personas mayores están sobrerrepresentadas en la muestra al igual que los individuos de nacionalidad española en relación a las extranjeras; en segundo lugar, puesto que se trata de una encuesta telefónica puede haber no respuestas y, además, ya que admite información ofrecida por una persona distinta a la de referencia del hogar, se pueden dar inconsistencias en las respuestas en distintos trimestres; por último, tiene deficiencias derivadas de la muestra ya que se ha de renovar en una sexta parte cada trimestre, de manera que siempre existe un conjunto de registros de la muestra común para los que no existe información en algunos de los períodos que se quieren analizar.

En segundo lugar, también se ha utilizado la *Encuesta de Condiciones de Vida* en la serie longitudinal del período 2005-2014. La selección de esta década se ha debido a las mismas razones explicadas para la Encuesta de Población Activa, es decir, conocer la evolución de parámetros ligados a las condiciones de vida y su observación en el período de la crisis económica y financiera y en el anterior a éste; además, permite mantener una homogeneidad en relación al período de análisis de las dos fuentes secundarias de información estadística mencionadas. También se ha hecho uso de los resultados específicos de la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2014, con la intención de obtener información más detallada y más actualizada sobre la relación entre el trabajo y otras dimensiones de la exclusión social. En relación al ámbito geográfico, también se ha recogido información a nivel nacional y a nivel regional –Región de Murcia–.

La Encuesta de Condiciones de Vida permite el análisis longitudinal de tal manera que se puede observar la evolución de las condiciones de vida a lo largo del tiempo. Otra ventaja de esta fuente secundaria de información estadística reside en la posibilidad que establece para comparar datos en el ámbito español –en sus distintas regiones– y también en el ámbito europeo. No obstante, también presenta limitaciones pues en primer lugar, se trata de una encuesta dirigida a hogares privados de manera que deja fuera a todos aquellos más graves de exclusión social; en segundo lugar, el tamaño de su muestra resulta insuficiente para conocer las condiciones de vida de los grupos sociales más vulnerables y excluidos; finalmente, la tasa de pobreza y la tasa arope incluyen indicadores –renta familiar e intensidad del trabajo– cuya información está referida al año anterior al de la realización de la encuesta, de manera que dificulta la tenencia de información actualizada sobre las condiciones de vida de la población (Hernández Pedreño, 2014). Esto último hace que la comparación con los datos ofrecidos por la Encuesta de Población Activa no sea fiable en el más estricto de los sentidos.

#### *b) La entrevista en profundidad*

La entrevista en profundidad es una de las técnicas que con mayor frecuencia se ha utilizado en las investigaciones sociales de corte cualitativo (Olaz, 2008). El objetivo de la entrevista en profundidad es conseguir un conocimiento más profundo de las creencias, experiencias y vivencias de los individuos entrevistados (Ibáñez, 1979) que no se podría obtener con otro tipo de técnicas de carácter cuantitativo como la encuesta (Valles, 2002). La entrevista en profundidad está cargada de subjetividad. En esta técnica de investigación, al igual que en el resto de corte cualitativo, el investigador social asume su pertenencia a la propia realidad que investiga, lo que puede ser interpretado como una limitación (Ibáñez, 1979).

Además, la entrevista no es sólo una colección de discursos sino una construcción de la comunicación (Alonso, 1994; Ruiz Olabuénaga, 2012) llevada a cabo en el proceso de la misma teniendo en cuenta los distintos componentes y características de los individuos implicados. De hecho, el investigador tiene un papel decisivo pues precisa de una formación que únicamente se adquiere a través de la experiencia que otorga la

## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

realización de las entrevistas y del estudio (Olaz, 2008). Se puede decir que en la comunicación que se establece en las entrevistas existen dos componentes como son, por un lado, el mensaje –o la información que se transfiere en la comunicación– y, por otro lado, el contexto en el que se produce ese mensaje –acciones y conductas de tanto entrevistador como entrevistado que son modificadas por la propia acción comunicativa– (Alonso, 1994).

En la evolución de la entrevista cualitativa como técnica de investigación ha habido distintas etapas entre las que cabe destacar por un lado, la inicial, en la que las entrevistas eran utilizadas en el campo de la psicotecnia y psicoterapia y por otro lado, una posterior en la que las entrevistas fueron empleadas en investigaciones concretas dentro del área del comportamiento social (Grawitz, 1984).

Cabe observar la existencia de dos grandes tipos de entrevistas cualitativas como son las entrevistas de investigación social –con fines muy adecuados para ciencias sociales como la Sociología– y las entrevistas clínicas o terapéuticas. Valles (1997: 181) recoge la aportación de autores como Millar, Crute y Hargie (1992) en relación a las entrevistas profesionales y los cinco diferentes tipos que se establecen como son la entrevista de asesoramiento, la de selección, la propia de investigación, la médica y la de evaluación y promoción laboral.

Al margen de esta primera clasificación un tanto simple, Valles (1997: 180) atiende a otras como la ideada por Patton (1990) que distingue entre la entrevista conversacional informal –que se desarrolla sin una selección previa de temas y preguntas–, la entrevista basada en un guión –que se desarrolla con un guión de temas previo aunque el entrevistador sea libre para formular las preguntas en el orden que desee–, la entrevista estandarizada abierta –que se desarrolla aplicando un listado de preguntas ordenadas que son formuladas de la misma manera para todos los entrevistados, existiendo la posibilidad de respuestas abiertas– y la entrevista estandarizada cerrada –que se desarrolla de la misma manera que la anterior aunque las respuestas de los entrevistados son cerradas–.

También se pueden establecer distintos tipos de entrevistas en el caso de que se empleen factores que pueden modificar la comunicación que se da en ellas. Así,

dependiendo del grado de libertad –referido a la forma de las preguntas– y del nivel de profundidad –referido a la riqueza de las respuestas– se pueden considerar distintos tipos de entrevistas como pueden ser en primer lugar, la clínica en la que se da un grado de libertad y profundidad máximo siendo la menos estructurada; en segundo lugar, la profunda en la que es el entrevistador quien dirige la comunicación con el entrevistado aunque ambos tienen libertad para la formulación de preguntas y respuestas; aquella de respuestas libres u orientada y la centrada, en las que la libertad de tanto entrevistador como entrevistado se encuentra limitada por la estructura propia del cuestionario de temas y preguntas, aunque tienen libertad para formular preguntas y respuestas en la manera que lo deseen; la entrevista de preguntas abiertas en la que el entrevistado tiene libertad para sus respuestas aunque el entrevistador se encuentra limitado por las preguntas y el orden de las mismas; y la de preguntas cerradas en la que ni entrevistador ni entrevistado pueden superar los límites marcados por las preguntas y respuestas planteadas en el cuestionario, es decir, se trata del tipo de entrevista más estructurado (Grawitz, 1984: 192-195).

Por último, también se puede establecer una clasificación de tipos de entrevistas en función de la estructuración de la información y la dirección sobre la entrevista. Así, se puede hablar de entrevistas por un lado, con mayor o menor estructuración –no estructurada, semiestructurada o estructurada– dependiendo de que el contenido de la entrevista se encuentre fijado de antemano, y por otro lado, de entrevistas con mayor o menor grado de dirección por parte del entrevistador –no directiva, focalizada o estandarizada– (González, 1997: 155-159).

La técnica de la entrevista cualitativa y, especialmente, aquella en profundidad y semiestructurada tiene algunas ventajas que ya han sido referenciadas como es, en primer lugar, la posibilidad que ofrece para obtener información más rica y profunda del hecho social que se investiga, entre otras cosas, debido a que permite al investigador social indagar en el pasado del sujeto a entrevistar; en segundo lugar, permite tener la certeza de que la información proviene en exclusiva del propio entrevistado; en tercer lugar, permite acceder a información que es difícil de obtener por otro tipo de técnicas de tipo cuantitativo aunque también de corte cualitativo – como los grupos de discusión– pues se desarrolla en un ambiente de mayor intimidad;



## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

en cuarto lugar, debido a que la estructuración de la entrevistas semiestructuradas es mínima, permite la aclaración y matización de las respuestas ofrecidas por el entrevistado de manera flexible; en quinto lugar, es útil para investigaciones de corte exploratorio o para los momentos iniciales de cualquier investigación social; por último, permite que se puedan comprender los datos obtenidos a través de métodos cuantitativos (Balcells i Junyent, 1994; Taylor y Bogdan, 1996; Valles, 1997).

No obstante, este tipo de entrevista también tiene una serie de limitaciones que también han sido ya referenciadas como es el problema de reactividad, fiabilidad y validez al tratarse de una técnica cuyos resultados dependen del tipo de entrevista, el ambiente de la misma, la pericia del entrevistador (Olaz, 2008) y, sobre todo, de la relación que se establece entre los agentes implicados. En opinión de Taylor y Bogdan (1996) la distorsión del mensaje se debe a que los datos recogidos a través de la entrevista consisten únicamente en enunciados verbales o discurso sin tener en cuenta los hechos, por lo que estos autores recomiendan una posición crítica por parte del entrevistador. Por otro lado, el propio ámbito en el que se desarrollan las entrevistas –que en muchas ocasiones es ajeno al propio en el que se da el hecho social que se analiza–, hace que el investigador social sea incapaz de observar el medio social del sujeto entrevistado y del hecho social y eso le puede llevar a la incompreensión del lenguaje utilizado por los entrevistados. Finalmente, también se puede considerar como una limitación de esta técnica de investigación el hecho de que se consuma un tiempo importante en el proceso completo de realización de las entrevistas (Balcells i Junyent, 1994; Valles, 1997).

Las entrevistas cualitativas tienen su base en el arte de la conversación y pueden ser consideradas como “un acto social que implica una interacción entre dos individuos” (González, 1997: 158). Sin embargo, eso no es razón suficiente para que deban ser consideradas como meras conversaciones. Al ser realizadas en el marco de una investigación social, las entrevistas han de ser llevadas a cabo según un método. Siguiendo las propuestas de Valles (2002) y Taylor y Bogdan (1996) se pueden establecer distintas fases que han de cumplirse: confección del guión de la entrevista, determinación de la representación tipológica de sujetos a entrevistar, selección y

búsqueda de los sujetos a entrevistar, realización y registro de las entrevistas, control de la calidad de las entrevistas y análisis y síntesis de las entrevistas.

En esta investigación se han realizado por un lado, nueve entrevistas a expertos del ámbito institucional con conocimientos del mercado de trabajo y la exclusión social y sus contextos y, por otro lado, veinte entrevistas a individuos en vulnerabilidad o riesgo de exclusión social y/o laboral en el ámbito de la Región de Murcia.

Para todas ellas se ha elegido el tipo de entrevista semiestructurada basado en un guión de respuestas libres. Esta elección se ha hecho debido a que de esa manera, se facilita la profundización sobre la información que se había de obtener tanto de los expertos del ámbito institucional como de los individuos en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social y/o laboral.

Además, para el caso de los primeros, la entrevista semiestructurada con guión de respuestas libres es especialmente indicada debido a que en primer lugar, permite la matización de las contestaciones de los entrevistados y la indagación en aquellos aspectos de mayor interés y en segundo lugar, debido a que posibilita la flexibilidad suficiente para tratar asuntos ligados a los temas fijados en el guión inicial.

Para el caso de los individuos en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social y/o laboral, la entrevista semiestructurada con guión de respuestas libres también resulta idónea. En primer lugar, debido a que como se ha dicho, permite la profundización en la información; en segundo lugar, porque permite la posibilidad de profundizar en el pasado de los individuos entrevistados, lo que resulta muy adecuado si se quieren entender las razones por las que se encuentran en la situación actual; y en tercer lugar, porque genera un ambiente de intimidad y de confianza que es óptimo para el tratamiento de información privada y sensible de los individuos entrevistados.

### ***2.3.3. Fases de la investigación***

Esta investigación ha sido desarrollada en distintas fases que se detallan en el Cuadro 2.2.

## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

**Cuadro 2.2. Fases de la investigación**

<b>Fase</b>	<b>Contenidos</b>	<b>Fechas de realización</b>
<b>Fase 1</b>	Formulación de objetivos e hipótesis.	Enero de 2012.
	Revisión bibliográfica.	De febrero de 2012 a mayo de 2015.
	Análisis cuantitativo del mercado de trabajo, las políticas públicas y la exclusión social.	De junio de 2012 a mayo de 2015.
<b>Fase 2</b>	Realización de entrevistas a expertos del ámbito institucional.	De febrero a mayo de 2013.
	Realización de entrevistas a individuos en situación de vulnerabilidad o exclusión social y/o laboral.	De junio de 2014 a junio de 2015.
<b>Fase 3</b>	Análisis de las entrevistas y análisis cuantitativo.	Julio de 2015.
<b>Fase 4</b>	Redacción de resultados y conclusiones de la investigación.	De agosto a octubre de 2015.

Fuente: Elaboración propia.

En la primera fase de la investigación se procedió a la formulación de los objetivos e hipótesis de la investigación que, tal y como quedó señalado anteriormente, considera que la flexibilidad laboral soportada por los trabajadores del segmento secundario del mercado de trabajo es el desencadenante principal de las situaciones de vulnerabilidad y de exclusión.

Esta hipótesis ha sido formulada a partir del estudio preliminar en el que se realizó por un lado, una revisión teórica de los conceptos relacionados con el mercado de trabajo –flexibilidad y precariedad laboral, políticas públicas– y con la exclusión social y, por otro lado, un análisis cuantitativo tanto del mercado de trabajo como de la exclusión social. La revisión de literatura y estudios científicos del estudio preliminar se completó en esta primera fase. A través de esta tarea se pudieron analizar los principales hechos sociales que se analizan en esta investigación así como conocer su alcance y determinar aquellos aspectos de la realidad del mercado de trabajo y de la exclusión social que podían tener un mayor interés para la investigación.

Del proceso de análisis de la Encuesta de Población Activa así como de la Encuesta de Condiciones de Vida se obtuvieron datos, información y conocimiento acerca de la realidad del trabajo, del mercado laboral, del proceso de precarización laboral y también de exclusión social. Por su parte, de la operación estadística de El empleo de las personas con discapacidad se obtuvo información sobre las tasas de actividad,

empleo y paro de los individuos con edades comprendidas entre los 16 y 64 años que poseen certificado de discapacidad. Finalmente, de la base de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se consiguió información para conocer la situación de las políticas públicas del mercado de trabajo.

En la segunda fase de la investigación se procedió al contraste de la hipótesis a través de la realización de entrevistas a dos grupos diferenciados. En primer lugar, se realizaron nueve entrevistas a expertos del ámbito institucional con conocimientos del mercado de trabajo y la exclusión social y sus contextos. De esta manera, se pudieron definir con claridad las variables y categorías de análisis útiles en la identificación de los perfiles sociales más afectados por la precariedad laboral y la exclusión social y seleccionar a los individuos a entrevistar. En segundo lugar, se realizaron veinte entrevistas a individuos seleccionados según las variables de clasificación y que se encuentran en situación de vulnerabilidad o de exclusión social y/o laboral que pueden ofrecer información clave para el entendimiento de la relación entre los procesos objeto de estudio en esta investigación.

En la tercera fase de la investigación se procedió al análisis de la información obtenida de las distintas entrevistas y del análisis cuantitativo con la intención de verificar la hipótesis.

Por último, en la cuarta fase de la investigación se procedió a la elaboración y redacción de los resultados y conclusiones que se han obtenido.

#### **2.3.4. Diseño técnico del análisis cuantitativo**

En este sub-epígrafe se detallan los aspectos metodológicos que han guiado los tres grandes bloques de análisis realizados y que son el empleo, la exclusión social, y la relación entre el trabajo y las otras dimensiones de la exclusión social.

En el bloque de *empleo*, se hizo uso de la Encuesta de Población Activa y se definió el *eje temporal* con el período de análisis comprendido entre los años 2005 y el 2014; en relación al *eje espacial*, se consideró a España y la Región de Murcia como espacios de análisis; en relación al *eje socio-económico*, se han tenido en cuenta distintas *variables* como son *género*, *edad* (personas mayores de 16 años, habiéndose utilizado diversas

## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

cohortes de edad según su disponibilidad), *nivel educativo* (analfabetos y sin estudios, estudios primarios, estudios secundarios y universitarios y otros), *nacionalidad* (Español, Unión Europea, resto de Europa, América Latina y resto del mundo), *tipo de jornada* (jornada a tiempo completo y a tiempo parcial), *tiempo de búsqueda de empleo* (Ya ha encontrado empleo, menos de 1 mes, de 1 a 3 meses, de 3 a menos de 6 meses, de 6 a menos de 1 año, de 1 año a menos de 2 años, y 2 años o más), *causa de la inactividad principal* (Estudiante, jubilado o prejubilado, labores del hogar, incapacitado para trabajar, perceptor de pensión distinta a la de jubilación, otras), *tipo de contrato temporal* (Eventual por circunstancias de la producción, de aprendizaje, formación y práctica, estacional o de temporada, en período de prueba, cubre la ausencia de otro trabajador, para obra o servicio determinado, verbal, otro tipo) y *duración del contrato* (Menos de 3 meses, de 4 a 6 meses, de 7 a 11 meses, de 1 a 3 años, 3 años o más).

A continuación se detallan los indicadores empleados:

- *Población activa.* Según el propio INE, son los trabajadores activos que se definen como aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia –la anterior a aquella en que se realiza la entrevista–, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción.
- *Población ocupada.* Según el INE, son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo, han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera.
- *Población en paro.* Según la definición del INE, los parados son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo.
- *Población inactiva.* Según el INE, son las personas de 16 o más años no incluidas en las categorías anteriores.
- *Temporalidad,* entendida como la dimensión en la que se incluyen los trabajadores que tienen un contrato temporal o de duración determinada.

En este bloque también se hizo uso de la operación estadística del Empleo de las personas con discapacidad. Se definió al *eje temporal* teniendo en cuenta el período de tiempo entre los años 2008 y 2013; para el *eje espacial* se consideró a España; en relación al *eje socio-económico*, se emplearon los siguientes *indicadores*: tasa de actividad, tasa de empleo y tasa de paro.

En el bloque de *exclusión social*, se hizo uso de la Encuesta de Condiciones de Vida y tanto el *eje temporal* como el *eje espacial* se definieron de la misma manera que en el anterior bloque. En relación al *eje socio-económico*, se han tenido en cuenta distintas *variables* como son *género*, *edad* (personas mayores de 16 años, habiéndose utilizado diversas cohortes de edad según su disponibilidad), *nivel educativo* (Educación primaria o inferior, educación secundaria de 1ª etapa, educación secundaria de 2ª etapa, y educación superior), *tipo de actividad* (Ocupados, parados, jubilados, otros inactivos), *tipo de contrato* (Indefinido y temporal) y *tipo de jornada* (Tiempo completo y tiempo parcial).

A continuación se detallan los indicadores empleados:

- *Riesgo de pobreza y exclusión social*. Este indicador permite conocer la situación de la población que se encuentra en esta condición. Se incluye la población que se encuentra en riesgo de pobreza, en situación de carencia material severa y reside en hogares sin empleo o con baja intensidad en el empleo.
- *Riesgo de pobreza*. Esta dimensión se define como aquella población cuya renta se encuentra por debajo del 60% mediana de los ingresos por unidad de consumo.

En este bloque también se hizo uso de la base de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que trata las políticas públicas del mercado de trabajo. Se definió al *eje temporal* como el período de análisis comprendido entre los años 2005 y 2013; en relación al *eje espacial*, se consideró a España como espacios de análisis; en relación al *eje socio-económico*, se han tenido en cuenta distintos *indicadores* que se detallan a continuación:

## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

- *Gasto en protección social*, que permite conocer a qué partidas de protección social son destinadas el dinero público.
- *Gasto público en políticas del mercado de trabajo*, que permite conocer a qué acciones de políticas activas o pasivas se destina el dinero público.
- *Beneficiarios de prestaciones por desempleo*, que permite conocer el número de personas que disponen de prestaciones para cubrir su situación laboral de desempleo.
- *Cuantía media diaria bruta reconocida a beneficiarios de prestaciones por desempleo*, que permite conocer el nivel económico de las prestaciones otorgadas a los trabajadores cuya situación laboral es de desempleo.

En el bloque de *relación de trabajo y otras dimensiones de exclusión social*, se hizo uso de la Encuesta de Condiciones de Vida y se definió el *eje temporal* con el año 2014; en relación al *eje espacial*, se consideró a España y la Región de Murcia como espacios de análisis; en relación al *eje socio-económico*, se han tenido en cuenta distintas *variables* como son *género*, *edad* (personas mayores de 16 años, habiéndose utilizado diversas cohortes de edad según su disponibilidad), *nivel educativo* (Educación primaria o inferior, educación secundaria de 1ª etapa, educación secundaria de 2ª etapa, formación de orientación profesional, educación post-secundaria no superior, y educación superior), *ingresos* (Hasta 4800€, de 4801€ a 8000€, de 8001€ a 14000€, de 14000€ a 19000€, de 19001€ a 25000€, de 25001€ a 35000€, y Más de 35001€), *tipo de contrato* (Indefinido y temporal), *tipo de actividad* (Ocupado tiempo completo, ocupado tiempo parcial, parado, estudiante, jubilado o retirado, incapacitado permanente, labores de hogar, y otra inactividad), *estado de salud* (Muy bueno, bueno, regular, malo, y muy malo) y *problemas en hogar* (Escasez de luz natural, ruidos producidos por vecinos o procedentes del exterior, contaminación, suciedad u otros problemas medioambientales por industria o tráfico, y delincuencia o vandalismo).

### **2.3.5. Diseño técnico de las entrevistas a expertos**

En este sub-epígrafe se hace una exposición de los criterios seguidos para las nueve entrevistas realizadas a expertos del ámbito institucional con conocimientos del mercado de trabajo y la exclusión social y sus contextos. La exposición se hace desde la

confección del guión, la determinación de la representación tipológica de individuos a entrevistar, la selección y búsqueda de los mismos, la realización y registro de las entrevistas, el control de su calidad hasta su análisis y síntesis.

#### *a) Variables de análisis*

Las variables de análisis que se definieron para analizar las entrevistas a expertos del ámbito institucional con conocimientos del mercado de trabajo y la exclusión social son aquellas que tienen que ver con los bloques temáticos definidos en las entrevistas: *Economía, Estado de Bienestar, Derechos sociales y políticos, Políticas públicas, Trabajo, Mercado de trabajo, Normas y leyes laborales, Pobreza y exclusión social y Perfiles de personas en procesos de vulnerabilidad y exclusión social.*

La selección de estos bloques permite tener, por un lado, un conocimiento lo más completo posible de la realidad social, económica, política y legislativa en la que se desarrollan los procesos de precarización laboral y de vulnerabilidad y exclusión social en España y la Región de Murcia. Por otro lado, ahondan aún más en el conocimiento de la realidad social al analizar los perfiles de individuos que se encuentran afectados por los procesos citados anteriormente.

#### *b) Guión de las entrevistas*

La entrevista en profundidad semiestructurada ha sido aplicada en esta etapa de la investigación con el objetivo de confirmar la vinculación entre los procesos de precariedad laboral y de exclusión social, así como conocer el contexto social, político y económico de ambos procesos. Igualmente, también se pretende el objetivo de verificar cuáles son los colectivos más afectados para abordar con garantías de éxito la selección de los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral que fueron entrevistados con posterioridad y así, conocer la manera en que son vividas las situaciones de riesgo de exclusión social según la posición en relación al empleo o trabajo.



## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

El guión general de las entrevistas<sup>43</sup> ha sido estructurado en nueve grandes bloques temáticos, aunque no todos ellos han sido incluidos de manera exhaustiva en todos y cada uno de los guiones específicos de las entrevistas. Los nueve bloques temáticos –que a su vez están relacionadas con seis áreas de conocimiento (Sociedad, Economía, Relaciones Laborales, Derecho, Política y Trabajo Social) son los siguientes:

- *Economía*. Se han incluido preguntas que tienen como objetivo conocer el estado de la economía en la actualidad y su evolución para poder realizar previsiones sobre su influencia en los procesos de exclusión social.
- *Estado de Bienestar*. Se han incluido preguntas que buscan conocer su situación en el pasado y la actual y su evolución futura y, por tanto, saber cuál puede ser su influencia sobre la exclusión social.
- *Derechos sociales y políticos*. Se han incluido preguntas para conocer la naturaleza y cobertura de los derechos sociales y políticos en España e, igualmente, conocer los efectos sobre la desafección política y el estatus de ciudadanía.
- *Políticas públicas*. Se han incluido preguntas que buscan tener un conocimiento de la profundidad de las políticas públicas que hacen frente a situaciones de vulnerabilidad y exclusión social y/o laboral; igualmente, se pretende conocer su evolución futura y saber cuáles son los colectivos sociales cubiertos por las políticas públicas y aquellos que quedan desprotegidos.
- *Trabajo*. Se han incluido preguntas con el objetivo de conocer el peso específico que la dimensión laboral tiene sobre la realidad social actualmente.
- *Mercado de trabajo*. Se han incluido preguntas para conocer la estructura del mercado de trabajo y la influencia que sus características de flexibilidad y paro tienen sobre las situaciones de exclusión social.

---

<sup>43</sup> El guión completo de las entrevistas realizadas se incluye en el Apéndice del Capítulo 4.

- *Normas y Leyes laborales.* Se han incluido preguntas para conocer no sólo la repercusión de la normativa laboral sobre el propio mercado de trabajo sino también sobre los procesos de exclusión social.
- *Pobreza y exclusión social.* Se han incluido preguntas con la intención de conocer el estado de situación de la pobreza y la exclusión social en España y en la Región de Murcia e, igualmente, conocer el peso de cada una de las dimensiones de la exclusión social.
- *Perfiles más afectados por la exclusión social y/o laboral.* Se han incluido preguntas para conocer el perfil de los afectados por situaciones de vulnerabilidad y de exclusión social.

### *c) Muestreo teórico*

La determinación de los expertos a entrevistar se ha realizado empleando un muestreo cualitativo de tipo teórico, el cual consiste en la selección de los individuos a entrevistar teniendo en cuenta criterios conceptuales teóricos (Mejía, 2000). Así, la selección de los individuos a entrevistar ha estado sujeta a las seis áreas de conocimiento que tienen relación con los conceptos centrales de esta investigación.

Las áreas de conocimiento fueron empleadas como variables que permitieron la selección de la muestra. Se pretendió que los elegidos fueran expertos que por su propia trayectoria profesional fueran reputados científicos y técnicos en al menos una de las siguientes variables o áreas de interés: área económica, área social, área política, área de Relaciones Laborales, área de Trabajo Social y el área jurídica o de Derecho.

En primer lugar, se empleó la variable o área de interés de la *Economía* puesto que era crucial para conocer con exactitud el contexto económico de la relación que existe entre la precariedad laboral y la exclusión social. En segundo lugar, se utilizó la variable o área de interés de la *Sociedad*, de manera que se pudo conocer el contexto social en el que se desarrollan los procesos de precariedad laboral y de exclusión social así como las causas de tales hechos sociales. En tercer lugar, se usó la variable o área de interés de la *Política* con la intención de conocer los determinantes derivados de la misma que

## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

configuran el contexto político de los dos hechos sociales citados anteriormente. En cuarto lugar, se empleó la variable o área de interés de las *Relaciones Laborales*, pues resulta de utilidad para conocer por un lado, los efectos que la legislación laboral tiene sobre el mercado de trabajo y sobre las relaciones que se establecen entre empresarios y trabajadores y por otro lado, conocer la realidad de la precariedad laboral y de los trabajadores afectados. En quinto lugar, se manejó la variable o área de interés del *Trabajo Social* con la intención de tener una aproximación a la realidad de la exclusión social en lo que se refiere a los perfiles sociales más afectados. Por último, se utilizó la variable o área de interés del *Derecho*, pues permite tener conocimiento de la situación en la que se encuentran los derechos de los individuos afectados por procesos de precariedad laboral y de exclusión social, es decir, observar las consecuencias de los citados procesos sobre el concepto de ciudadanía.

### *d) Acceso a los entrevistados*

El acceso a los sujetos a entrevistar se hizo con la ayuda de los contactos propios de los dos Directores de esta investigación y, en alguna ocasión, fue necesario ponerse en contacto directamente con la institución u organización para que se pudiera facilitar un contacto útil a los propósitos fijados. Se seleccionó a reputados profesionales en las distintas áreas ya mencionadas anteriormente: en el área del Trabajo Social, un director del Consejo de Dirección de la ONG CEPAIM (E1), en el área de Economía, un economista y profesor universitario de la Universidad de Murcia (E3), en el área de Sociedad, un responsable de gestión de asuntos sociales en la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y Sociólogo (E4), en el área de Relaciones Laborales, un gerente de empleo en servicios de empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (E5), una responsable de Secretaría de Políticas de Protección Social y de la Dependencia en UGT (E6) y un adjunto a la Secretaría General de CC.OO. (E7), en el área de Derecho, juristas y profesores universitarios de la Universidad de Murcia (E2 y E8) y en el área de la Política, un Secretario de Organización de una Agrupación Municipal del PSOE (E9). Igualmente, se pretendió que los expertos a entrevistar tuvieran conocimientos en los bloques temáticos que estructuraron el guión de las entrevistas. En el Cuadro 2.3. se indican las áreas de

conocimiento de cada uno de los expertos junto con los bloques temáticos que fueron analizados.

**Cuadro 2.3. Bloques temáticos y áreas de conocimiento tratados por los expertos entrevistados**

	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									
Perfiles de entrevistados									

Fuente: Elaboración propia.

#### *e) Realización y registro de las entrevistas*

Desde el momento en que se decidieron los sujetos a entrevistar se procedió a la realización de las entrevistas. Este proceso tuvo tres fases diferenciadas como son en primer lugar, la elección del momento y lugar para la realización de la entrevista; en segundo lugar, la ejecución de la entrevista; y en tercer lugar, el cierre de la misma.

El momento y lugar para la realización de la entrevista siempre fue acordado con el entrevistado telefónicamente o por correo electrónico. En la mayoría de los casos, fue el entrevistado quien seleccionaba tanto el momento como el lugar de la entrevista –por norma fue el despacho o lugar de trabajo del entrevistado– para mayor comodidad de éste.

Antes de la fijación del momento y lugar de la entrevista se indicaban los objetivos y propósitos de la entrevista a todos los seleccionados. Además, también se explicaba el contexto de la entrevista, es decir, el marco de la investigación en el que tenía lugar.

## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

Todas las entrevistas se realizaron entre febrero y mayo de 2013. Cada una de ellas se realizó en una única sesión con una duración de entre 50 y 90 minutos, dependiendo del entrevistado y de las maneras de expresión del mismo.

En la ejecución de la entrevista se volvían a dar estas explicaciones al inicio de la misma junto con la estructura y modos de realización de la entrevista indicando que se haría una grabación y una toma de notas adicional. A continuación se procedía a plantear las preguntas del guión de la entrevista siguiendo de manera flexible el orden establecido pues, en ocasiones, la conversación planteaba la necesidad de abordar preguntas de bloques temáticos cuyo planteamiento estaba programado para momentos posteriores; además, si en el desarrollo del discurso del entrevistado se respondía a una pregunta no formulada aún, se obviaba su realización posterior.

La transición de unas preguntas a otras se pretendió hacer de la manera más sutil, es decir, relacionando parte del discurso ofrecido a una pregunta formulada con la siguiente, de manera que siempre hubiera una especie de relato continuado en la entrevista. En algunas ocasiones se procedió a la ruptura del discurso si se detectaba que la respuesta no era adecuada a la intención o propósito de la pregunta.

En todo momento se trató de crear un ambiente cordial y amable para que el entrevistado se pudiera sentir lo más cómodo posible. En ningún caso se mostraron signos de aprobación o desaprobación por parte del entrevistador en relación a las opiniones vertidas por el entrevistado.

El final de todas las entrevistas se abordó agradeciendo la colaboración prestada y recordando la importancia de su aportación en la investigación social en curso pues las opiniones y conocimientos vertidos facilitan el conocimiento del mercado de trabajo, de la exclusión social y demás conceptos de la investigación.

Por último, el registro de las entrevistas fue realizado por medio de la utilización de un instrumento de grabación digital, previo permiso por parte de todos y cada uno de los entrevistados.

#### *f) Control de calidad de las entrevistas*

De acuerdo con Kvale (1996) se han utilizado diversos criterios para establecer el control de la calidad de las entrevistas a expertos como son el grado de fiabilidad; el grado de espontaneidad, riqueza, especificación y relevancia en la información dada por el entrevistado; y el grado de validez o seguimiento y clarificación de los significados por parte del entrevistador.

En relación a la fiabilidad de la información, ésta se intentó obtener con la repetición de una serie de preguntas en cada uno de los bloques temáticos. Tras el control realizado no se desprende que ninguno de los entrevistados mintiese o impostara una personalidad y opiniones diferentes a las suyas propias.

Por otro lado, en relación al grado de espontaneidad, riqueza y relevancia de la información se intentó que el entrevistado no percibiera en ningún momento gesto alguno de acuerdo o desacuerdo que pudiera condicionar de alguna manera su discurso; igualmente, también se intentó profundizar en aquella información que podía ser de mayor utilidad para obtener todos los matices y precisiones oportunos.

Finalmente, en relación al grado de validez o seguimiento y clarificación de las ideas y conceptos ofrecidos por el entrevistado, se intentó insistir en aquellos conceptos o ideas cuya exposición no había sido lo suficientemente clara o profunda, de manera que se pudieran evitar sobrentendidos que impidieran una interpretación correcta de las respuestas. De esta manera, se conseguía un grado de validez relevante en las entrevistas.

#### *g) Análisis de las entrevistas*

A la realización de las entrevistas prosiguió, como primer paso, la transcripción de manera literal de la grabación sonora.

El tipo de análisis aplicado a las entrevistas a expertos ha sido doble. Por un lado, se ha utilizado el llamado de contenido de carácter descriptivo ya que se pretendió conocer las ideas y pensamiento erudito sobre distintos conceptos o categorías con el fin de construir generalizaciones sobre los mismos (López Aranguren, 1990). Por otro lado, se ha aplicado el análisis por categorías para diseccionar los discursos en torno a núcleos

## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

de conceptos o significados que han permitido determinar unidades narrativas mínimas y conocer la estructura lógica de los discursos (Barthes, 1974). En este caso, las categorías de análisis coinciden con los Bloques Temáticos que ya han sido expuestos con anterioridad.

El análisis de las entrevistas se ha llevado a cabo en dos momentos. En primer lugar, se ha realizado lo que se denomina un análisis preliminar que ha tenido lugar en el transcurso de las entrevistas. Así, se pudieron descubrir claves que fueron útiles para el análisis e interpretación del discurso de los entrevistados. En segundo lugar, se ha realizado el análisis intenso en el que se tuvieron en cuenta por un lado, la revisión de estudios hecha en la investigación acerca del mercado de trabajo y de la exclusión social y que puede revisarse en el Capítulo 3 y, por otro lado, las propias transcripciones literales de las entrevistas; de ellas se han tomado algunos fragmentos de los discursos o *verbatim* que se han incluido en todo el trabajo de análisis realizado en esta investigación.

### ***2.3.6. Diseño técnico de las entrevistas a individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral***

En este sub-epígrafe se hace una exposición de los criterios seguidos para la realización de las veinte entrevistas a individuos que se encontraban en situación de vulnerabilidad y de exclusión social y/o laboral. Al igual que en el anterior sub-epígrafe, se hace una exposición desde la confección del guión, la determinación de la representación tipológica de sujetos a entrevistar, la selección y búsqueda de los mismos, la realización y registro de las entrevistas, el control de su calidad hasta su análisis y síntesis.

#### *a) Variables de análisis*

Las variables de análisis que se fijaron para las entrevistas a individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral son aquellas que se corresponden con las siete dimensiones de la exclusión social, es decir, economía, trabajo, educación, salud, vivienda, red socio-familiar y participación ciudadana.

La selección de estas variables de análisis permite por un lado, tener un conocimiento de la situación de los individuos y grupos sociales en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral desde una perspectiva holística, es decir, teniendo en cuenta todas las esferas vitales que inciden en los procesos de inclusión-exclusión social y laboral y, por otro lado, permite conocer la manera en cómo se configuran los procesos de vulnerabilidad y exclusión social en España y la Región de Murcia.

#### *b) Guión de las entrevistas*

La entrevista en profundidad semiestructurada ha sido la técnica cualitativa aplicada en esta etapa de la investigación. Se ha buscado conocer en profundidad y en detalle las experiencias de los individuos que desarrollan su actividad laboral bajo formas de contratación precarias y que se encuentran en situaciones de riesgo de exclusión social. A través de este objetivo se ha buscado profundizar en el conocimiento de la manera en que es vivida la exclusión social por parte de los grupos sociales más afectados por la flexibilidad y precariedad laboral. Se ha pretendido analizar sus percepciones ante tal realidad e, igualmente, analizar el proceso que les ha conducido a tal situación haciendo hincapié sobre los momentos clave que han supuesto un cambio significativo en sus vidas; no solo se ha realizado el análisis del pasado sino que también se ha profundizado en el análisis de sus expectativas y estrategias que ponen en práctica para salir de la situación de exclusión social.

El guión general de las entrevistas ha sido estructurado en siete grandes bloques temáticos ligados a las dimensiones de la exclusión social:

- *Economía o Ingresos económicos.* Se han incluido preguntas para conocer la procedencia de los ingresos económicos mensuales, los gastos principales que han de ser afrontados, las variaciones habidas recientemente en el presupuesto económico personal o familiar. También se ha pretendido averiguar las estrategias seguidas para mejorar el nivel de ingresos y, sobre todo, conocer las repercusiones que tiene su situación laboral sobre su nivel económico o de ingresos.
- *Trabajo.* Se han incluido preguntas para conocer la trayectoria laboral de los entrevistados, la valoración que hacen de su posición laboral, las repercusiones



## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

que tiene su situación laboral sobre los distintos aspectos de su vida así como estrategias de cambio de su situación laboral y vital.

- *Educación o Nivel educativo.* Se han incluido preguntas con el objetivo de conocer su nivel formativo y los motivos que explican su posición educativa así como las estrategias para la mejora, si cabe, de la misma. También se ha buscado conocer la influencia que su nivel de estudios ha tenido sobre su situación laboral.
- *Salud.* Se han incluido preguntas que han pretendido obtener conocimiento sobre el estado de salud actual y pasado del entrevistado, accidentes laborales sufridos a lo largo de su carrera profesional, cambios habidos en los modos de acceso a los servicios sanitarios y dificultades en el pago de medicamentos. Igualmente, se han pretendido conocer aquellas estrategias seguidas por el entrevistado para mejorar su estado de salud, si se considera necesario. Finalmente, también se ha buscado conocer las repercusiones que tiene su posición laboral sobre su estado de salud.
- *Vivienda.* Se han incluido preguntas que han permitido profundizar en el conocimiento de la posición del entrevistado en relación a la vivienda, el estado de la misma, los motivos que explican su situación residencial actual y estrategias de mejora. Igualmente, se ha intentado conocer la situación del entrevistado en relación a las formas y modos de convivencia en el hogar. Finalmente, también se ha buscado conocer las repercusiones que tiene su posición laboral sobre su situación residencial.
- *Red socio-familiar.* Se han incluido preguntas con el fin de conocer la estructura tanto de la familia de procedencia como de la familia propia, en caso de que el entrevistado la tuviera. Igualmente, se ha buscado conocer la existencia de apoyo familiar en las situaciones vitales de mayor dificultad así como profundizar sobre las repercusiones que tiene su situación laboral sobre sus relaciones sociales y familiares.
- *Participación ciudadana.* Se han incluido preguntas cuyo objetivo es conocer el grado de implicación del entrevistado en asuntos sociales y políticos de su entorno más cercano como puede ser el local y también en el entorno regional o nacional. También se ha buscado conocer el grado de identificación con

políticos o personas que trabajan para la comunidad. Finalmente, también se ha buscado conocer las repercusiones que tiene su posición laboral sobre su nivel de participación ciudadana.

El guión de las entrevistas a individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral<sup>44</sup> fue testado a través de una entrevista piloto. Ésta se realizó a una persona que cumplía con las características impuestas por los ejes y variables del muestreo y que en el momento de la entrevista se encontraba en situación de precariedad laboral y vulnerabilidad social. La entrevista piloto sirvió para comprobar que las preguntas contenidas en el guión eran adecuadas para el propósito fijado originalmente en las entrevistas y, sobre todo, fue útil para comprobar que la información podía ser obtenida de manera más fluida y sencilla a través de una conversación que de una entrevista más estructurada.

### *c) Muestreo teórico*

Tal y como se ha visto para el caso de los expertos, la determinación de los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral que se debían entrevistar se ha realizado empleando un muestreo cualitativo de tipo teórico, el cual consiste en la selección de los individuos teniendo en cuenta criterios conceptuales teóricos (Mejía, 2000). Así, la determinación de los individuos a entrevistar estuvo sujeta a las características que debían cumplir éstos para asegurar la heterogeneidad de la muestra representativa.

El número de individuos entrevistados que garantizaban la heterogeneidad de la muestra se obtuvo a través de la combinación de los ejes y variables de muestreo (Hernández Pedreño, 2015), determinando que fueran veinticuatro en el primer momento de diseño de la investigación. Sin embargo, en el transcurso del proceso de realización de las entrevistas a los individuos, se observó que el discurso de los parados de corta y larga duración así como los propios de los trabajadores con contrato temporal y a tiempo parcial no conllevaban diferencias significativas y se alcanzaba un punto de saturación que impedía que dichas variables de clasificación fueran

---

<sup>44</sup> El guión completo de las entrevistas realizadas se incluye en el Apéndice del Capítulo 4.

## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

consideradas como distintas. Este hecho hizo que, finalmente, el número de sujetos a entrevistar quedara reducido a veinte individuos.

La selección de la muestra se hizo con la combinación de tres ejes fundamentales como son el temporal, el espacial y el socio-económico. En relación al *eje temporal*, se definió que los individuos estuvieran en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral al menos durante un año; en relación al *eje espacial*, se consideró que los individuos estuvieran ubicados en la Región de Murcia. Por último, en relación al *eje socio-económico*, se han tenido en cuenta *variables de tipo primario*, que se consideran claves para el análisis y la selección de los individuos entrevistados que se encuentran en procesos de precarización laboral y de exclusión social; y *variables de tipo secundario*, que siendo significativas para seleccionar los entrevistados únicamente sirven como ayuda para completar los perfiles.

Entre las *variables de tipo primario* se encuentran el género, la situación laboral, la educación o nivel educativo alcanzado y la edad; cada una de ellas tiene una serie de categorías cuya utilidad debe ser descrita:

- El *género* es una variable que condiciona distintas situaciones en relación al trabajo y también a la vulnerabilidad y la exclusión social. En la variable de género se encuentran las categorías de hombre y mujer.
- La *situación laboral* es la variable de mayor relevancia para esta investigación. El nivel de precariedad del trabajador condiciona en gran medida el espacio social que ocupa en relación a la exclusión social. En la variable de situación laboral se encuentran diversas categorías clave para esta investigación como son el trabajador en paro –tanto de corta como de larga duración–, el trabajador por cuenta propia o autónomo –al que se le ha dado un impulso importante desde la legislación laboral al fomentar un nuevo contrato de apoyo a los emprendedores para el fomento de la contratación indefinida–, el trabajador ocupado con contrato de duración determinada y con contrato a tiempo parcial, y el trabajador irregular –aquel desarrollado por trabajadores que se encuentran fuera del marco legal establecido o tal como lo define la

Comisión Europea, cualquier actividad retribuida que es legal en cuanto a su naturaleza aunque que no se declara a las autoridades públicas–.

- Al igual que el género, el *nivel educativo* es una variable que condiciona distintas situaciones en relación al trabajo y también a la vulnerabilidad y la exclusión social. Para esta variable se han considerado las categorías de nivel educativo bajo y medio-alto. En el primero de ellos se han considerado los individuos con nivel formativo de educación secundaria de primera etapa, educación primaria y sin estudios; en el segundo se han considerado aquellos que han alcanzado la educación secundaria de segunda etapa y superior.
- La *edad* es una variable relevante que tiene relación tanto con la posición que los individuos mantienen en el mercado de trabajo como con los espacios vinculados a la vulnerabilidad y la exclusión social. En la variable edad se encuentran las categorías básicas de jóvenes o aquellos que se encuentran entre los 16 y los 29 años, maduros o aquellos que tienen entre 30 y 49 años y los trabajadores próximos a la jubilación y que están entre los 50 y los 64 años.

Entre las *variables de tipo secundario* se encuentran el estado civil, la nacionalidad, la tenencia de hijos y el hábitat.

- El *estado civil* es una variable que está relacionada con la dimensión red socio-familiar de la exclusión social donde la familia ocupa una posición importante. Las relaciones sociales, las familiares en particular, condicionan la posición de los individuos en relación a la exclusión social pues tener o no tener la solidaridad familiar determina el riesgo de exclusión. En la variable de estado civil se encuentran las categorías de soltería, matrimonio o pareja de hecho, divorcio o separación y viudedad.
- Otra variable determinante de la exclusión social es la *nacionalidad* pues los extranjeros tienen mayores probabilidades de situarse en posiciones cercanas a la exclusión social, pues entre otros factores, se encuentran mayoritariamente en el segmento secundario del mercado de trabajo. No obstante, en esta variable se han fijado las categorías de nativo de España y extranjero.

## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

- La *tenencia de hijos* es una variable que debe ser tenida en cuenta en su relación con la exclusión social, pues se considera que el riesgo de sufrir procesos de privación económica y la consecuente exclusión social es mayor en los hogares en los que hay menores de edad, aunque también depende del estado civil de la persona. En esta variable se han determinado dos categorías básicas como son la tenencia y no tenencia de hijos.
- Finalmente, el *hábitat* en el que los individuos tienen su residencia habitual tiene relación con la exclusión social y la precariedad laboral. Las características propias de los municipios de la Región de Murcia hace que no exista una gran diferencia en la mayoría de ellos, pues se pueden calificar como de intermedios al tener población entre los 2.000 y los 100.000 habitantes. El tipo de hábitat se ha clasificado en las categorías de urbano –en el que se encuentran las grandes urbes de la Región de Murcia como Murcia y su área metropolitana, Cartagena y Lorca–, semi-urbano –en el que se tienen las urbes de tamaño medio– y rural o hábitats de baja densidad poblacional.

### *d) Acceso a los entrevistados*

El acceso a los individuos a entrevistar se hizo con ayuda de varias ONGs y los Servicios Sociales y de Empleo del Ayuntamiento de Molina de Segura, y colaboradores cercanos.

El proceso de selección y búsqueda de los sujetos a entrevistar fue continuado a pesar de que el proceso de ejecución de las entrevistas ya se había iniciado. A lo largo del primero de los procesos mencionados se experimentó una dificultad creciente para la identificación y selección de potenciales sujetos a entrevistar.

Finalmente, los entrevistados fueron veinte individuos, además de otro que cumplía con características establecidas para realizar una entrevista piloto. Entre los veinte entrevistados cabe contar a diez hombres y diez mujeres que en el momento de realización de la entrevista, se encontraban en una situación laboral precaria que planteaba situaciones de cierta vulnerabilidad o exclusión social. En el Cuadro 2.4. se

plantea un esquema de los perfiles de individuos entrevistados basado en las principales variables primarias y secundarias del eje socio-económico.

**Cuadro 2.4. Características sociodemográficas de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Estado civil	Nacionalidad	Hijos	Hábitat
Hombre	Paro	Media-alta	28	Soltero	Nativo	No	Rural
		Baja	53	Divorciado	Nativo	No	Urbano
		Media-alta	63	Divorciado	Nativo	Sí	Urbano
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Casado	Extranjero (cubano)	No	Semi-urbano
		Media-alta	35	Casado	Nativo	No	Semi-urbano
		Media-alta	39	Soltero	Nativo	No	Urbano
	Cuenta propia	Baja	51	Casado	Nativo	Sí	Semi-urbano
		Media-alta	46	Casado	Nativo	Sí	Semi-urbano
	Irregular	Baja	48	Casado	Nativo	Sí	Urbano
		Media-alta	47	Divorciado	Nativo	Sí	Semi-urbano
Mujer	Paro	Baja	62	Casada	Nativa	Sí	Rural
		Media-alta	26	Soltera	Nativa	No	Urbano
		Media-alta	42	Casada	Nativa	No	Urbano
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Casada	Nativa	Sí	Semi-urbano
		Media-alta	27	Soltera	Nativa	No	Urbano
		Media-alta	39	Divorciada	Nativa	No	Urbano
	Cuenta propia	Baja	49	Soltera	Nativa	No	Urbano
		Media-alta	38	Soltera	Nativa	No	Urbano
	Irregular	Baja	25	Soltera	Extranjera (marroquí)	No	Semi-urbano
		Media-alta	23	Soltera	Nativa	No	Urbano

Fuente: Elaboración propia.

Es necesario indicar que hubo casos de sujetos que cumplían las características sociodemográficas y que tras el proceso de ser contactados y acordada su entrevista, finalmente, decidían no realizarla por razones desconocidas. Fue el caso de una mujer soltera, nativa, sin hijos y de 34 años cuyo nivel educativo es bajo y que trabajaba con un contrato temporal como dependiente en una tienda de ropa además de ser cantante –su perfil había sido seleccionado para ser la entrevistada (T14)–. También fue el caso de una mujer soltera, extranjera, sin hijos y de 22 años cuyo nivel educativo es bajo y que trabajaba de manera irregular en el sector de la limpieza de hogar –su perfil había sido seleccionado para ser la entrevistada (T19)–. Y finalmente, también fue el caso de un hombre soltero, extranjero, sin hijos y con una edad que rondaba la veintena, cuyo nivel educativo es bajo y que trabajaba con un contrato temporal en el sector de la agricultura –su perfil estuvo seleccionado para ser el entrevistado (T4)–.

## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

Igualmente, hubo casos de otros individuos que cumpliendo con las características sociodemográficas para ser entrevistadas de acuerdo con la persona que sirvió para facilitar el contacto y tras verificar su disposición a ser entrevistadas, finalmente, se desecharon pues alguna de las características no respondían a las necesidades de la investigación. Fue el caso de una mujer que originalmente cumplía con las siguientes categorías sociodemográficas y que la hacían idónea para ser entrevistada: divorciada, extranjera, sin hijos y de 42 años, con nivel educativo medio-alto y que trabajaba con un contrato temporal como administrativa o contable en la administración de una urbanización ubicada en la costa de la Región de Murcia. Tras contactar con esta persona, se confirmó que no cumplía con la condición de extranjera pues había sido nacionalizada tras su matrimonio, lo que eliminaba su idoneidad como individuo a entrevistar, por lo que se desechó.

### *e) Realización y registro de las entrevistas*

Al igual que para el caso de las entrevistas a expertos del ámbito institucional, el proceso de realización de las entrevistas ha tenido tres fases. El momento y lugar para la realización de la entrevista siempre fue acordado con el entrevistado telefónicamente. En la mayoría de los casos, fue el entrevistado quien seleccionaba tanto el momento como el lugar de la entrevista procurando que el entrevistado tuviera tiempo suficiente y que el ambiente en el que se realizaba la entrevista fuera lo más tranquilo posible. De esa manera, buena parte de las entrevistas se desarrollaron en los hogares de los entrevistados, aunque otras tuvieron que celebrarse en espacios públicos. Todas las entrevistas se realizaron en una única sesión a excepción de la entrevista del individuo (T15) que fue desarrollada en dos fases: en la primera de ellas se plantearon las preguntas de todos los bloques temáticos a excepción del de participación ciudadana debido a que la entrevistada mostraba signos evidentes de cansancio; en la segunda fase –llevada a cabo unos meses más tarde– se plantearon todas las preguntas correspondientes al citado bloque temático.

Antes de la fijación del momento y lugar de la entrevista se indicaban los objetivos y propósitos de la entrevista a todos los seleccionados. Además, también se explicaba el contexto de la entrevista, es decir, el marco de la investigación en el que tenía lugar y,

por supuesto, las razones por las que se le había elegido para realizar la entrevista y la garantía de anonimato y de confidencialidad con la información ofrecida.

Todas las entrevistas se realizaron entre junio de 2014 y junio de 2015. Tuvieron una duración de entre 55 y 95 minutos, dependiendo del entrevistado y de las maneras de expresión del mismo y de la necesidad de aclaración o profundización sobre alguno de los hechos o ideas expuestos en el discurso por parte del entrevistado.

A continuación y antes de comenzar con el guión, se confirmaban y, en muchos casos, se completaban los datos reflejados previamente en una ficha de perfil de entrevistados potenciales que se incluye en el Anexo. La ejecución de las entrevistas a individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral se desarrolló de la misma manera que se ha explicado en el caso de las entrevistas a expertos del ámbito institucional. No obstante, conviene aclarar que las preguntas que podían resultar más comprometedoras para el entrevistado se formularon mediada la entrevista o incluso en los momentos finales. Esto permitía tener garantizada la sinceridad del entrevistado debido a que había ganado confianza en el transcurso de la entrevista.

El final de todas las entrevistas se abordaba con el agradecimiento por la colaboración prestada y con el reconocimiento de la importancia de su aportación en la investigación social en curso pues el conocimiento de su experiencia resulta de gran valor para poder validar la hipótesis de la investigación.

Por último, el registro de las entrevistas fue realizado por medio de la utilización de un instrumento de grabación digital, previo permiso por parte de todos y cada uno de los entrevistados.

#### *f) Control de calidad de las entrevistas*

Para establecer un control de calidad de las entrevistas a individuos en situación de riesgo de exclusión social, al igual que en el caso de las entrevistas a expertos del ámbito institucional, se han utilizado los criterios de grado de fiabilidad, el grado de espontaneidad, riqueza, especificación y relevancia en la información dada por el entrevistado, y el grado de seguimiento y clarificación de los significados por parte del entrevistador. Además, se incluyó el criterio de validez.



## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

En relación a la fiabilidad de la información, se intentó obtener con la repetición de una serie de preguntas en cada uno de los bloques temáticos. Las entrevistas de todos y cada uno de los individuos en situación de riesgo de exclusión social concluían con una pregunta acerca de sus planes futuros en el caso de que resultara ganador de un premio importante de lotería, lo que permitía contrastar la veracidad y fiabilidad de la información aportada a lo largo de la entrevista. Tras el control realizado no se ha determinado que ninguno de los entrevistados mintiese.

En relación al grado de espontaneidad, riqueza y relevancia de la información y al grado de seguimiento y clarificación de las ideas y conceptos ofrecidos por el entrevistado, se procedió de la misma manera que en las entrevistas realizadas a expertos del ámbito institucional.

Finalmente, en relación a la validez se intentó evitar errores e inexactitudes en la información aportada por los entrevistados. Este control se realizó con los datos iniciales que se disponían con las fichas de perfil, de manera que si existía alguna contradicción entre estos y los datos ofrecidos a través del discurso de los entrevistados, se solicitaba una aclaración.

### *g) Análisis de las entrevistas*

La corriente estructuralista entiende que todos los procesos sociales transmiten significados y que en los comportamientos de los individuos se pueden interpretar códigos que sirven para su explicación (Alonso y Fernández, 2013). Se considera que bajo lo natural que es el lenguaje está lo ideológico o lo social, siendo los signos y los símbolos los encargados de hacer que lo social se presente como natural. Estos signos y símbolos que se encuentran en los discursos sociales que constituyen los llamados mitos por Barthes (1980).

El tipo de análisis aplicado a las entrevistas a individuos en situación de riesgo y exclusión y/o social ha sido el llamado estructural ya que se ha basado en la comprensión significativa de la conducta y representaciones de los individuos entrevistados (Ortí, 2002). Es decir, se ha pretendido por un lado, descubrir los significantes o el entramado conceptual de imágenes sociales que subyacen en el

discurso de los individuos entrevistados y que aparecen en su propio contexto; y por otro lado, profundizar en los significados del discurso.

#### *h) Graduación social según dimensiones sociales*

Se ha realizado una clasificación de los individuos entrevistados en situación de riesgo de exclusión social y laboral en los tres espacios sociales definidos por Castel (1997) de inclusión, vulnerabilidad y exclusión, así como en cada una de las siete dimensiones: economía, trabajo, educación, salud, vivienda, red socio-familiar y participación ciudadana.

La delimitación de los tres espacios sociales de inclusión, vulnerabilidad y exclusión social se ha hecho siguiendo, fundamentalmente, las aportaciones realizadas por Raya (2006), Hernández Pedreño (2008a) y Raya y Hernández Pedreño (2014).

La graduación en los tres espacios sociales según dimensiones se ha realizado atendiendo los criterios señalados en los estudios referenciados, aunque se ha actualizado el indicador de los ingresos. Los indicadores utilizados se pueden ver en el Cuadro 2.5.

**Cuadro 2.5. Indicadores de graduación de la intensidad de la exclusión social**

	<b>Inclusión</b>	<b>Vulnerabilidad</b>	<b>Exclusión</b>
<b>Laboral</b>	Con empleo o jubilado	Trabajo irregular o en situación de invalidez	Parado o en busca de primer empleo
<b>Ingresos</b>	Más de 660 euros	Entre 401 y 659 euros	Menos de 400 euros
<b>Nivel educativo</b>	Estudios secundarios o universitarios	Estudios primarios	Sin estudios
<b>Vivienda</b>	Vivienda en propiedad o alquiler	Pensión, albergue, piso/casa de acogida	En la calle, chabola, piso/casa ocupado
<b>Relaciones socio-familiares</b>	Alto grado de relación con su entorno socio-familiar	Escasa relación con su entorno socio-familiar	Ausencia de relación con su entorno socio-familiar.
<b>Salud</b>	Carece de enfermedad o adicciones	Tiene enfermedad leve o en proceso de deshabitación	Padece enfermedad grave o adicciones
<b>Participación ciudadana</b>	Carece de limitaciones en derechos sociales	Leve limitación de derechos sociales	Alta limitación de derechos sociales

Fuente: Elaboración propia a partir de Raya y Hernández Pedreño (2014).

## Capítulo 2. Objetivos, hipótesis y metodología de la investigación

La graduación de la dimensión *Economía* o ingresos se ha realizado tomando como referencia el indicador utilizado para definir la renta básica de inserción. Así, los individuos entrevistados que tenían ingresos por debajo de los 400 euros se situaron en el espacio de la exclusión.

Por otro lado, el espacio de integración en ingresos se define a partir de la actualización para el año 2014 del umbral de pobreza estimado a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2014, que alcanza la cifra de 7.961 euros anuales, lo que equivale a 663,4. Así, los individuos entrevistados que tenían ingresos por encima de los 660 euros se situaron en el espacio de la inclusión.

La graduación de la dimensión *Trabajo* se ha realizado siguiendo el estudio de Raya (2006) y que ha tenido en cuenta diversas clasificaciones confeccionadas por varios estudios nacionales. Así, queda determinado que en el espacio de inclusión se encuentran aquellos individuos que disponen de un empleo o están jubilados; en el espacio de vulnerabilidad están los que cuentan con un trabajo irregular o están en situación de invalidez; y en el espacio de exclusión se encuentran quienes están en una situación laboral de desempleo o en busca de su primer empleo.

La graduación de la dimensión *Educación* se ha realizado siguiendo los estudios de Raya (2006) y de Hernández Pedreño (2008a) y Raya y Hernández Pedreño (2014). Por tanto, se ha determinado que en el espacio de inclusión se encuentran aquellos individuos que han alcanzado un nivel de estudios secundarios o universitarios; en el espacio de vulnerabilidad están quienes tienen estudios primarios; y en el espacio de exclusión se encuentran los que carecen de estudios.

La graduación de la dimensión *Salud* se ha realizado siguiendo el estudio de Raya (2006), de Hernández Pedreño (2008a) y Raya y Hernández Pedreño (2014). Así, queda fijado que el espacio de inclusión es el propio de individuos que carecen de enfermedad o adicciones; el espacio de vulnerabilidad es el de individuos que tienen enfermedad leve o en proceso de deshabituación; y el espacio de exclusión es de aquellos que padecen enfermedad grave o adicciones.

La graduación de la dimensión *Vivienda* se ha realizado siguiendo el estudio de Hernández Pedreño (2008a) y Raya y Hernández Pedreño (2014). Por tanto, se determina que en el espacio de inclusión se encuentran aquellos individuos que disponen de una vivienda en propiedad o en régimen de alquiler; en el espacio de vulnerabilidad están aquellos cuya residencia habitual es una pensión, un albergue o un piso/casa de acogida; y en el espacio de exclusión se encuentran los individuos cuya residencia habitual es una chabola, un piso/casa ocupado o vive habitualmente en la calle.

La graduación de la dimensión *Red socio-familiar* es la que más complejidad encierra. No obstante, se ha seguido el estudio de Hernández Pedreño (2008a) y Raya y Hernández Pedreño (2014) que para definir los espacios sociales emplea el grado de relación con el entorno socio-familiar. Así, en el espacio de inclusión están quienes tienen un grado alto; en el espacio de vulnerabilidad se encuentran aquellos con escasas relaciones con su entorno; y en el espacio de exclusión están quienes carecen de tales relaciones.

Al igual que el resto, la graduación de la dimensión *Participación ciudadana* también se ha hecho siguiendo los estudios de Hernández Pedreño (2008a) y Raya y Hernández Pedreño (2014), por los que se fija que el espacio de inclusión está formado por aquellos individuos que carecen de limitaciones en sus derechos sociales; el espacio de vulnerabilidad está integrado por quienes tienen una limitación leve; y el espacio de exclusión están aquellos individuos que tienen una limitación alta.

3

**Análisis cuantitativo**





### 3. Análisis cuantitativo

En este capítulo se realiza un análisis de la situación del mercado de trabajo en España y en la Región de Murcia. De igual manera, se profundiza en el conocimiento de la situación de la exclusión social en España. El análisis se centra en el período comprendido entre los años 2005 y 2014, el cual contiene la etapa final de crecimiento económico vivido en España y en la Región de Murcia y la etapa de crisis económica y financiera. De esta manera, se consigue disponer de un retrato rico acerca de los cambios acaecidos en el mercado de trabajo y la exclusión social.

En primer lugar, se analiza la evolución del mercado de trabajo de España y de la Región de Murcia. Para ello, se atiende al análisis de la población activa, ocupada, en paro e inactiva y se hace especial hincapié en el análisis de la situación de precariedad laboral con el fin de identificar cuáles son los grupos sociales más afectados.

En segundo lugar, se hace un análisis de la evolución y naturaleza de la exclusión social en España a través de diversas dimensiones y variables. Finalmente, se realiza un examen de la influencia del trabajo sobre el resto de dimensiones de la exclusión social.

#### 3.1. Situación del mercado de trabajo en España y la Región de Murcia

En este epígrafe se analizará la evolución de los principales grupos laborales –activos, ocupados, parados e inactivos– y se hará un análisis de los trabajadores con contratos temporales en España y la Región de Murcia.

##### 3.1.1. La evolución del empleo

La evolución del empleo en España desde la implantación de la democracia ha tenido diversas etapas. Como observan García Serrano, Garrido y Toharia (1999), han existido cuatro momentos bien diferenciados: el primero se corresponde con un período de crisis hasta finales de 1985; el segundo describe una recuperación en el sexenio que va desde 1985 hasta 1991; de 1991 a 1994 se da un período de crisis en el que se pierden empleos; un período basado en la recuperación que va de 1994 hasta finales de 2007 y un último período que se inicia a principios de 2008 y en el que se da una intensa crisis

con un crecimiento rápido de la población en paro al menos hasta el año 2013, pues en el año 2014 comenzó a decrecer. Los datos que muestra el Cuadro 3.1. corroboran –al menos, en el período considerado– las afirmaciones de los autores citados.

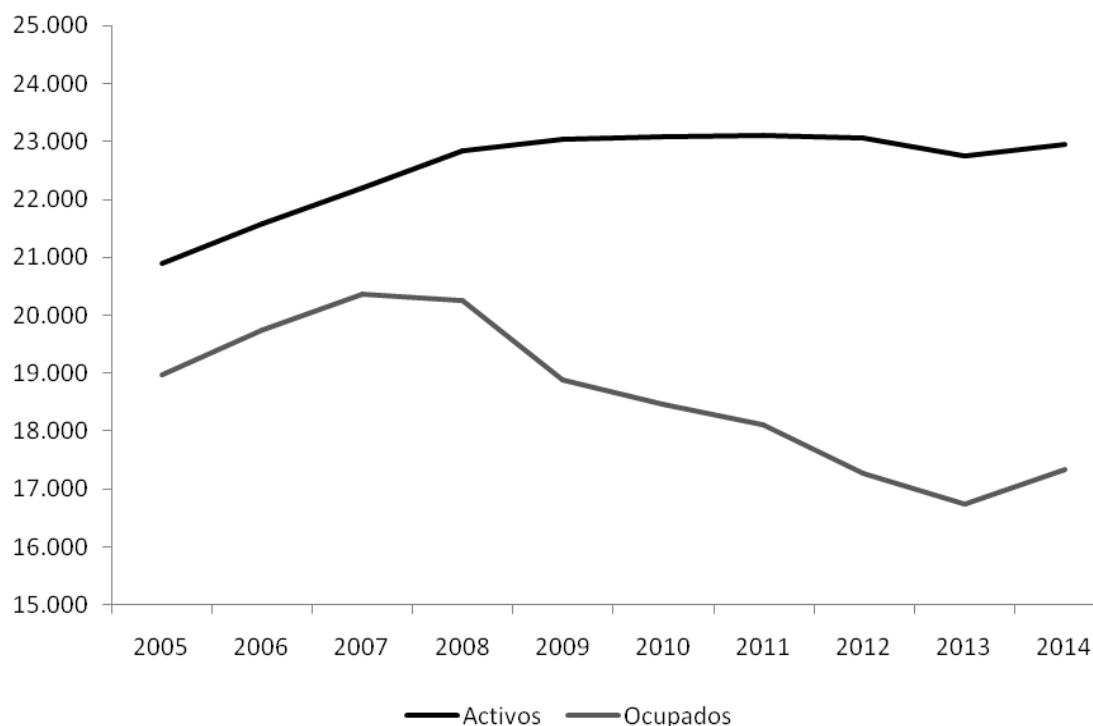
**Cuadro 3.1. Población activa, ocupada y parada en España (2005-2014). En miles**

	Población de más de 16 años	Activos	Ocupados	Parados
<b>2005</b>	36415,98	20885,73	18973,25	1912,50
<b>2006</b>	37007,95	21584,76	19747,65	1837,10
<b>2007</b>	37662,88	22189,90	20356,00	1833,90
<b>2008</b>	38207,85	22848,25	20257,63	2590,60
<b>2009</b>	38431,58	23037,48	18887,98	4149,50
<b>2010</b>	38479,10	23088,90	18456,50	4632,40
<b>2011</b>	38497,30	23103,60	18104,60	4999,00
<b>2012</b>	38428,50	23051,00	17282,00	5769,00
<b>2013</b>	38189,60	22745,30	16750,00	5995,30
<b>2014</b>	38514,58	22954,58	17344,18	5610,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

Los datos anteriores se pueden observar en el Gráfico 3.1., que permite ver la evolución seguida por los tres grupos de población señalados.

**Gráfico 3.1. Población activa, ocupada y parada en España (2005-2014)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

En lo que se refiere a la evolución del empleo en la Región de Murcia se observa un comportamiento similar al observado en el caso de España; hasta 2008, tanto la población ocupada como la población activa muestran un incremento, aunque esta última a un ritmo mayor que la primera, lo que hace que la tasa de paro sea cada vez



más pequeña. Sin embargo, a partir de 2008 y hasta 2013 se observó un intenso crecimiento de la población en paro, fruto del descenso acusado de la población ocupada y del mantenimiento e incluso crecimiento de la población activa, al menos, hasta 2013, año en el que se observa una acusada reducción de la población activa que continúa en el año 2014, a diferencia del caso de España en el que comienza a recuperarse. (Gráfico A.1. en Apéndice Estadístico).

#### *a) La población activa*

La población activa española se define como el grupo de personas mayores de 16 años que o bien trabajan o bien buscan activamente un empleo. La EPA circunscribe estas circunstancias a la semana de referencia o a la inmediatamente anterior a la realización de la encuesta. La población activa ha aumentado de manera constante en el período 2005-2011 llegando hasta los 23,1 millones de personas activas al final de dicho período. Entre 2012 y 2013, la cifra descendió en cerca de unas 350.000 personas aunque ya en el año 2014 comenzó a recuperarse alcanzando casi el nivel de 2011. De este hecho no sólo es responsable la entrada de la mujer al mercado de trabajo, sino también la entrada masiva en el mismo de los nacidos en los años ochenta, así como la incorporación al mercado de trabajo de población inmigrante, aunque se observa un descenso de la población de origen extranjero entre los activos –especialmente entre los de origen latinoamericano– a partir del año 2010, ya que en 2009 la incorporación de nueva inmigración al mercado de trabajo en España se redujo a menos de la mitad (192.000) respecto de años anteriores (Oliver Alonso, 2011). La inmigración es un hecho social de reciente aparición en España. El porcentaje de población inmigrante en España no llega a los niveles alcanzados en países europeos como Francia y Alemania; sin embargo, la tendencia ha sido creciente ya que la población de origen extranjero en España se situaba en el 4,1% en 2002 (11,73% en la Región de Murcia ese mismo año) y en 2014 se situaba en el 9,41% (14,04% en la Región de Murcia en tal año); sin embargo, desde 2009, año con el mayor porcentaje de población extranjera en España con un 11,7%, se ha experimentado un ligero decrecimiento que se hizo más intenso en los años 2013 y 2014; este hecho también se observa en la Región de Murcia aunque a partir del año 2010. Estas cifras hacen que la población de origen extranjero en España y aún más en la Región de Murcia deba ser tomada en cuenta, siendo muy importante el

grupo de inmigrantes procedentes de América Latina que supone cerca del 3,5% en España del total de la población española, aunque en 2014 solo supuso el 2,68% y dejó de ser el grupo mayoritario a favor del grupo de inmigrantes procedentes de la Unión Europea (3,52% en 2014). No obstante, la reciente crisis económica y financiera que ha afectado a España no ha hecho que la inmigración pierda peso en ninguna de las magnitudes del mercado de trabajo (Oliver Alonso, 2011).

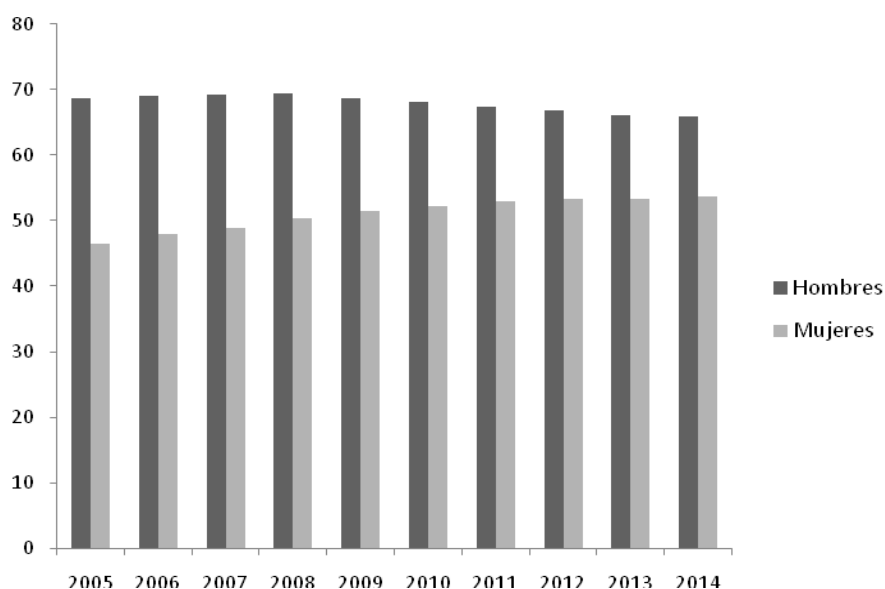
En los últimos siete años, la *tasa de actividad general* en España ha estado por encima del 57%, llegando en 2014 hasta casi el 60%. Este dato indica que más de la mitad de la población española tiene trabajo o lo busca activamente; además, pone de relieve que la relación de dependencia entre la población activa y la inactiva se mueve en márgenes muy ajustados, puesto que algo más de la mitad de la población –la mayor de 16 años– se encuentra en disposición de mantener económicamente a la otra mitad de la población. Esta situación puede cambiar en los años sucesivos, pues el envejecimiento creciente de la población que se experimenta en España hará que la población inactiva sea superior a la población activa. Además, la baja tasa de natalidad, que aunque se ha recuperado en los últimos años gracias sobre todo a la población inmigrante, no evitará que el equilibrio entre población activa e inactiva se pueda alcanzar a corto plazo. La tendencia de la población menor de 16 años fue decreciente hasta el año 2002, fecha en la que comenzó a recuperarse lenta y progresivamente debido en gran medida por el comportamiento demográfico de la población inmigrante. Ésta no sólo incrementa la población activa, sino que también hace lo propio con la tasa de natalidad española, de manera que la población potencialmente activa se incrementa.

La *tasa de actividad de la población extranjera* en España se ha mantenido en todo el período considerado en torno al 73%-77%, llegando al 73,84% en 2014 después de unos años de reducción a partir del año 2009 (Cuadro A.44. en Apéndice Estadístico), lo que indica que muchos de ellos han podido volver a su país tras la pérdida de sus empleos (Pajares, 2010), especialmente los más jóvenes, lo que ha favorecido un predominio de los nuevos activos con edades comprendidas entre los 45 y los 64 años (Oliver Alonso, 2011); en la Región de Murcia se observa la misma tendencia aunque la tasa de actividad es mayor durante todo el período considerado excepto en el año 2014 en el que cae hasta 72,51% (Cuadro A.53. en Apéndice Estadístico)–. Por *procedencia*, los

inmigrantes procedentes de países de la Unión Europea han experimentado el decrecimiento más significativo aunque comienzan a recuperarse en el año 2014, mientras que los procedentes de América Latina –el grupo con tasas de actividad más altas, pues se sitúan en torno al 83% en todo el período considerado– han visto decrecer su tasa de actividad desde el año 2010; los inmigrantes procedentes de países europeos no integrados en la Unión Europea han mantenido su tasa de actividad en cifras cercanas al 72% en el período comprendido entre los años 2007 y 2011. En el año 2007 se produjo un drástico descenso, mientras que a partir de 2011 se experimentó un descenso constante llegando a una tasa del 68,75% en 2014; por último, aquellos inmigrantes procedentes de países no comprendidos en las anteriores áreas geográficas y económicas citadas han visto un crecimiento continuado de su tasa de actividad desde el año 2009 hasta el 2013, año en el que comienza a decrecer para quedarse en el 71,28% en 2014 (Cuadro A.44. en Apéndice Estadístico).

*Las tasas de actividad por sexo*, como se puede observar en el Gráfico 3.2., revelan que, aunque la actividad es masculina, las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo de manera creciente y significativa; así, las mujeres pasaron de una tasa de actividad del 46,41% en el año 2005 a otra que en 2014 se aproximaba al 54%. No obstante, es cierto que la mayoría no se suma a la ocupación sino a la población en paro (Ortín, 1994).

**Gráfico 3.2. Tasas de actividad por sexo en España (2005-2014)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

Si se atiende a las tasas de actividad por sexo entre la población inmigrante, se puede observar que la tasa propia de los hombres es mayor que la de las mujeres en todos los grupos inmigrantes, aunque las diferencias se han ido reduciendo debido al decrecimiento de la tasa masculina desde el año 2009 y al crecimiento de la femenina, aunque ésta ha comenzado a descender en los años 2011, 2012, 2013 y 2014 (Cuadros A.44., A.45. y A.46. en Apéndice Estadístico). Para el caso de la Región de Murcia se puede decir que cumple con las mismas tendencias pues la tasa de actividad masculina es mayor que la femenina aunque las diferencias se han reducido (Cuadros A.53., A.54. y A.55. en Apéndice Estadístico).

*Las tasas de actividad por sexo y edad* ponen de manifiesto que aún existen diferencias entre hombres y mujeres. El Cuadro 3.2. indica que, prácticamente, la totalidad de los hombres en todo el período (más del 90%) comprendidos entre 25 y 54 años son activos, lo que contrasta con los menores porcentajes (en torno al 70-80%) que muestran las mujeres para ese mismo grupo de edad; es destacable el hecho de que la tasa de actividad de las mujeres de ese grupo de edad haya experimentado un incremento notable pues ha pasado de niveles próximos al 65% en la pasada década (2002) a otros que alcanzan el 82% en 2014. Este hecho pone de manifiesto que aunque los hombres siguen siendo los encargados del llamado trabajo productivo y que aunque aún persisten restos de un modelo patriarcal de familia y, por extensión, de sociedad tradicional, se observa una evolución paulatina hacia una sociedad de mayor igualdad entre hombres y mujeres en relación al acceso a la actividad laboral.

**Cuadro 3.2. Tasas de actividad por sexo y edad en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>										
16-24 años	48,0	48,6	48,6	48,6	45,6	43,1	41,2	39,2	38,0	36,3
25-54 años	80,9	82,0	82,8	83,8	84,7	85,2	85,8	86,5	86,7	87,2
Más de 55 años	19,1	19,6	19,9	20,8	21,2	26,7	27,3	27,9	28,0	28,4
<b>Hombres</b>										
16-24 años	53,1	53,0	53,4	52,7	49,3	45,9	43,1	41,0	40,2	38,3
25-54 años	92,4	92,6	92,6	92,6	92,3	92,2	92,3	92,4	92,2	92,3
Más de 55 años	28,4	28,9	28,7	29,6	29,0	33,5	33,2	33,3	33,0	33,0
<b>Mujeres</b>										
16-24 años	42,6	44,0	43,5	44,3	41,7	40,0	39,3	37,4	35,8	34,3
25-54 años	69,0	71,2	72,7	74,7	76,7	78,0	79,1	80,5	77,7	82,0
Más de 55 años	11,5	12,1	12,7	13,6	14,7	20,3	21,9	22,8	23,3	24,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

Ahora bien, si se quiere avanzar en el conocimiento del comportamiento de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, es importante observar la población activa femenina y masculina en función de grupos de edad más reducidos que los propios del Cuadro 3.2. (Cuadros A.1., A.2. y A.3. en Apéndice Estadístico). Los porcentajes de los hombres activos son superiores a los de las mujeres en prácticamente todos los grupos de edad. No obstante, es destacable el hecho del incremento de las tasas de actividad de las mujeres en prácticamente todos los grupos de edad en el período considerado de 2005-2014.

Se puede determinar, así, que las diferencias entre hombres y mujeres en lo que se refiere a las entradas y salidas del mercado de trabajo se minimizan a lo largo de los años. Las mujeres mantienen tasas de actividad cada vez más elevadas a edades más cercanas a la de jubilación lo que indica un cambio en el rol social de la mujer. Ésta ha abandonado paulatinamente el terreno del llamado trabajo reproductivo y se ha instalado en el del trabajo productivo. El cambio se debe a que el mayor nivel educativo y cultural al que ha accedido la mujer ha cuestionado su secular subordinación, de manera que antepone el trabajo y la independencia económica a la formación de una familia y a la dedicación al hogar.

La distribución de la población activa por *estudios terminados*<sup>45</sup> muestra que la tendencia es que cada vez sea mayor el porcentaje de activos con un alto nivel de estudios terminados. En el período considerado, el porcentaje de población activa que es analfabeta y sin estudios se ha establecido en torno al 0,4%; en relación a la población activa con estudios primarios se ha observado una reducción significativa pasando del 16,9% en 2005 al 7,52% en 2014. La tendencia opuesta se puede observar entre los activos con estudios secundarios y con estudios universitarios, ya que cada vez son más los activos con estudios secundarios y superiores. Esta tendencia puede explicarse por la apuesta que en España se ha hecho en la inversión en capital educativo,

---

<sup>45</sup> Para el tratamiento de la variable “estudios terminados” se ha procedido al agrupamiento de sus categorías en cuatro. A saber: Analfabetos y sin estudios –en el año 2014 se han incluido en esta categoría a aquellas personas que no han finalizado sus estudios de primaria–, estudios primarios, estudios secundarios y universitarios y otros. Dentro de la categoría de estudios secundarios se ha incluido a los trabajadores técnicos-profesionales.

ya que fue vista por la generación de post-guerra como un medio adecuado para la promoción social.

En definitiva, la población activa española –que representa el 60% del total de la población y que es asalariada en su mayoría– ha experimentado a lo largo del período considerado entre los años 2005 y 2014 procesos de cambio que deben ser mencionados. En primer lugar, la economía española ha tendido hacia la terciarización, lo que ha supuesto que la mayoría de la población activa manifieste encontrarse en el sector dedicado a los servicios. En segundo lugar, en paralelo a este proceso de cambio, se ha dado otro que es quizás más relevante. Éste ha consistido en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en contingentes muy numerosos. A pesar de que las diferencias entre hombres y mujeres perduran en la actualidad, pues las mujeres aún ocupan un rol y una posición subsidiarios respecto al hombre, éstas han realizado un esfuerzo loable para equipararse a la situación que vive el hombre en el mercado de trabajo y se encuentran en buena posición para conseguirlo. Este hecho se refleja en que las mujeres abandonan el mercado laboral a edades más avanzadas a las que lo hacían tan sólo ocho años atrás. Se puede decir, entonces, que las mujeres han decidido priorizar su carrera laboral –trabajo productivo– a la familia y al hogar –trabajo reproductivo–, aunque es una situación transicional a la vista de los datos que se expondrán en el Cuadro 3.3. en relación al tipo de jornada.

En lo que se refiere a la *población activa en la Región de Murcia*, se observa un aumento constante de la misma en el período 2005-2012 habiendo llegado hasta 742.000 personas activas al final del período considerado, aunque desciende en los años 2013 y 2014 hasta las 722.000 personas. Este incremento continuado de la población activa en la totalidad del período es debido, al igual que en España, a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y de los individuos nacidos en los años ochenta junto con la incorporación de la población inmigrante, a pesar de que cayó en número a partir del año 2010. La población de origen extranjero en la Región de Murcia supone el 14,04% en 2014, una proporción mayor que para el conjunto de España.

La *tasa de actividad general* en la Región de Murcia ha estado por encima del 57% en el período 2005-2014 y ha mostrado un crecimiento constante hasta el año 2012 –llegando

al 62,21%—, aunque descendió en los años 2013 y 2014 hasta el 61,1%, cifra mayor que la existente para el conjunto de España. Esto es debido a una mayor presencia de población de origen extranjero en la Región de Murcia y a la naturaleza de la propia población, más joven que la española.

Las *tasas de actividad por sexo* en la Región de Murcia muestran tendencias similares a las propias de España (Cuadro A.31. en Apéndice Estadístico), pues la tasa de actividad femenina ha crecido constantemente hasta el año 2012, mientras que la tasa de actividad masculina se ha ido reduciendo, al menos, desde 2007. Por tanto, la diferencia entre la tasa de actividad femenina y masculina se han reducido aunque, es mayor en la Región de Murcia que en el conjunto de España, lo que indica que el mercado de trabajo de la Región de Murcia tiene mayores desigualdades que el de España.

Las *tasas de actividad por sexo y edad* en la Región de Murcia son similares a las de España (Cuadro A.31. en Apéndice Estadístico). Hasta 2008, las tasas de actividad de los jóvenes (entre 16 y 24 años) fueron superiores en la Región de Murcia; sin embargo, la mayor sensibilidad de la tasa regional a la crisis económica provocó una convergencia de ambas tasas que persiste hasta el año 2014 (Hernández Martínez, et al., 2011). Es destacable el hecho de que las tasas de actividad de las mujeres con edades comprendidas entre 25 y 54 años y aquellas con más de 55 años han mostrado una tendencia creciente significativa entre 2005 y 2014, aunque tales tasas son menores en la Región de Murcia que en España.

La tendencia de la población activa por *estudios terminados* en la Región de Murcia es semejante a la de España, es decir, cada vez son más los activos con niveles de estudios superiores. Sin embargo, existe una diferencia en cuanto a la proporción de activos en cada uno de los grupos de estudios terminados, pues en la Región de Murcia son más los activos con bajos niveles de estudios y menos los activos con estudios superiores en relación a España. Esto indica que el nivel educativo de la población activa en la Región de Murcia es inferior al propio del conjunto de España y explica las diferencias que se observan entre ambas tasas (Hernández Martínez et al., 2011).

En definitiva, la población activa en la Región de Murcia tiene un comportamiento similar a la de España pues se observa la incorporación de la mujer al mercado de

trabajo y de un contingente significativo de población inmigrante. Sin embargo, existen algunos aspectos que lo hacen particular como son, en primer lugar, las desigualdades entre hombres y mujeres más acentuadas en la Región de Murcia que en España; en segundo lugar, los niveles formativos de la población activa, más bajos que en España.

#### *b) La población ocupada*

La composición y tendencias de la población ocupada son muy similares a las propias de la población activa. Es decir, las estadísticas muestran que la población ocupada es, fundamentalmente, masculina; manifiestan que las diferencias entre hombres y mujeres se reducen paulatinamente en el período de tiempo tomado como referencia; y ponen de relieve que la mayoría de la población ocupada es asalariada. Por tanto, se observa innecesaria la repetición de las mismas explicaciones.

La *tasa de empleo de la población extranjera en España* ha experimentado un decrecimiento entre los años 2006 y 2014 habiendo pasado del 68,03% en 2006 al 47,16% en 2013, aunque en 2014 se recuperó llegando al 48,37%. La reducción de la tasa de empleo fue más acusada a partir del año 2009, como consecuencia de la crisis económica y financiera y se dio tanto para los extranjeros procedentes de países de la Unión Europea como aquellos que proceden de países ajenos a ella. La *tasa de empleo de la población extranjera en la Región de Murcia* ha experimentado un decrecimiento más intenso pues en un período de tiempo más corto –entre los años 2007 y 2013– pasó del 72,29% al 47,27%, lo que indica que el mercado de trabajo de la Región de Murcia ha acusado de manera más intensa la crisis económica y financiera en lo que a la población inmigrante se refiere. No obstante, al igual que para el caso de España, en el año 2014 la tasa de empleo se recuperó hasta llegar al 49,74% (Cuadro A.56. en Apéndice Estadístico).

Si se atiende la tasa de empleo de la *población extranjera por sexo* se puede observar que la masculina –52,15% en 2014– es mayor que la femenina –44,90% en 2014– en todo el período considerado, aunque las diferencias tienden a reducirse. Si bien la tasa de empleo de hombres y mujeres se redujo entre los años 2006 y 2013, la intensidad es mayor en la tasa de empleo masculina que en la femenina; esto se hace más evidente con la crisis económica y financiera, pues son los hombres quienes se vieron más



afectados (Cuadros A.47., A.48. y A.49. en Apéndice Estadístico) independientemente del origen (Fundación FOESSA, 2014b) y, entre ellos, los jóvenes, mientras que las mujeres de 45 a 64 años aumentaron su empleo, al menos hasta 2010 (Oliver Alonso, 2011); la reducción de las tasas de empleo de las mujeres se ha dado en mayor medida en las de origen latinoamericano y de países europeos no comunitarios (Fundación FOESSA, 2014b). El mismo comportamiento se observa en la Región de Murcia (Cuadros A.56., A.57. y A.58. en Apéndice Estadístico) (Nicodemo y Nicolini, 2012).

En este apartado se van a observar las preferencias de los ocupados españoles en cuanto al tipo de jornada en la que desempeñan su trabajo. El *tipo de jornada* más utilizado y preferido en España es aquel que lleva al trabajador a desempeñar su tarea a tiempo completo (Cuadro A.4. en Apéndice Estadístico). Esto lo demuestra el alto porcentaje de trabajadores empleados en tal tipo de jornada –en torno al 87% como media– durante todo el período considerado, así como el bajo porcentaje de trabajadores empleados en una jornada de tipo parcial –siempre en torno al 12% en todo el período– La tendencia que muestran los dos tipos de jornada es opuesta, pues mientras disminuye el porcentaje de trabajadores a jornada completa, aumenta, aunque levemente, el de los trabajadores a jornada parcial; no obstante, el porcentaje de trabajadores a jornada parcial se ha visto incrementado notablemente en los años de crisis 2009, 2010, 2011 y, sobre todo, en 2012 y 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, aunque en 2014 se ha reducido ligeramente hasta llegar al 15,91%.

**Cuadro 3.3. Población ocupada por tipo de empleo buscado en España (2005-2014). En porcentaje**

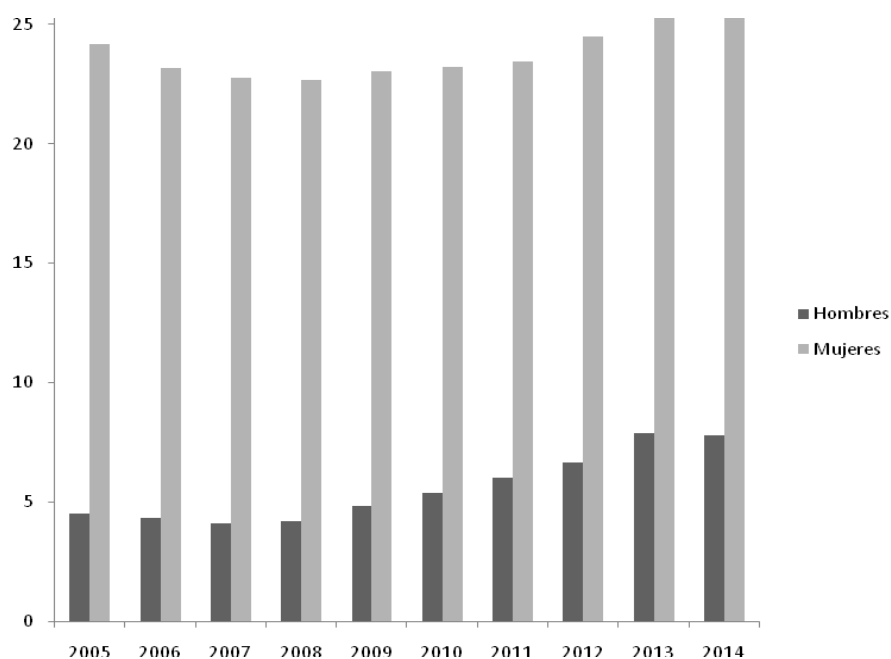
	Sólo jornada completa	Jornada completa o si no, parcial	Jornada parcial o si no, completa	Sólo jornada parcial	Cualquier tipo
<b>2005</b>	64,98	6,54	1,26	9,66	17,56
<b>2006</b>	64,16	6,47	1,32	10,29	17,76
<b>2007</b>	65,60	6,46	1,31	10,67	15,97
<b>2008</b>	62,79	6,92	1,30	12,31	16,68
<b>2009</b>	55,54	8,17	1,07	11,35	23,87
<b>2010</b>	52,89	8,80	0,84	8,49	24,78
<b>2011</b>	47,53	12,30	1,04	8,10	26,53
<b>2012</b>	44,38	12,05	1,15	7,12	30,53
<b>2013</b>	42,43	12,55	0,96	6,29	32,30
<b>2014</b>	44,35	13,10	1,02	5,66	31,76

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

El Cuadro 3.3. muestra que en 2005, el 64,98% de los ocupados busca sólo un trabajo de jornada completa y que sólo el 6,54% busca uno de este tipo, aunque admitiría la posibilidad de una jornada a tiempo parcial. Es decir, la primera opción de casi dos tercios de los ocupados es la jornada a tiempo completo. Se observa un descenso importante del porcentaje de trabajadores que sólo buscaban un empleo de jornada completa a partir del año 2008, 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 (Fundación FOESSA, 2014b). Igualmente, es destacable que en 2014 casi uno de cada tres trabajadores esté decidido a buscar un empleo bajo cualquier tipo de jornada mientras que en años anteriores el ratio era muy inferior –en tan solo seis años se ha duplicado el porcentaje–.

La jornada a tiempo parcial es infrutilizada en el mercado de trabajo español pues tan solo el 15,91% de los ocupados en 2014 trabajan a tiempo parcial (Cuadro A.4. en Apéndice Estadístico). Este tipo de jornada es, además, eminentemente femenina pues, tal y como muestra el Gráfico 3.3., las diferencias entre hombres y mujeres dejan bien patente este hecho.

**Gráfico 3.3. Población ocupada que trabaja a tiempo parcial por sexo en España (2005-2014).  
En porcentaje**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

Las razones que aducen las ocupadas para elegir la jornada a tiempo parcial reflejan que las mujeres se encuentran vinculadas al trabajo reproductivo, a pesar de que tienen la voluntad de ejercer el trabajo productivo (Cuadros A.5., A.6. y A.7. en Apéndice Estadístico). La principal diferencia entre hombres y mujeres radica en que en 2014 son más las mujeres que eligen un trabajo a tiempo parcial (12,22%) debido al cuidado de niños o adultos enfermos o incapacitados que los hombres (1,19%) y también son más las mujeres que en 2014 eligen un trabajo a tiempo parcial debido a otras obligaciones familiares (5,70%) que los hombres (1,28%). No obstante, en el período considerado se observa que estos motivos tienen cada vez menos peso en la elección que las mujeres hacen de la jornada a tiempo parcial.

En definitiva, la población ocupada española es masculina y asalariada en su mayoría. La población ocupada, además, trabaja a tiempo completo y muestra, claramente, su preferencia por este tipo de jornada. Inevitablemente, la jornada a tiempo parcial se encuentra marginada. Son las mujeres quienes más trabajan en este tipo de jornada y lo hacen con la intención de conjugar tanto el trabajo productivo como el reproductivo. Esto demuestra, una vez más, la situación de cambio y transición en la que todavía se encuentra el rol social de la mujer aunque que ésta aún debe afrontar retos.

La evolución de la población ocupada en la Región de Murcia es similar a la seguida por el conjunto de España. Se observa un incremento hasta 2007, fecha de inicio de la crisis económica y financiera que provoca el inicio de una tendencia de decrecimiento que perduró hasta el año 2013, pues ya en 2014 se observó una recuperación en la población ocupada.

Al igual que en el conjunto de España, en la Región de Murcia la mayoría de la población ocupada es asalariada aunque es sólo una mínima parte de ésta la que trabaja a tiempo parcial: el 17,36% en 2014. La tendencia de este tipo de jornada es creciente en el período 2005-2014 aunque se ha observado un crecimiento más intenso a partir de 2009; por supuesto, se observa la tendencia opuesta en el tipo de jornada a tiempo completo (Cuadro A.32. en Apéndice Estadístico).

La proporción de población ocupada que trabaja a tiempo parcial en la Región de Murcia es mayor que en España aunque solo a partir de 2010. De esta manera, se puede

considerar que este tipo de jornada es utilizada en mayor medida en la Región de Murcia que en España en los años de la crisis económica y financiera. Además, las diferencias entre hombres y mujeres en relación al uso de este tipo de jornada son mayores que en España (Gráfico A.2. en Apéndice Estadístico).

En definitiva, la composición de la población ocupada en la Región de Murcia es similar a la de España pues es masculina y asalariada esencialmente. La mayoría de la población ocupada trabaja en una jornada a tiempo completo y una mínima parte lo hace a tiempo parcial, siendo las mujeres las que más trabajan bajo este tipo de jornada. Por tanto, al igual que ocurre con la población ocupada en el conjunto de España, existen diferencias entre hombres y mujeres que se reducen progresivamente; es destacable el hecho de que las diferencias entre ambos sexos son mayores en la Región de Murcia que en España.

### *c) La población en paro*

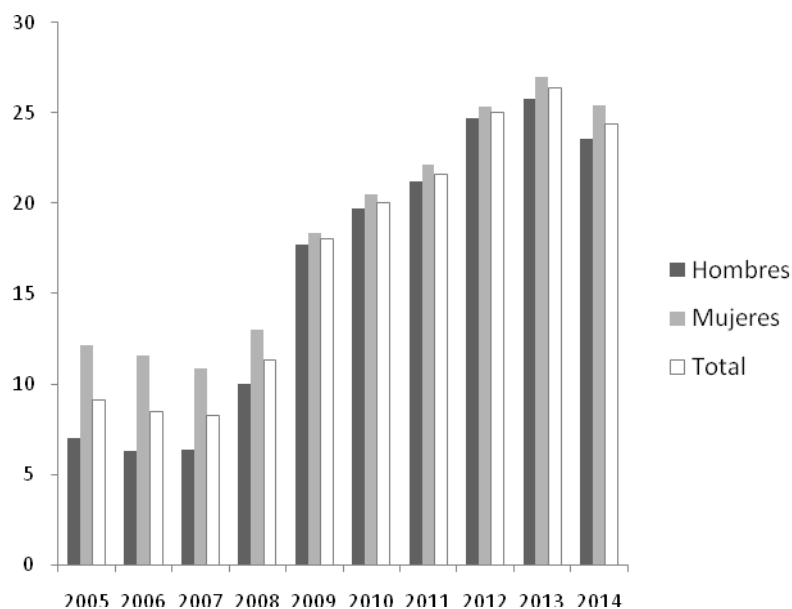
La nueva definición de parado establecida en el Reglamento (CE) Nº 1897/2000 de la Comisión, de 7 de septiembre de 2000, aunque no obliga a la modificación de la definición formal de parado que emplea la EPA –se sigue utilizando la definición internacional de la Organización Internacional del trabajo (OIT)– introduce nuevos requisitos para la consideración de parado. Así, entre otros requisitos para ser considerado como tal, se debe haber estado en contacto en las últimas cuatro semanas con una oficina de empleo pública o privada con el fin de encontrar trabajo.

Tal y como se puede observar en el Gráfico 3.4., en 2005 el 9,16% de la población activa se encontraba en situación de paro en España. En los sucesivos años y hasta 2007, la tasa de paro se redujo hasta llegar al nivel más bajo del 8,26%. Sin embargo, es a partir del año 2008 cuando se experimenta un crecimiento muy notable pues en ese año se llega a una tasa del 11,3% aunque en el siguiente se experimenta una alarmante destrucción de empleo motivada por la crisis económica y financiera internacional que hace que la tasa de paro llegue hasta el 18%, tendencia que no cesa pues en 2013 la tasa de paro alcanzó el 26,36% de la población activa. La intensidad del crecimiento del paro en España en los primeros años de la crisis se explica, fundamentalmente, por el

deterioro del sector de la construcción (Toharia y Malo, 2009). Ya en 2014 se observó una reducción de la tasa de paro quedando en el 24,4%.

*Previsiblemente en 2013 y 2014 no se crecerá porque necesitaremos llegar a crecer por encima del 2,5 en términos reales para crear empleo (E3, Economía).*

**Gráfico 3.4. Tasas de paro por sexo en España (2005-2014)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

La *tasa de paro de la población extranjera en España* ha experimentado un crecimiento continuado y constante en todo el período considerado, aunque se ha comportado de una manera menos negativa que la propia de la población nativa (Oliver Alonso, 2011). Su crecimiento ha sido muy intenso al pasar del 11,49% en 2005 al 34,49 % en 2014 aunque fue en el año 2009 –un año después que para la población nativa– cuando se dio el mayor crecimiento ya que la destrucción de empleo fue más acentuada en sectores como la construcción y el sector servicios que, tradicionalmente, han sido sectores de ocupación de la población extranjera (Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social, 2009; Pajares, 2010) (Cuadro A.50. en Apéndice Estadístico). La principal razón de la destrucción de empleo entre la población extranjera en los primeros años de la crisis económica y financiera se sitúa en el aumento de los activos (Carrasco Carpio y García Serrano, 2012; Oliver Alonso, 2011). El aumento de las tasas de paro se ha dado tanto entre los inmigrantes procedentes de países de la Unión Europea como entre aquellos procedentes de países ajenos a ella; en los años 2008 y 2009

destacó el crecimiento de la tasa de paro de la población marroquí, mientras que en 2010 destacó el caso de la población rumana y ecuatoriana (Carrasco Carpio y García Serrano, 2012).

Para el caso de la Región de Murcia se observa que el crecimiento de la tasa de paro se da a partir del año 2007 y lo hace de manera muy intensa pues pasa del 10,06% en ese año al 19,95% en 2008 y al 34,07% en 2009 alcanzando la tasa más alta en 2013 con el 37,25%. En 2014 se observó una reducción drástica pues la tasa se situó en el 31,45% (Cuadro A.59. en Apéndice Estadístico).

Si se atiende a la *tasa de paro de la población extranjera por sexo en España*, se puede observar que en los primeros años del período –de 2005 a 2008– la tasa masculina es inferior a la femenina aunque en los últimos años, es decir, de 2009 a 2014 ocurre lo contrario (Oliver Alonso, 2013). Así, aunque la tasa de paro ha experimentado un crecimiento tanto para hombres como para mujeres, son los hombres quienes más afectados se han visto debido al peso del sector de la construcción en el desempleo (Pajares, 2010) (Cuadros A.50., A.51. y A.52. en Apéndice Estadístico); el mismo comportamiento se observa para el caso de la *tasa de paro de la población extranjera por sexo en la Región de Murcia*, aunque a partir de 2013, la tasa de paro femenina vuelve a ser mayor (Cuadros A.59., A.60. y A.61. en Apéndice Estadístico).

El hecho más relevante está en la diferencia entre las *tasas de paro por sexo*. A lo largo de todos los años considerados, se observa que la tasa de paro femenina casi dobla a la masculina hasta el año 2007 en el que las diferencias se reducen hasta llegar a los años 2012, 2013 y 2014 en los que la destrucción masiva de empleo igualó prácticamente las tasas de paro de tanto hombres como mujeres. Por tanto, se puede decir que el paro es una característica más propia de las mujeres que de los hombres aunque en una situación de crisis económica y financiera profunda, este hecho social pierde su validez.

Al tener en cuenta las *tasas de paro por sexo y edad* (Cuadros A.8., A.9. y A.10. en Apéndice Estadístico), se observa la misma tendencia reseñada anteriormente. Las tasas de paro son más elevadas para las mujeres que para los hombres tanto en el grupo de edad 16-24 años como en el grupo de edad 25-54 años. Es destacable el hecho de que los efectos de la crisis económica y financiera se han dejado sentir en mayor medida en

el grupo de edad más joven y entre los hombres, debido entre otras cosas a que estos últimos se encuentran empleados en ocupaciones manuales (Fundación FOESSA, 2014b); tanto hombres como mujeres en tal grupo de edad alcanzan en 2014 una tasa de paro en torno al 60%: 58,38% los hombres y 60,90% las mujeres.

La evolución de las tasas de paro por *estudios terminados* (Cuadros A.11., A.12. y A.13. en Apéndice Estadístico) es creciente en el período para todos los grupos considerados hasta el año 2013, pues en 2014 comienza a recuperarse excepto para el grupo de trabajadores con estudios universitarios. No obstante, los grupos que han experimentado un crecimiento mayor de sus tasas de desempleo son los analfabetos y sin estudios (del 21,67% en 2005 se pasó al 54,11% en 2013 y al 49,26% en 2014) junto con los trabajadores que tan solo tienen estudios primarios (del 10,51% en 2005 se pasó al 39,85% en 2013 y al 38,33% en 2014); de esta manera, se puede decir que son los grupos que están sufriendo en mayor medida las consecuencias de la crisis económica y financiera (Fundación FOESSA, 2014b; Santos Ortega y Martín Martín, 2012). Las tasas de paro de los trabajadores con estudios secundarios y con estudios universitarios también han aumentado en el período considerado aunque en una proporción menor y, además, las tasas de paro son más reducidas –la tasa de los primeros pasó del 9,02% en 2005 al 29,25% en 2013 y al 26,86% en 2014 y la de los segundos pasó del 4,28% en 2005 al 10,68% en 2013 y al 14,75% en 2014–; ha afectado principalmente a aquellos trabajadores empleados en ocupaciones manuales (Fundación FOESSA, 2014b). Las diferencias entre hombres y mujeres en prácticamente todos los grupos de estudios considerados se han igualado en 2014 ya que en 2005 las mujeres tenían tasas de paro más altas que los hombres. El mismo comportamiento se observa entre la población inmigrante, pues los individuos con niveles educativos bajos son los más afectados (Pajares, 2010).

*La empresa también se deshace primero de los menos cualificados. Está afectando a todos los tramos de edad y, ahora, quizás sea más dramático el que los jóvenes tengan un nivel académico tan bajo como media* (E5, Relaciones Laborales).

Una vez conocido el perfil del parado en España, resta conocer la naturaleza misma del paro, lo que es de gran ayuda para el conocimiento del mercado de trabajo. Por *el tiempo de búsqueda de empleo* (Cuadros A.14., A.15. y A.16. en Apéndice Estadístico) se

observan tendencias significativas en el período 2005-2014. Los períodos cortos –de menos de un mes, de uno a tres meses y de tres a menos de seis meses–, acusaron la crisis económica que comenzó en 2008, pues en ese período se observa cómo decrecieron los porcentajes de trabajadores que encontraron un empleo. De manera inversa se comportaron los períodos más largos de búsqueda de empleo. Es destacable que el porcentaje de los parados de larga duración o entre 1 y 2 años aumentó notablemente pasando del 11,49% en 2008 al 25,6% en 2010 y al 19,29% en 2014; más llamativo es el incremento del porcentaje de trabajadores que tardan 2 años o más en encontrar un empleo pues se pasó del 15,55% en 2005 al 42,29% en 2014, siendo el único período de tiempo de búsqueda cuyo porcentaje ha seguido creciendo en 2014. Por tanto, la crisis económica hace que los períodos de búsqueda de empleo por parte de los parados sean cada vez mayores.

La tendencia que se había observado en la reducción de los parados de larga duración se ha visto rota en el año 2009. También es significativo el hecho de que antes de la fecha de 2008 o inicio de la crisis económica y financiera internacional, el porcentaje de mujeres en paro de larga duración es mayor que el de hombres aunque a partir de esa fecha la tendencia se invierte o los porcentajes se igualan, lo que demuestra una vez más que los hombres son los más afectados por la crisis.

En definitiva, 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 dos últimos años a pesar de que en 2007 se alcanzó la tasa de paro más reducida en los últimos veinticinco años. El paro afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, a los jóvenes que a los individuos de edad más avanzada y a los trabajadores no cualificados que a los cualificados. Además, existen indicios que demuestran que el mercado de trabajo en España se encuentra dividido en dos segmentos. 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, lo que tiene repercusiones en la empleabilidad de los trabajadores.

*La variable permanencia cobra un peso más importante que las otras incluso. Eso hace que tus estudios, que tu género, que tu experiencia profesional valga muy poco en cuanto a las probabilidades de inserción (E5, Relaciones Laborales).*



Autores como Santos Ortega, Montalbá Ocaña y Moldes Farelo (2004) observan la existencia de un paro friccional que afecta a trabajadores que acceden y abandonan el desempleo frecuentemente y, al mismo tiempo, observan la existencia de un paro consolidado que afecta a un grupo de trabajadores cada vez más numeroso que se ve incapaz de salir de la situación de paro. Tal y como se ha visto, pasan a ser los parados de larga duración que pueden convertirse en excluidos sociales. Son personas incapaces de desarrollar un proyecto vital y, en definitiva, forman parte de los perdedores.

*Quizá, el rasgo de nuestra dualidad que introduce más perturbación no es el hecho de que haya un conjunto de puestos de trabajo muy estables y unos muy inestables sino el hecho de que los muy inestables tienen poca probabilidad de llegar a lo más estable (E3, Economía).*

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 Ortega, Montalbá Ocaña y Moldes Farelo, 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 Ortega, 2006).

En lo que se refiere a la evolución de las *tasas de paro en la Región de Murcia*, se observa que tiene un comportamiento similar al de las tasas propias del conjunto de España. En el año 2007 se alcanzó la cifra más baja (7,56%) aunque a partir de 2008 el crecimiento de la tasa de paro resulta alarmante hasta alcanzar en 2013 la cifra más alta del período considerado: 28,98%, reduciéndose en 2014 quedándose en el 26,59% (Gráfico A.3. en Apéndice Estadístico). La diferencia en relación a España se encuentra en que en el período de crecimiento económico, la tasa de paro en la Región de Murcia era inferior a la española y, por el contrario, en el período de crisis económica y financiera la tasa de paro en la Región de Murcia es muy superior a la española. Si se observan las *tasas de paro por sexo en la Región de Murcia* se puede comprobar que, al igual que en el conjunto de España, la tasa de paro femenina dobla a la masculina hasta el año 2007 aunque a partir de ese año las diferencias se reducen hasta llegar al año 2012 en el que las tasas de paro femenina y masculina son prácticamente idénticas

–incluso en 2009 y 2010 la tasa de paro masculina superó a la femenina (Nicodemo y Nicolini, 2012)– (Cuadro A.33. y Gráfico A.3. en Apéndice Estadístico). Ya en 2013 y 2014 las diferencias entre hombres y mujeres vuelven a recuperarse ampliándose cada año.

Al analizar las *tasas de paro por sexo y edad* se observa que son más elevadas las femeninas que las masculinas tanto en el grupo de edad 16-24 años como en el grupo de edad 25-54 años hasta el año 2008, fecha en la que se invierte la tendencia hasta el año 2013 (Cuadro A.33. en Apéndice Estadístico). Esto indica que la crisis económica y financiera en la Región de Murcia ha afectado con mayor virulencia a los hombres en un primer momento, lo que se puede derivar de la estructura económica propia de la Región de Murcia centrada en sectores intensivos en mano de obra como la construcción (Hernández Martínez et al., 2011). Además, se debe señalar que los jóvenes son el grupo con mayores tasas de paro.

La evolución de la población en paro por *estudios terminados* en la Región de Murcia es similar a la del conjunto de España, de manera que es el grupo de trabajadores con estudios superiores el que tiene cifras de paro inferiores a los grupos de trabajadores con niveles de formación más bajos, aunque en los años 2013 y 2014 las tasas de paro de los trabajadores con estudios primarios llegan a ser algo inferiores a las de aquellos que tienen estudios universitarios (Cuadro A.34. en Apéndice Estadístico).

Al tener en cuenta el *tiempo de búsqueda de empleo* de los parados en la Región de Murcia, se puede observar que tienen un comportamiento idéntico al de los parados del conjunto de España, pues a partir de 2008 los períodos de búsqueda de empleo por parte de los parados son cada vez mayores. La situación de la mujer y el hombre en relación al tiempo de búsqueda de empleo en la Región de Murcia y su comportamiento a lo largo del período considerado también resulta ser similar al del conjunto de España (Cuadro A.35. en Apéndice Estadístico).

En definitiva, el paro en la Región de Murcia alcanza niveles muy altos que superan a los propios de España. El paro es un fenómeno que, tradicionalmente, afecta en mayor medida a la mujer aunque que en la crisis económica y financiera se ha masculinizado en parte debido a la estructura económica y productiva de la Región. Los jóvenes y los trabajadores con menor nivel de formación son aquellos que sufren de manera más

intensa el paro. Y, finalmente, el paro de larga duración es otra de las características cada vez más presente tanto para hombres como mujeres.

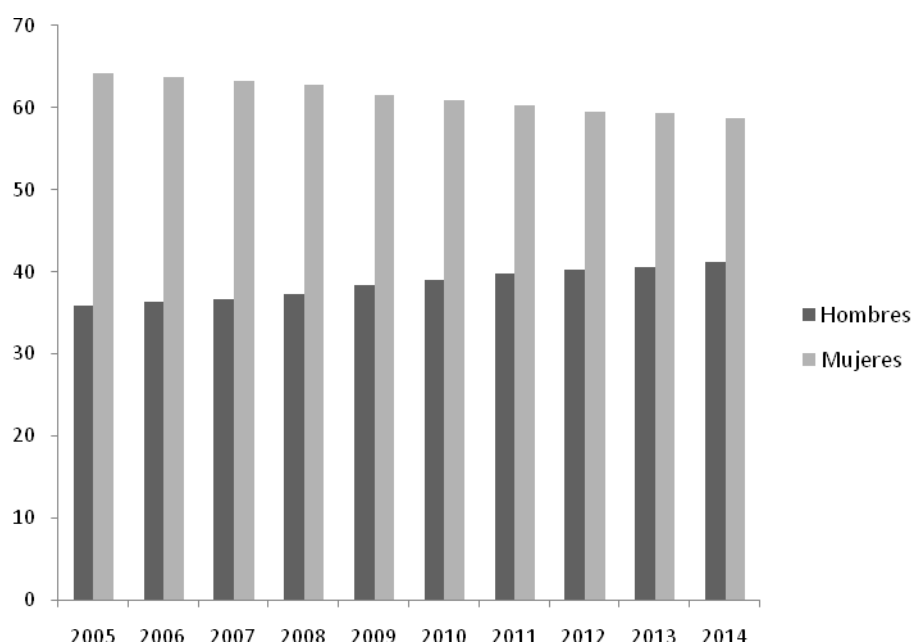
#### *d) La población inactiva*

Los inactivos se definen como aquellos individuos no clasificados como ocupados o parados, es decir, como activos en la semana de referencia en la que se realiza la encuesta. La población inactiva comprende las siguientes categorías: las amas de casa o personas que se ocupan de su hogar, estudiantes mayores de dieciséis años, jubilados o prejubilados, los incapacitados para trabajar por algún tipo de minusvalía que supera el 33%, los individuos que perciben una pensión distinta a la de jubilación o prejubilación, personas que realizan sin remuneración trabajos sociales o de carácter benéfico, aquellas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben ayuda pública o privada y todas aquellas que no estén incluidas en ninguna de las categorías anteriores.

Esta población tiene importancia por el número –15,5 millones de personas en 2014– y por el papel que ocupan en el debate acerca del envejecimiento de la población y la sostenibilidad del sistema de pensiones público. El número de inactivos ha crecido entre los años 2008 y 2014, habiéndolo hecho especialmente aquellos inactivos “desanimados” –individuos que no buscan empleo pues consideran que no van a encontrarlo a pesar de que están en disposición de trabajar– entre los años 2011 y 2014. Si se atiende a la edad, se observa que el crecimiento de los inactivos “desanimados” es propio de los trabajadores mayores de 55 años (INE, 2014b).

Por el contrario a lo que ocurría con la población activa, la inactiva es mayoritariamente femenina. Al igual que ocurría en la población activa, aunque de manera más lenta, las diferencias en los porcentajes de hombres y mujeres inactivos se reducen a lo largo de los años debido a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. El Gráfico 3.5. muestra tal tendencia.

**Gráfico 3.5. Población inactiva por sexo en España (2005-2014). En porcentaje**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

La distribución de la población inactiva por *grupos de edad* (Cuadro A.17 en Apéndice Estadístico) muestra que los mayores porcentajes de inactivos se agrupan en los primeros y últimos grupos de edad. En los primeros –de 16 a 19 años–, pues esta población se dedica mayoritariamente al estudio; en los últimos –de 60 a 64 años y de 70 y más años–, pues se corresponden con la edad de jubilación y prejubilación. Es significativo que en el período 2005-2014, los porcentajes de los últimos grupos de edad se hayan incrementado, lo que se corresponde con el progresivo envejecimiento de la población.

Si se observa la población inactiva por *edad y sexo* se puede detectar la misma tendencia que se ha observado con anterioridad (Cuadros A.18. y A.19. en Apéndice Estadístico). Ahora bien, la principal diferencia entre hombres y mujeres aparece en la diferente estructura de su distribución. Por un lado, las mujeres presentan una bastante homogénea, de manera que en todos los grupos de edad –a excepción de los dos primeros y los dos últimos– aparecen unos porcentajes muy similares. Por otro lado, los hombres presentan una distribución en forma de “U”, es decir, en los primeros y últimos grupos de edad la inactividad muestra altos porcentajes –superiores a los de las mujeres–, mientras que los grupos de edad intermedios presentan unos porcentajes de

inactividad bajos. Esta diferencia entre hombres y mujeres responde, tal y como se ha explicado, a los diferentes roles sociales que representan, pues los hombres se encargan del trabajo productivo y las mujeres del reproductivo.

En definitiva, la población inactiva es, fundamentalmente, femenina. Se observa que existen importantes diferencias entre hombres y mujeres, pues la inactividad es una condición que los hombres consideran únicamente en la adolescencia, primera juventud y vejez, mientras que las mujeres la consideran en todas las edades por igual. Por tanto, a pesar de que cada vez son menos las mujeres inactivas, aún persiste un modelo tradicional de división sexual del trabajo. Y esto lo demuestra el hecho de que la causa más aducida entre los hombres para la inactividad es la jubilación –en torno al 60% en todo el período considerado–, mientras que la de las mujeres es su ocupación en labores del hogar –en torno al 38%-48% en todo el período considerado– y un aumento del porcentaje de mujeres que aducen la jubilación como causa de su inactividad (Cuadros A.20., A.21. y A.22. en Apéndice Estadístico).

En lo que se refiere a la *población inactiva en la Región de Murcia* se observa que es femenina a pesar de que las diferencias en los porcentajes de hombres y mujeres inactivos se han ido reduciendo a lo largo del período considerado (Cuadro A.36. en Apéndice Estadístico). En relación a España, la proporción de mujeres inactivas es mayor.

Al tener en cuenta la población inactiva *por grupos de edad* de la Región de Murcia se observa que el comportamiento es idéntico al mostrado por la población inactiva del conjunto de España (Cuadro A.37. en Apéndice Estadístico). Al analizar la población inactiva *por edad y sexo* en la Región de Murcia también se observan las mismas tendencias que en el caso de España debido a los distintos roles sociales que representan (Cuadros A.38. y A.39. en Apéndice Estadístico).

Si se atiende a la población inactiva distribuida *por sexo y causa de inactividad principal*, se observa que la causa más aducida entre los hombres para la inactividad es la jubilación mientras que las mujeres aducen las labores del hogar mayoritariamente. La proporción de mujeres que consideran esta causa como la principal para su inactividad en la Región de Murcia se ha ido reduciendo a lo largo del período considerado al igual

que en España; no obstante, la proporción es mayor en la Región de Murcia que en el conjunto de España (Cuadros A.40., A.41. y A.42. en Apéndice Estadístico).

En definitiva, la población inactiva es femenina en la Región de Murcia y las diferencias entre hombres y mujeres continúan existiendo debido a la persistencia de un modelo tradicional de división sexual del trabajo. Este modelo, a la luz de los datos, es más intenso en la Región de Murcia que en España.

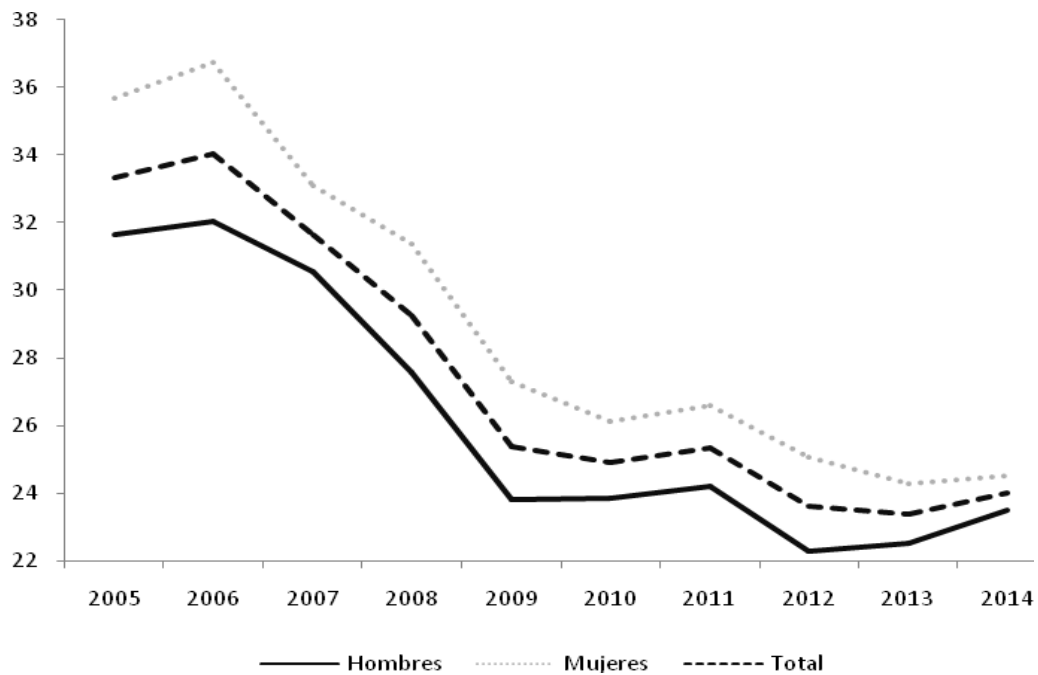
### **3.1.2. La temporalidad**

La temporalidad se presenta, después del paro, como el segundo gran problema del mercado de trabajo español a solucionar debido al elevado uso que las empresas<sup>46</sup> hacen de los contratos temporales (Toharia, 2005). Para analizar la temporalidad hay que centrarse en el grupo laboral de los asalariados. Éstos constituyen un grupo que representa por sí solo más del 80% de la población ocupada, lo que en valores absolutos se traduce en unos quince millones y medio de trabajadores en 2005 y algo más de catorce millones doscientos mil en el año 2014. Por su parte, la temporalidad que afectaba a cerca de dos millones de trabajadores en 1988, alcanzó en 2002 la cifra de cuatro millones de personas, cinco millones y medio en 2006 y tres millones cuatrocientas mil personas en el año 2014, lo que da una idea de la cantidad de trabajadores que se pueden ver influidos por algún cambio en la legislación que regula ese tipo de contratos.

---

<sup>46</sup> Según Toharia (2005), los motivos que llevan a las empresas a utilizar los contratos temporales son la cualificación de los trabajadores, los costes del contrato a igualdad de cualificación de los trabajadores, la necesidad de adaptarse a los ciclos de la economía y, finalmente, al arraigo de la cultura de la temporalidad en el empresariado español.

Gráfico 3.6. Asalariados con contrato temporal por sexo en España (2005-2014). En porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

El Gráfico 3.6. muestra la evolución de los trabajadores con contrato temporal desde el año 2005 al 2014. Se pueden distinguir cuatro etapas en cuanto a la evolución de la temporalidad. La primera etapa está caracterizada por un crecimiento año tras año de la tasa de temporalidad y que concluye en el año 2006 alcanzando el nivel más alto –34,04%–. La segunda etapa es aquella en la que se reducen los porcentajes de trabajadores con contratos temporales de manera muy drástica pues se pasó de un porcentaje de población asalariada temporal del 34% en 2006 a otro del 24,91% en el año 2010<sup>47</sup>. La tercera etapa se iniciaría, por tanto, en ese año observándose un incremento ligero del porcentaje aunque a partir de 2011 vuelve a decrecer el porcentaje de trabajadores con contratos temporales debido a la crisis económica y financiera y la destrucción de empleo (Ortiz García, 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). Este hecho también se observa entre la población extranjera que

<sup>47</sup> La reforma laboral del año 2006 puede considerarse como una de las causas de la reducción de la temporalidad ya que buscó la compensación de los costes entre trabajadores temporales e indefinidos (Toharia y Malo, 2009); 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.

ha visto cómo entre 2005 y 2010 aumentó la tasa de contratos indefinidos un 20% llegando hasta el 60,6% en 2010 (Pajares, 2010; Carrasco Carpio y García Serrano, 2012; Fundación FOESSA, 2014b). El tiempo de residencia en España es también un factor que tiene efectos sobre la reducción de la tasa de temporalidad de la población extranjera (Carrasco Carpio y García Serrano, 2012). La última etapa se inicia en el año 2013 en la que se observa un repunte del número de trabajadores con contratos temporales.

*La crisis ha cargado la mano sobre la destrucción de empleo. En un primer momento se ha cargado los empleos más inestables que han sido los primeros que se han suprimido (E3, Economía).*

No sólo los trabajadores con contratos temporales se han visto afectados por la intensidad de la crisis económica y financiera sufrida en España sino también los trabajadores ocupados en empleos de exclusión, fundamentalmente irregulares, que han visto reducido su número considerablemente desde el año 2009 (Fundación FOESSA, 2014b).

Al tener en cuenta la distribución de la población con contrato temporal por sexo (Cuadro A.23. en Apéndice Estadístico), se observa que el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres en todo el período considerado. En 2014, un 24,52% de las mujeres ocupadas tienen contratos temporales aunque alcanzaron su nivel más alto en el año 2006 (36,74%). Por su parte, un 23,52% de los hombres ocupados tienen contratos temporales en 2014 aunque alcanzaron su nivel más alto en el año 2006 (32,04%).

La distribución de la población con contrato temporal por *edad* (Cuadros A.24., A.25. y A.26. en Apéndice Estadístico), muestra que los porcentajes de los trabajadores más jóvenes –de 16 a 19 años, de 20 a 24 años y de 25 a 29 años– muestran una tendencia decreciente en el período 2005-2014, mientras que el resto de los grupos de edad muestran una tendencia creciente en la totalidad del período, lo que indica que la temporalidad afecta cada vez más a ocupados con edades mayores que 30 años, ya sean hombres o mujeres.

Los ocupados jóvenes son los que más afectados se han encontrado por el contrato temporal desde hace varias décadas (Toharia, 2005), de manera que Santos Ortega



(2006) llega a nombrarlos como la “generación flexible”, también por verse afectados por procesos intermitentes y sucesivos de empleo precario y paro. Actualmente, son los más afectados por la temporalidad pues hasta un 32,39% de los ocupados con edades entre 16 y 29 años tenían un contrato temporal en 2014 por un 32,59% de los ocupados entre 30 y 39 años. Por su parte, los trabajadores de edad más avanzada son quienes menos contratos temporales celebran, a pesar de que en el período considerado se observe un incremento en los porcentajes de los trabajadores de edad avanzada (40-49, 50-59 y 60-69 años) que trabajan bajo un contrato temporal.

A continuación, se busca la profundización en el conocimiento de la naturaleza de los contratos temporales. El contrato temporal tiene múltiples plasmaciones dependiendo de la particular forma que adopte. De esta manera, se puede hablar de contratos temporales celebrados por obra o servicio determinado, por circunstancias de la producción, por sustitución de un trabajador con derecho a reserva de ese puesto de trabajo –es el llamado contrato de interinidad–, por formación o por prácticas. Aparte de éstas, existen otras formas que, aún siendo menos usuales tienen su utilidad tanto para el empresario como para el trabajador y también se celebran.

El Cuadro 3.4. muestra la distribución de los trabajadores temporales por el *tipo de contrato temporal celebrado*. En él se puede observar claramente la tendencia que existe a la celebración de un mayor porcentaje de contratos temporales por obra o servicio determinado. La cobertura de la ausencia de otro trabajador y los contratos eventuales por circunstancias de la producción son los otros tipos de contrato temporal que más se celebran.

Ahora bien, el dato más notable está en el incremento en el porcentaje de trabajadores con un contrato para obra o servicio determinados entre 2005 y 2013, pues se pasó del 34,80% en 2005 al 38,54% en 2014, a pesar de que en 2010 se alcanzó el mayor porcentaje: 39,42%. El hecho de que el contrato para obra o servicio determinados cobre cada vez más importancia con el paso del tiempo puede ser debido al intento por parte de las últimas reformas laborales de limitar la contratación temporal causal y al intento de igualar los costes de contratación de los trabajadores temporales y los indefinidos ya sea a la entrada o a la salida del mercado de trabajo (Toharia y Malo,

2009), lo que no ha posibilitado la reducción de la tasa de temporalidad antes del año 2007 ya que los contratos indefinidos con bonificaciones no ayudan a aumentar el número de trabajadores indefinidos pues cubren puestos de trabajo inherentemente inestables (Cebrián, Moreno y Toharia, 2011). A todas las modalidades de contratación se les estipula una duración mínima y máxima. Sin embargo, el contrato para obra o servicio determinado es el único que puede tener una duración incierta a pesar de que esté limitada por la finalización de la obra o del servicio. De esta manera, los empresarios encuentran en el contrato por obra o servicio, una modalidad que les permite utilizar la contratación temporal sin aparente límite temporal.

**Cuadro 3.4. Población asalariada temporal por tipo de contrato temporal en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Eventual por circunstancias de la producción</b>	16,22	16,82	16,76	17,23	16,17	16,79	18,72	19,45	19,56	19,92
<b>De aprendizaje, formación o práctica</b>	4,00	3,61	3,73	3,32	3,34	3,55	3,48	3,41	4,07	4,43
<b>Estacional o de temporada</b>	7,72	6,17	6,78	6,59	7,15	7,67	7,88	8,36	9,42	9,32
<b>En período de prueba</b>	1,75	1,42	1,79	1,57	1,07	0,99	0,97	0,92	0,91	0,85
<b>Cubre la ausencia de otro trabajador</b>	7,06	7,52	8,04	9,21	10,94	11,38	11,50	11,68	10,97	11,74
<b>Para obra o servicio determinado</b>	34,80	35,18	38,13	38,34	39,10	39,42	38,10	37,62	37,96	38,54
<b>Verbal</b>	6,69	8,37	8,55	8,17	7,74	8,18	7,56	6,54	5,76	4,86
<b>Otro tipo</b>	4,59	3,37	3,30	3,55	3,93	3,51	3,66	3,32	3,20	2,61
<b>No sabe</b>	17,16	17,55	12,92	12,02	10,58	8,50	8,13	8,70	8,14	7,73

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

El comportamiento de hombres y mujeres en relación al tipo de contrato temporal celebrado es similar al explicado anteriormente (Cuadros A.27. y A.28. en Apéndice Estadístico).

La distribución de la población asalariada temporal por *duración del contrato* resulta de gran utilidad para profundizar en el conocimiento de la naturaleza de la temporalidad. El Cuadro 3.5. muestra la diferencia significativa en la evolución seguida por los contratos de corta y larga duración. En todo el período considerado, los contratos no superiores a seis meses son aquellos que en mayor proporción se celebran; la proporción de

contratos de este tipo establecidos en todo el período ha sido estable mientras que la celebración de los contratos con duración entre el año y los tres años, cuya proporción también es significativa pues recoge al 10,07% de ocupados asalariados en 2014, se ha reducido en el período considerado.

**Cuadro 3.5. Población asalariada temporal por duración del contrato en España (2005-2014).**  
En porcentaje

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Menos de 3 meses</b>	16,56	15,78	15,17	14,79	16,56	17,03	17,11	17,91	19,48	19,26
<b>De 4 a 6 meses</b>	21,95	18,93	17,98	17,11	16,26	15,40	16,58	14,87	15,25	16,07
<b>De 7 a 11 meses</b>	6,34	5,78	5,53	5,86	5,97	5,84	5,81	6,24	6,55	6,27
<b>De 1 a 3 años</b>	12,10	10,84	10,50	10,94	11,42	9,95	9,95	10,28	9,84	10,07
<b>3 años o más</b>	3,02	2,90	2,95	2,76	3,33	3,60	3,75	3,58	5,03	4,53
<b>No sabe</b>	40,04	45,77	47,87	48,54	46,47	48,18	46,80	47,12	43,85	43,80

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

En definitiva, la duración de los contratos temporales es bastante reducida, pues en 2014 el 16,07% y el 19,26% de los trabajadores temporales manifiestan que su contrato tiene una duración de 4 a 6 meses y de menos de 3 meses, respectivamente.

Otro aspecto importante que permite profundizar en el conocimiento de la naturaleza de la temporalidad en España es el *nivel de permanencia de los trabajadores* en esa situación. Algunos estudios (Toharia, 1996; 1998; Alba, 1998; Hernanz, 2003; Toharia y Cebrián, 2007) determinan que existe una proporción de trabajadores cercana al 33% que permanece de manera continuada en la situación de temporalidad, de manera que en estos casos, los contratos temporales no se establecen como una transición hacia los contratos indefinidos. El perfil del trabajador atrapado en la temporalidad, en términos de Luis Toharia (1998), es el de un hombre, joven menor de 30 años que tiene bajo nivel educativo y que trabaja en sectores de actividad en los que la temporalidad está muy presente. Además, los estudios mencionados muestran que existe una relación directa entre la antigüedad en el empleo y la probabilidad de tener un contrato indefinido. Por otro lado, Güell y Petrongolo (2003) demuestran que la cualificación de los trabajadores es un factor determinante para evitar la permanencia continuada en la situación de temporalidad.

Con todas estas cifras se puede considerar que el mercado de trabajo en España está claramente segmentado.

*Lo que deberíamos atacar son los rasgos lesivos de la dualidad. El problema no es tanto que existan los dos lugares; el problema está en que nos dotemos de la suficiente estabilidad, de la suficiente seguridad en el empleo y la suficiente flexibilidad para que el tránsito de uno a otro sea posible sin ningún gran trauma (E3, Economía).*

Como conclusión a este apartado referido a la temporalidad en España, se puede decir que ésta afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, a los jóvenes que a los mayores, aunque se observa una tendencia a que más trabajadores de mayor edad se vean afectados. Por otro lado, el sector privado realiza más contratos temporales que el sector público, aunque es significativo que la proporción de contratos temporales celebrados en el primero se haya reducido en el período considerado entre 2005 y 2012 (Cuadro A.29. en Apéndice Estadístico) y haya sido el sector público en el que se ha observado un ligero incremento de la proporción de trabajadores contratados bajo la fórmula temporal entre los años 2005 (4,63%) y 2011 (5,12%); aunque, a partir de ese año se haya observado una reducción pasando al 4,13% en 2014 (Cuadro A.30. en Apéndice Estadístico). La crisis económica y financiera ha tenido efectos similares en uno y otro ámbito, aunque la destrucción de puestos de trabajo temporal ha sido mayor en el sector privado.

*Yo hoy no vería ni siquiera seguridad en el sector de las Administraciones Públicas. (E7, Relaciones Laborales).*

En lo que se refiere a la *temporalidad en la Región de Murcia* se pueden observar cinco etapas en su evolución. La primera de ellas está caracterizada por un crecimiento constante que finaliza en el año 2005 al alcanzar el nivel más alto (41,48%); la segunda etapa se caracteriza por un descenso acusado de los porcentajes de trabajadores con contrato temporal pues se pasa del 41,48% de 2005 al 32,73% de 2009; a partir de este año y hasta 2011 se puede hablar de una tercera etapa en la que vuelve a crecer la proporción de trabajadores con contrato temporal, llegando a una cifra del 33,77% en 2011; la cuarta etapa que comienza en 2012 tiene un decrecimiento de la proporción de trabajadores con contrato temporal; y la última etapa que comienza en 2013 cuando vuelve a crecer de nuevo la proporción de trabajadores con contrato temporal (Gráfico A.4. en Apéndice Estadístico).

El comportamiento de la contratación temporal en la Región de Murcia es similar al observado para el conjunto de España, aunque existen diferencias. El período en el que se reduce la proporción de trabajadores temporales en la Región de Murcia es más reducido –dura un año menos– que el propio de España. La diferencia más notable entre uno y otro mercado de trabajo reside en que en la Región de Murcia los niveles de temporalidad son más elevados que en el conjunto de España en el período considerado: en torno a nueve puntos porcentuales, lo que indica que el mercado de trabajo de la Región de Murcia es mucho más precario que el propio de España.

Al tener en cuenta la distribución de la *población con contrato temporal por sexo en la Región de Murcia* se observa que los hombres muestran tendencias idénticas a las descritas anteriormente, lo que no ocurre con las mujeres. Desde el año 2006 (43,5%) hasta el año 2011 (32,67%) la proporción de mujeres con contrato temporal se reduce de manera constante hasta el punto de que en el año 2010 la proporción de hombres con contrato temporal supera a la de las mujeres (Cuadro A.43. en Apéndice Estadístico). Este hecho no ocurre en el conjunto de España, lo que indica que los hombres en la Región de Murcia –debido a la estructura económica y productiva– se ven más afectados por la temporalidad que en el conjunto de España.

En definitiva, se puede decir que la temporalidad afecta tradicionalmente y en mayor medida a las mujeres que a los hombres, aunque en los años de la crisis económica y financiera se han reducido las diferencias entre ambos sexos. Afecta más a jóvenes que a mayores aunque se observa una tendencia a que más trabajadores de mayor edad se vean afectados. Además, en comparación con el mercado de trabajo de España, el de la Región de Murcia es aún más precario afectando a porcentajes de población ocupada muy significativos.

### **3.2. Situación de la exclusión social en España**

Ya se ha visto que la exclusión social se caracteriza “como un fenómeno estructural, dinámico, multifactorial, multidimensional y heterogéneo, que incluye un componente individual y que es abordable desde las políticas públicas” (Hernández Pedreño, 2008: 38-39).

En los últimos años se ha observado un aumento del número de personas y grupos sociales afectados por situaciones de vulnerabilidad y exclusión social que hace pensar que la cohesión social en España está en serio riesgo tal y como asegura el VII Informe FOESSA (2014b). Éste considera que la fractura social se ha ensanchado hasta un 45% entre los años 2007 y 2013, ya que el Índice Sintético de Exclusión Social<sup>48</sup> ha pasado del 1,03% en 2007 al 1,21% en 2009 y al 1,5% en 2013. Se ha ampliado el espacio social de la exclusión social en el período comprendido entre los años 2007 y 2013, pues se ha pasado de un 15,8% de hogares afectados a un 21,9% de los hogares en 2013. En cuanto a personas afectadas por la exclusión social se ha pasado del 16,3% en 2007 al 25,1% en 2013 (Fundación FOESSA, 2014a). En términos del Informe FOESSA (2014b), tanto la exclusión moderada como la severa han aumentado en el período 2007-2013 y lo han hecho de manera considerable a partir del año 2009. Esto ya fue anticipado en el VII Informe del Observatorio de la Realidad Social de Cáritas (2012) que admitía, además, la existencia de un proceso de intensificación y de cronificación de la pobreza.

Desde el año 2007 hasta el año 2014 (Gráfico 3.7.) se ha dado una tendencia creciente que ha sido imparable desde el comienzo de la crisis económica y financiera en la tasa arope<sup>49</sup>, debido fundamentalmente al crecimiento del número de hogares con baja intensidad de empleo a partir del año 2009 (Llano Ortiz, 2015).

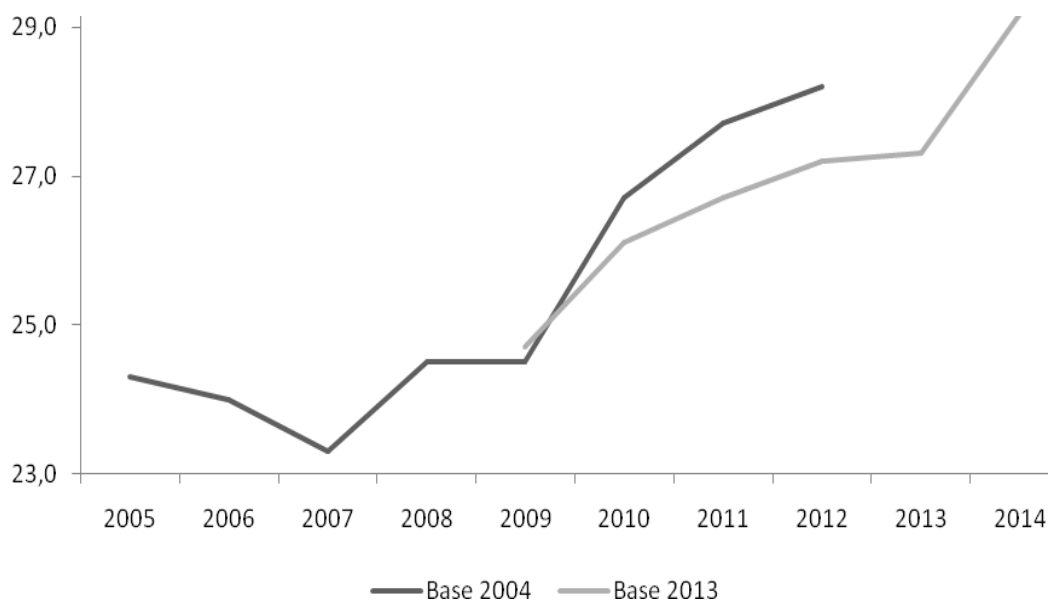
---

<sup>48</sup> Los Informes FOESSA incluyen este factor en un Índice Sintético de Exclusión Social que contiene una batería de 35 indicadores relacionados con las siete variables o dimensiones de la exclusión social. Este índice es mucho más completo que la tasa Arope pues además de incluir los factores económicos y laboral de ésta, se incluyen otros que tienen en cuenta la ayuda de las administraciones y de la red familiar y de amistades como sugiere De los Cobos Arteaga (2015).

<sup>49</sup> La tasa Arope es un indicador agregado de personas que viven en situación o riesgo de pobreza y exclusión social. El indicador agrupa tres factores: La Renta, de manera que se consideran en riesgo de pobreza a las personas que viven en hogares con una renta inferior al 60% de la renta mediana equivalente; la Privación Material Severa, que agrupa a personas que viven en hogares que declaran no poder permitirse cuatro de nueve ítems seleccionados a nivel europeo: pagar el alquiler o una letra, mantener la casa adecuadamente caliente, afrontar gastos imprevistos, una comida de carne, pollo o pescado (o sus equivalentes vegetarianos) al menos 3 veces por semana, pagar unas vacaciones al menos una semana al año, un coche, una lavadora, un televisor en color, un teléfono (fijo o móvil); la Intensidad de trabajo, variable que comprende la relación entre el número de personas por hogar que están en edad de trabajar y el de las que efectivamente trabajan. Se consideran personas en situación o riesgo de pobreza o de exclusión social aquellas personas que viven con bajos ingresos (60% de la mediana del ingreso equivalente), y/o las personas que sufren de privación material severa (4 de los 9 ítem definidos) y/o las personas que viven en hogares con una intensidad de empleo muy baja o nula (por debajo del 0.2).

En 2014<sup>50</sup>, un 29,2% de individuos se encontraban en situación o riesgo de pobreza o de exclusión social. Este porcentaje se incrementó de manera significativa en relación al 2013, año en el que se había mantenido estable con respecto a 2012 –si se tiene en cuenta la nueva metodología–, debido al descenso de la tasa de pobreza motivado por la reducción general de ingresos (Llano Ortiz, 2015). Las mujeres siempre han estado más afectadas por la exclusión social que los hombres, aunque esta tendencia se ha invertido en los años 2012, 2013 y 2014 (Gráficos A.5. y Gráfico A.6. en Apéndice Estadístico). A pesar de que las distancias entre hombres y mujeres se han reducido, los hogares encabezados por una mujer siguen estando más afectados por la exclusión social (Fundación FOESSA, 2014b).

**Gráfico 3.7. Evolución de la tasa arope en España (2005-2014)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida.

Al tener en cuenta la tasa arope o el riesgo de exclusión social por edad (Cuadro 3.6.), se comprueba que todos los grupos han visto incrementado su porcentaje a partir del año 2007 y, especialmente, en 2014. La excepción se da entre los mayores de 65 años

<sup>50</sup> En la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2013 se ha producido un cambio metodológico que afecta a la producción de los datos relativos a los ingresos del hogar, ya que se utilizan los ficheros administrativos. Esto implica una ruptura metodológica que hace que los datos del año 2013 no sean comparables con los de años anteriores. A pesar de que el Instituto Nacional de Estadística ha realizado unas estimaciones retrospectivas de los principales indicadores desde 2009 hasta 2013 (Base 2013), en este trabajo se han empleado los datos obtenidos con la antigua metodología (Base 2004) hasta el año 2012 y los datos del año 2013 con la nueva metodología con el fin de disponer de la información más actualizada.

debido a que han mantenido su nivel de renta a través de las prestaciones sociales, lo que es indicativo de que el sistema de protección social en España está muy enfocado hacia las generaciones más mayores (Fundación FOESSA, 2014b). El proceso de rejuvenecimiento de la exclusión social se muestra en que los jóvenes menores de 29 años son quienes han tenido las tasas más elevadas en el período considerado de 2005 a 2014. Al mismo tiempo, son los jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años quienes han visto cómo su situación se ha deteriorado de manera más intensa en el período considerado pasando de una tasa del 21,8% en 2007 a otra del 34,5% en 2012 y del 36,4% en el año 2014; tampoco se puede olvidar el comportamiento del grupo de personas con edades comprendidas entre los 30 y 44 años, pues aunque no tienen las tasas más elevadas, su situación también se ha visto deteriorada de manera intensa desde el año 2007. Los mismos comportamientos se observan tanto para hombres como para mujeres (Cuadros A.62. y A.63. en Apéndice Estadístico).

**Cuadro 3.6. Evolución de la tasa arope por edad en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	24,3	24,0	23,3	24,5	24,5	26,7	27,7	28,2	27,3	29,2
<b>Menores de 16 años</b>	28,6	29,2	27,8	30,0	29,8	32,1	32,3	32,8	31,9	35,4
<b>De 16 a 29 años</b>	21,6	21,0	21,8	23,1	24,1	28,5	31,2	34,5	33,0	36,4
<b>De 30 a 44 años</b>	21,0	20,0	19,3	20,6	21,7	25,3	26,4	28,3	28,0	30,4
<b>De 45 a 64 años</b>	23,5	22,5	22,7	24,1	24,5	27,0	28,2	29,1	28,9	31,0
<b>De 65 y más años</b>	30,1	31,1	27,8	27,7	24,3	21,4	20,9	16,6	14,5	12,9

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida.

Por tanto, se puede decir que en el período 2005-2014 el número de personas en situación de riesgo de exclusión social ha aumentado considerablemente y de una manera constante. Las mujeres, los jóvenes menores de 29 años, los individuos con bajos niveles educativos y los parados son los grupos sociales que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social en mayor medida.

A continuación se realiza un análisis de la exclusión social tratando cada una de las siete dimensiones que definen a la exclusión social: economía, trabajo, educación o nivel educativo, salud, vivienda, red socio-familiar y la relacionada con la participación ciudadana.

#### *a) Economía*

La dimensión *Economía* es la que fundamentalmente determina la situación del individuo o del hogar respecto a la exclusión social. La relación que se establece entre



los ingresos del hogar o el individuo y la exclusión es directa, pues se observa mayor exclusión social a medida que las situaciones de pobreza se agravan.

Los datos de la renta por habitante publicada por el Instituto Nacional de Estadística indican una caída significativa en el período de crisis económica a partir del año 2008, situándose en los 17.813 euros en 2013 y en los 18.068 euros en 2014, año en el que se produce una recuperación –siendo este último dato un avance de estimación–. Esto hace pensar en la existencia de una década perdida (Fundación FOESSA, 2013). La remuneración de los asalariados también se ha visto reducida en el mismo período no sólo por razones estrictamente económicas derivadas de la crisis económica y financiera sino también por las medidas adoptadas tras la reforma laboral de 2012. Así, ha habido una reducción notable del nivel de renta de los hogares españoles que ha sido creciente y constante en los últimos años llegando a ser inferior en términos reales a la existente en el año 2000 (Fundación FOESSA, 2014a). El empobrecimiento ha sido un proceso que ha afectado a la mayoría de la población, aunque lo ha hecho de manera más intensa con la población que se encuentra en exclusión social (Fundación FOESSA, 2014b).

Al mismo tiempo, en los últimos años se ha observado un aumento muy importante de los hogares que carecen de cualquier tipo de ingresos provenientes del trabajo, de prestaciones de desempleo o de la Seguridad Social<sup>51</sup>, pues se ha pasado de un porcentaje que rondaba el 2,5% en 2005 al 4,0% en 2014 o lo que es lo mismo, cerca de 750.000 hogares, tal y como se puede ver en el Cuadro 3.7.

**Cuadro 3.7. Hogares sin ingresos (2005-2014). En valor absoluto (en miles) y en porcentaje**

	Valor absoluto	Porcentaje
<b>2005</b>	392,8	2,5
<b>2006</b>	365,6	2,3
<b>2007</b>	380,4	2,3
<b>2008</b>	427,0	2,5
<b>2009</b>	506,9	2,9
<b>2010</b>	500,9	2,8
<b>2011</b>	595,6	3,3
<b>2012</b>	674,6	3,7
<b>2013</b>	742,9	4,1
<b>2014</b>	742,1	4,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

<sup>51</sup> Ver sub-epígrafe 1.4.2. “Políticas públicas del mercado de trabajo en España”, páginas 89-103.

Ya en 2008, el Informe FOESSA (2008) destacaba que un 17% de los hogares españoles carecía de alguno de los bienes considerados como básicos por la mayoría de la población y además, la mitad de los hogares en exclusión severa<sup>52</sup> se veían afectados por la privación. Un 27% de los hogares españoles que se encontraban en situación de exclusión severa y un 17% de los que se encontraban en situación de exclusión compensada consideraban tener gastos excesivos.

Los indicadores de privación material como la incapacidad para afrontar gastos imprevistos o la imposibilidad de afrontar pagos relacionados con la vivienda principal han empeorado a partir del año 2007 (Fundación FOESSA, 2013). Entre 2007 y 2010 se triplicó la proporción de hogares españoles que tenían retrasos en los pagos de hipoteca o alquiler de vivienda, de facturas de electricidad, gas y agua y de otros préstamos, pasando del 0,3% al 1% (Martínez Virto y García Pérez, 2012). En lo que se refiere a la privación de los bienes más básicos, el porcentaje de hogares afectado se mantiene en niveles bajos pues en 2013 afecta tan sólo al 1,6%, aunque se prevé un incremento si la situación de crisis persiste (Fundación FOESSA, 2014b).

La reducción del nivel de renta no ha sido generalizada pues según la Encuesta de Condiciones de Vida, la distribución de la renta en España es cada vez más desigual habiendo pasado del 5,5% en 2005 al 6,8% en 2014 –en 2012 alcanzó su mayor nivel llegando al 7,2%. La tendencia ha sido creciente en todo el período y su crecimiento ha sido más intenso a partir del año 2007. Ha habido una recomposición de la distribución de la población por rentas de manera que el grupo de rentas bajas –por debajo del 75% de la mediana– ha incrementado su porcentaje en un 8% llegando al 40% del total de la población, el grupo de rentas medias ha visto reducido su porcentaje y el grupo de rentas altas se ha mantenido sin variación prácticamente (Fundación FOESSA, 2014a; Llano Ortiz, 2015). En este proceso de ampliación de las diferencias, se observa que los trabajadores afectados por situaciones de exclusión social han experimentado un

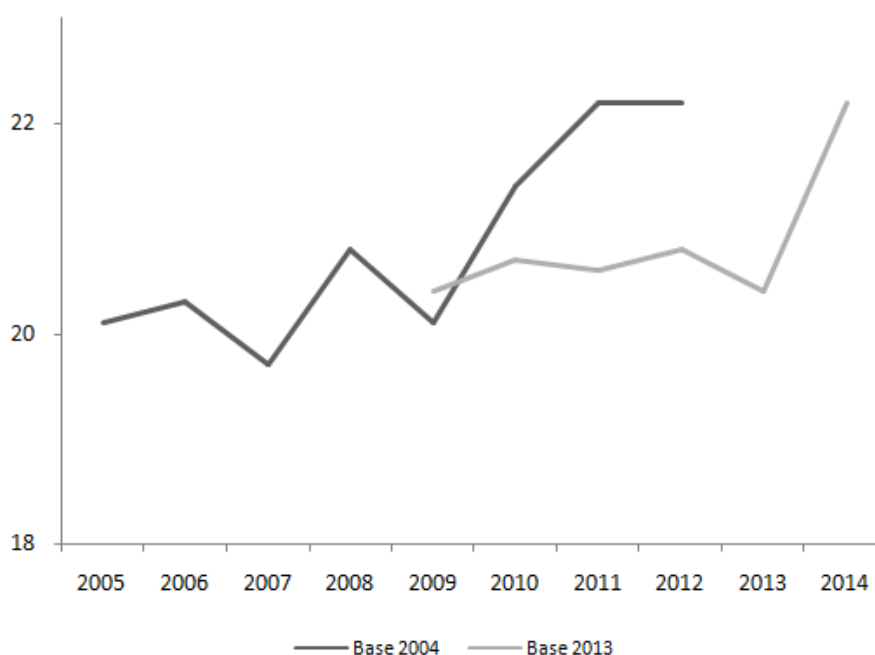
---

<sup>52</sup> En el Informe FOESSA se construye un índice de la exclusión cuya media para el conjunto de la población española es 0,9868 y 1,0319 si se considera a la población extranjera. En función de este índice se distribuyen los hogares españoles en cuatro categorías: los integrados, los integrados precariamente (aquellos afectados por algún indicador de exclusión aunque con índices inferiores al doble de la media), los hogares en exclusión compensada (aquellos con un índice de exclusión entre el doble y el cuádruple de la media) y los hogares en exclusión severa (aquellos con un índice de exclusión superior al cuádruple de la media).

descenso en sus ingresos medios en el período de crisis económica y financiera, lo que es indicativo de que sus condiciones laborales han empeorado (Fundación FOESSA, 2014b).

El aumento de la pobreza en España queda patente, igualmente, a través de la tasa<sup>53</sup> que mide la pobreza pues indica que en 2005 era el 20,1% de la población española la que se encontraba en riesgo de pobreza y en 2014 era el 22,2%, tal y como se puede observar en el Gráfico 3.8., aunque tal porcentaje no es comparable con el resto de la serie debido al cambio metodológico que ha afectado a la producción de los datos relativos a los ingresos del hogar; no obstante, si se atiende a la serie de la Base 2013, la tasa se ha mantenido relativamente estable en el período 2009-2013 en torno al 20,6%, aunque en el año 2014 se ha dado un incremento muy significativo. Esta tasa es relativa, lo que explica, en parte, el descenso observado en 2013.

**Gráfico 3.8. Evolución de la tasa de riesgo de pobreza en España. (2005-2014)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida.

<sup>53</sup> Según define el Instituto Nacional de Estadística, la tasa de riesgo de pobreza es el porcentaje de personas que está por debajo del umbral de pobreza. El umbral de pobreza depende de la distribución de los ingresos por unidad de consumo de las personas. Se fija este umbral en el 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo. La mediana es el valor que, ordenando a todos los individuos de menor a mayor ingreso, deja una mitad de los mismos por debajo de dicho valor y a la otra mitad por encima.

Algunos estudios (Fundación FOESSA, 2013) proponen marcar como referencia un año y actualizarlo con los cambios en el IPC, de manera que demuestran que, tomando el año 2005 como referencia, la pobreza habría aumentado en gran medida en el período de crisis –más de un 25% entre 2007 y 2011–. En este sentido, es destacable el hecho de que la pobreza severa –ingresos inferiores al 30% de la mediana de la renta– pasó a afectar al 7,3% de la población en 2013 o, lo que es lo mismo, a tres millones de personas. En el año 2013 el 54% de los hogares en exclusión social se encontraban bajo el umbral de la pobreza y el 23,8%, en exclusión severa (Fundación FOESSA, 2014b; Malgesini y Candalija, 2014).

Las mujeres siempre se han encontrado en una situación peor que los hombres en relación al riesgo de pobreza, aunque esta tendencia se ha invertido en los últimos años, pues en 2013 y 2014 la tasa masculina de riesgo de pobreza superó a la femenina (Gráfico A.7. y Gráfico A.8. en Apéndice Estadístico). El proceso de empobrecimiento vivido por los hombres en el período de crisis ha sido más intenso que el de las mujeres. Esto demuestra la existencia de un proceso de masculinización de la pobreza en España, debido fundamentalmente a la equiparación de las tasas de paro de hombres y mujeres y a la salida de la situación de pobreza de las personas mayores –en su mayoría mujeres– por motivos estadísticos (Llano Ortiz, 2015).

*Actualmente, se está equilibrando el perfil de los usuarios de servicios sociales en cuanto al género. También porque están acudiendo de manera importante inmigrantes y son los varones los más afectados (E4, Sociedad).*

Al tener en cuenta la *tasa de riesgo de pobreza por edad* (Cuadro 3.8.), se comprueba que todos los grupos han visto incrementado su porcentaje a excepción del grupo de mayores de 65 años y, además, de manera notable, lo que se debe a que es un grupo que ha mantenido estables sus rentas en el período de crisis (Fundación FOESSA, 2013; Fundación FOESSA, 2014b). Este hecho, lejos de ser positivo, esconde una realidad bien diferente que es la caída de las rentas de los hogares españoles y el consecuente descenso del umbral de la pobreza, pasando de los 7.714 euros para una persona sola en 2009 a los 7.040 euros en 2013 (Malgesini y Candalija, 2014), aunque con el cambio metodológico el umbral de la pobreza ha pasado de los 8.763 euros para una persona sola en 2009 a los 7.961 euros en 2014.

Son los menores de 16 años y los jóvenes de hasta 29 años, en cambio, los grupos de personas que en mayor porcentaje se encuentran en riesgo de pobreza, aunque es este último el que ha visto empeorar su situación de manera más intensa en el período considerado (Llano Ortiz, 2015). Este hecho se da tanto entre hombres como entre mujeres (Cuadro A.64. y Cuadro A.65. en Apéndice Estadístico).

**Cuadro 3.8. Evolución de la tasa de riesgo de pobreza por edad en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	20,1	20,3	19,7	20,8	20,1	21,4	22,2	22,2	20,4	22,2
<b>Menores de 16 años</b>	25,7	27,0	25,5	27,8	26,5	28,3	28,7	28,9	26,7	30,1
<b>De 16 a 29 años</b>	16,7	16,6	17,9	18,5	18,7	22,2	24,5	26,8	24,2	27,6
<b>De 30 a 44 años</b>	17,1	16,6	16,3	16,7	17,3	19,3	20,7	22,0	20,7	22,9
<b>De 45 a 64 años</b>	16,5	16,8	16,7	18,1	17,9	19,4	19,8	20,2	19,0	21,0
<b>De 65 y más años</b>	28,8	29,3	26,1	26,9	23,1	20,5	19,5	14,8	12,7	11,4

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida.

Si se atiende la *tasa de riesgo de pobreza por nivel educativo alcanzado* (Cuadro 3.9.), se observa que los individuos con niveles de formación más bajos son los que tienen los mayores porcentajes de personas en riesgo de pobreza, lo que indica que la educación es un factor clave de protección y promoción social. Todos los niveles educativos han visto aumentar el porcentaje de población en riesgo de pobreza a excepción del nivel de educación primaria o inferior pues pasó del 28,5% en 2005 al 24,6% en 2014, lo que se debe a la salida de situaciones de pobreza de la población mayor por motivos estadísticos (Llano Ortiz, 2015). También se observa que los individuos con educación secundaria, tanto de primera como de segunda etapa, han sido los que han visto deteriorada su situación de manera más intensa en el período considerado.

**Cuadro 3.9. Evolución de la tasa de riesgo de pobreza por nivel educativo alcanzado en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	19,2	19,2	18,7	19,5	19,2	20,4	21,0	21,0	19,3	20,8
<b>Educación primaria o inferior</b>	28,5	30,0	27,0	29,8	29,5	29,2	28,7	27,1	25,1	24,6
<b>Educación secundaria 1ª etapa</b>	20,3	20,2	20,1	21,0	20,4	23,9	25,0	26,5	25,2	29,1
<b>Educación secundaria 2ª etapa</b>	13,5	12,6	15,3	14,5	15,0	17,1	17,8	20,1	18,5	19,7
<b>Educación superior</b>	7,9	6,9	8,1	8,4	8,3	8,9	10,4	9,4	8,5	10,2

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida.

Al considerar la tasa de riesgo de pobreza en relación a la actividad (Cuadro 3.10.), se observa que son los parados los que se encuentran en peor situación que el resto pues hasta el 45,1% se encuentra en situación de riesgo de pobreza. Su situación se ha visto empeorada en el período considerado y es el grupo que lo ha hecho de manera más intensa. No obstante, algunos autores consideran que la relación entre pobreza y paro es indirecta debido a que, entre otras cosas, la pobreza no está tan ligada a las ganancias individuales como a la renta doméstica (Carabaña y Salido, 2010). También se destaca que haya aumentado el porcentaje de ocupados en riesgo de pobreza ya que en 2005 era el 11,7% y después de descender en 2013, se ha situado en el 14,2% en 2014. 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 (Cuadro 3.11.), se debe al crecimiento de los empleos de exclusión o precarios, entre los que cabe citar los empleos a tiempo parcial (Llano Ortiz, 2015). Por último, los jubilados, grupo que ha mantenido estables sus rentas, son los que han visto reducido su porcentaje. Según un estudio de García-Serrano y Toharia (2008), las tasas de riesgo de pobreza de las mujeres son menores en todos los tipos de actividad, debido a que no son la única renta del hogar como ocurre en más ocasiones en el caso de los hombres.

**Cuadro 3.10. Evolución de la tasa de riesgo de pobreza por tipo de actividad en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	19,2	19,2	18,7	19,5	19,2	20,4	21,0	21,0	19,3	20,8
<b>Ocupados</b>	11,7	11,0	11,4	11,9	11,8	13,9	13,4	13,4	11,7	14,2
<b>Parados</b>	31,7	31,5	33,6	31,3	30,3	35,1	36,4	40,3	39,9	45,1
<b>Jubilados</b>	23,7	23,5	19,8	20,9	17,9	15,2	15,0	10,7	10,7	9,0
<b>Otros inactivos</b>	27,4	29,1	28,7	30,8	28,6	28,0	29,7	27,8	23,4	23,9

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida.

Por tanto, el incremento de manera considerable y constante del número de personas en situación de riesgo de pobreza en el período 2005-2014 ha provocado la extensión de la exclusión social. Las mujeres, los menores de 16 años, los jóvenes menores de 29 años, los individuos con bajos niveles de formación y, fundamentalmente, los parados son los grupos sociales que se encuentran en situación de riesgo de pobreza en mayor medida.

b) Trabajo

La dimensión *Trabajo* debe ser considerada como muy relevante para explicar los procesos de exclusión social y de pobreza. La posición que los trabajadores mantienen en el mercado de trabajo es crucial para la comprensión de su situación en relación a la exclusión social. Disponer de un empleo remunerado y estable es el principal factor que condiciona la inclusión social. No solamente permite tener unos ingresos estables sino que posibilita el acceso a una serie de recursos derivados del Estado de Bienestar o la propiedad social. En definitiva, estar en el mercado de trabajo favorece unas condiciones de vida dignas.

En el período 2007-2013, el empleo –junto con la vivienda y la salud– ha sido la dimensión que mayor influencia ha tenido sobre el crecimiento de la exclusión social (Fundación FOESSA, 2014b). Si se considera la tasa arlope o el riesgo de exclusión social por relación con la actividad laboral (Cuadro 3.11.), se observa que únicamente los jubilados han mejorado su situación en relación al riesgo de exclusión social en el período 2005-2014. Los parados son aquellos que han visto empeorar su situación de manera más intensa pues han pasado de tener una tasa arlope del 42,6% en 2005 a otra del 60,3% en 2014. Sin embargo, es destacable que la crisis económica no ha afectado únicamente a los parados sino a los ocupados también, lo que es indicativo de la intensidad de la depresión económica.

**Cuadro 3.11. Evolución de la tasa arlope por tipo de actividad en España (2005-2014).**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	23,6	23,1	22,5	23,5	23,8	26,0	26,8	27,4	26,6	28,1
<b>Ocupados</b>	13,8	13,2	12,9	13,8	14,0	16,5	15,3	16,0	14,8	17,6
<b>Parados</b>	42,6	39,8	42,7	41,2	39,4	49,0	52,1	54,5	56,5	60,3
<b>Jubilados</b>	26,9	26,9	23,3	23,8	21,0	17,9	18,5	13,7	13,8	11,9
<b>Otros inactivos</b>	34,6	35,5	36,1	38,0	36,5	36,7	38,3	38,0	34,0	35,7

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida.

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 (Fundación FOESSA, 2008). No obstante, 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; Gutiérrez y García Espejo, 2010; Davia, 2013), aunque existía constancia de su existencia en momentos de bonanza económica (Gutiérrez y García Espejo, 2010). En 2013, 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 (Fundación FOESSA, 2014a). Es más, hasta un 35,5% de los jóvenes que se encuentran en situación de exclusión social en 2013 trabaja, lo que puede deberse a la extensión de los llamados empleos de exclusión (Fundación FOESSA, 2014b). Es destacable que la pobreza laboral se da de manera más frecuente entre los trabajadores por cuenta propia, los temporales y los trabajadores que alternan situaciones de desempleo y temporalidad y, sobre todo, en los hogares donde no existe una participación laboral completa de sus miembros, lo que indica que las características propias del mercado de trabajo –además de la naturaleza del sistema de protección social– actúan como elementos intensificadores (Gutiérrez y García Espejo, 2010).

Entre los asalariados, aquellos que disponen de un contrato de duración indefinida son los que tienen las tasas de riesgo de pobreza más reducidas (5,9% en 2014), mientras que aquellos que tienen un contrato de duración determinada son los que tienen las tasas de riesgo de pobreza más altas (22,9% en 2014); las diferencias entre ambos grupos de trabajadores se han visto incrementadas desde el año 2010. Además, en ambos casos las mujeres son las más afectadas (Cuadro A.66. en Apéndice Estadístico).

Igualmente, los trabajadores a tiempo completo son los que tienen tasas de riesgo de pobreza más reducidas (10,2% en 2014) que los trabajadores a tiempo parcial (22,9% en 2014). El incremento de la tasa de riesgo de pobreza desde el año 2005 se ha observado en todos los grupos de trabajadores anteriormente mencionados (Cuadro A.67. en Apéndice Estadístico). Los bajos salarios, tal y como se ha visto anteriormente, y su tendencia a la baja desde el comienzo de la crisis económica y financiera explica que la tasa de riesgo de pobreza de los trabajadores a tiempo completo se haya incrementado en el período 2005-2010 (Aragón et al., 2012), así como en los años sucesivos.

Encontrarse en paro o con un empleo precario es el factor más determinante para encontrarse en situación de exclusión (Hernández Pedreño, 2008b; Pérez Yruela, 2002;



Pérez Yruela, 2009; García-Serrano y Toharia, 2008) aunque el desempleo no implique directamente la exclusión social debido a que fundamentalmente la familia –junto con las prestaciones sociales– actúa como elemento compensador (Fundación FOESSA, 2014b); la exclusión social se asocia en mayor medida al desempleo pues el 75,6% de los hogares cuyo sustentador es una persona desempleada se encuentran afectados por la exclusión social en 2013. El 37% de tales hogares se encuentran en situación de exclusión severa, mientras que en 2007 la proporción se situaba en el 21%. Además, el desempleo de larga duración se ha incrementado en mayor medida entre los individuos que están en situaciones de exclusión severa y moderada. También la exclusión social se asocia con las jornadas de trabajo atípicas, ya sean aquellas que se encuentran por debajo de las 40 horas como las que están por encima (Fundación FOESSA, 2014b), lo que ya se observaba incluso antes del inicio de la crisis económica y financiera (García-Serrano y Toharia, 2008).

Este hecho puede verse a través del análisis de la intensidad del empleo en los hogares, pues es el indicador que mejor puede reflejar la gravedad de la exclusión del empleo (Carbonero, Guinea-Martin y Zugasti, 2012). Para García-Serrano y Toharia (2008), las tasas de pobreza son más elevadas en aquellos hogares que tienen una baja intensidad de trabajo debido a que sus miembros se encuentran en paro o en la inactividad la mayor parte del tiempo. Entre los años 2005 y 2013 se ha experimentado un incremento muy significativo del porcentaje de hogares con todos los activos en paro, pues tal y como se puede ver en el Cuadro 3.12., se ha pasado del 2,8% en 2005 al 10,1 en 2014, aunque se alcanzó el porcentaje más alto en 2013 (10,7%).

**Cuadro 3.12. Hogares con todos los activos en paro (2005-2014). En valor absoluto (en miles) y en porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Valor absoluto</b>	448,9	412,4	414,6	640,8	1142,9	1332,3	1468,3	1834,1	1939,9	1843,2
<b>Porcentaje</b>	2,8	2,5	2,5	3,8	6,6	7,6	8,2	10,1	10,7	10,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

Por su parte, la inactividad no se asocia de manera tan directa con la exclusión social pues entre el grupo de sustentadores inactivos, el menor porcentaje se encuentra en los hogares con exclusión severa (Fundación FOESSA, 2008). Sin embargo, la inactividad no deja de ser un factor de riesgo de exclusión social, “sobre todo para quienes se dedican

a las labores del hogar o están jubilados, especialmente en la Región de Murcia” (Hernández Pedreño, 2008b: 88). Finalmente, en relación a la economía sumergida se ha observado una reducción en un punto porcentual de los hogares cuyo sustentador principal tiene un empleo irregular en el período 2007-2013, debido a la falta de demanda de la economía (Fundación FOESSA, 2014a).

Tal y como queda demostrado en el análisis cuantitativo del mercado de trabajo, los colectivos que sufren con mayor virulencia los cambios que se dan en el mercado de trabajo son los jóvenes, las mujeres, los mayores de 45 años y la población activa con bajos niveles de estudios, lo que coincide de manera significativa con los grupos sociales identificados por los expertos entrevistados. No obstante, FOESSA (2014b) considera que el tipo de hogares afectado por la exclusión social son aquellos en los que el hombre es el sustentador principal, es mayor de 45 años, tiene un nivel educativo equiparable a la secundaria, es español y se encuentra trabajando.

*¿Un mínimo común denominador? Jóvenes, mujeres, mayores de 45 años (E2, Derecho).*

*El colectivo más vulnerable es fundamentalmente el que tiene que ver con la familia monoparental constituida por mujeres con menores; los jóvenes es un colectivo histórico porque el desempleo juvenil siempre ha sido importante; y tendríamos un colectivo importante que son los mayores de 45 años que no llegan a la edad de jubilación, que se han quedado fuera del mercado de trabajo y lo van a tener muy difícil para su vuelta y las prestaciones sociales relacionadas con el desempleo se les acaba a los dos años (E4, Sociedad).*

Por tanto, el desempleo es un importante factor de riesgo de exclusión social. La alta tasa de paro –24,4% en 2014–, la elevada proporción de parados de larga duración –42,49% en 2014– y el alto porcentaje de hogares cuyo sustentador principal se encuentra en situación de desempleo y, por tanto, en exclusión social, han hecho que este fenómeno se extienda y sea más intenso. Además, el incremento de la precariedad en el mercado de trabajo ha hecho que la ocupación no se constituya como un freno para la exclusión social.

### *c) Educación*

La dimensión *Educación o nivel educativo* guarda una relación importante con la exclusión social. Se puede decir que existe una fuerte correlación entre ambas variables

pues el disponer de un nivel de formación semejante o superior al del resto de la población evita el riesgo de exclusión social (Malgesini, 2013; Fundación FOESSA, 2014a; Fundación FOESSA, 2014b). O lo que es lo mismo, la proporción de personas que no tienen estudios aumenta a la vez que la exclusión social en el hogar es más severa (Fundación FOESSA, 2008; Hernández Pedreño, 2008b; Pérez Yruela, 2009). Según FOESSA (2014a), en 2013, el 3,5% de los individuos con estudios universitarios se encontraban en situación de exclusión severa, ocho veces menos que los individuos analfabetos.

Si se atiende la tasa *arope* o el riesgo de exclusión social por nivel educativo alcanzado (Cuadro 3.12.), se observa que los individuos con niveles de formación más bajos son los que tienen los mayores porcentajes de personas en riesgo de exclusión social. También se observa que los individuos con educación secundaria, tanto de primera como de segunda etapa, han sido los que han visto cómo su situación se ha deteriorado de manera más intensa en el período considerado, mientras que los individuos con educación primaria o inferior han visto mejorada su situación.

**Cuadro 3.12. Evolución de la tasa *arope* por nivel educativo alcanzado en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	23,6	23,1	22,5	23,5	23,8	26,0	26,8	27,4	26,6	28,1
<b>Educación primaria o inferior</b>	33,4	34,5	31,4	34,2	34,4	34,8	35,3	34,0	32,5	31,6
<b>Educación secundaria primera etapa</b>	24,8	24,9	24,6	26,1	25,6	31,3	32,4	35,1	35,1	38,7
<b>Educación secundaria segunda etapa</b>	17,2	15,9	19,2	18,6	20,1	22,7	23,3	25,7	25,4	27,5
<b>Educación superior</b>	11,7	10,0	10,3	10,7	11,3	12,7	14,0	14,0	13,3	15,3

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida.

No se puede olvidar que en 2008 cerca de un 25% de los sustentadores principales de los hogares en España en situación de exclusión no tenía estudios o era analfabeto (Fundación FOESSA, 2014a). También se ven afectadas por situaciones de exclusión social los individuos que únicamente realizaron estudios primarios, siendo los hombres y mujeres mayores de 45 años los más afectados (Subirats, 2004). Tal y como se ha visto anteriormente y según FOESSA (2014a), en el período 2007-2014 ha habido un incremento en todos los niveles educativos de la proporción de individuos afectados por la exclusión social, aunque ésta se ha extendido más entre los individuos que no han

alcanzado los estudios universitarios. La excepción se da entre los que tienen un nivel educativo de primaria o inferior.

Por tanto, la educación es una dimensión vinculada a la exclusión social pues aunque ésta se ha extendido por todos los niveles formativos, los individuos con estudios universitarios o superiores han quedado a salvo, en cierta manera, de los rigores de la exclusión social en el período de tiempo considerado. Esto tiene su reflejo en la existencia de mayores tasas de pobreza en aquellos trabajos manuales o de baja cualificación, así como en aquellos centrados en los sectores de la construcción, hostelería, servicios personales y agricultura (García-Serrano y Toharia, 2008).

#### *d) Salud*

La dimensión *Salud* también incide en los procesos de exclusión social. Se considera que los individuos que padecen de un peor estado de salud son aquellos que pueden situarse en los espacios de vulnerabilidad o de exclusión social. Según FOESSA (2014a), en el período 2007-2013 ha habido un importante incremento de la llamada exclusión de la salud, que ha pasado del 9,4% en 2007 al 19,8% del total de la población en 2013. El aumento también se ha dado entre la población ya excluida y, especialmente, entre la población en exclusión severa que pasó del 37% en 2007 al 60,3% en 2013.

Un factor importante en la exclusión socio-sanitaria es el de la cobertura sanitaria, llegándose a observar que en 2008 el 9% de los hogares en situación de exclusión severa contaban con, al menos, una persona sin cobertura sanitaria (Fundación FOESSA, 2008). Un efecto de los recortes presupuestarios que han afectado a la Sanidad se demuestra al observar que en 2009 eran inexistentes los hogares que no tenían cobertura sanitaria, mientras que en 2013 alcanzaron el 0,5% (Fundación FOESSA, 2014b). Otro efecto se puede situar en el establecimiento del copago, que ha acrecentado aún más la dificultad de algunas personas para afrontar la compra de medicamentos. En concreto, en el período 2007-2013 se ha triplicado el número de personas que se encuentran en esta situación (Fundación FOESSA, 2014b).

Otro factor vinculado a la exclusión socio-sanitaria es la discapacidad que, según Subirats (2004), se puede situar como el segundo factor en importancia para el desencadenamiento de los procesos de exclusión social. Se considera que ambos hechos

sociales mantienen una relación de mutua influencia (Pérez Bueno y Huete García, 2008). Por un lado, los individuos que se encuentran en situación de exclusión social tienen mayores probabilidades de llegar a ser discapacitados. Según un estudio publicado por el Colectivo loé (2012a), en 2012, la tasa de discapacidades en los hogares con ingresos por debajo de los 1.000 euros al mes era cuatro veces superior a aquellos hogares con ingresos superiores a 2.500 euros al mes; además, la Ley de Dependencia aprobada en España en 2006 no ha servido como compensación de esta situación (Colectivo loé, 2012a) ya que en 2012 se produjo una reducción de la paga de los cuidadores y se acabó con la posibilidad de cotización social para las personas que cuidan a familiares (Fundación FOESSA, 2013). Y, por otro lado, la discapacidad puede actuar como un factor que potencie las situaciones de vulnerabilidad y exclusión social. Según un estudio (Malo y Dávila, 2006), la probabilidad de estar bajo el umbral de la pobreza es tres veces superior para los individuos con discapacidades severas.

Por tanto, el estado de salud condiciona los procesos de exclusión social, aunque también puede darse la relación inversa. En los últimos años, la exclusión socio-sanitaria se ha extendido de manera significativa siendo junto con el empleo y la vivienda, los ámbitos que han empeorado más intensamente en el período de crisis económica y financiera. Este hecho hace necesario potenciar la integración de los sistemas sanitarios y sociales para que los individuos con discapacidad y sus familias (Pérez Bueno y Huete García, 2008) aunque también el resto pueda estar incluido socialmente.

#### *e) Vivienda*

Se debe considerar la dimensión *Vivienda* por su incidencia sobre la exclusión social ya que existen factores vinculados a la misma –hacinamiento, barreras arquitectónicas, ruidos, humedades, falta de luminosidad, entornos afectados de contaminación o conflictos, tenencia en precario– que están relacionados con la exclusión social, aunque es importante señalar que esta dimensión no se considera en casi ningún caso como desencadenante de la exclusión social sino que son otras las que tienen una consecuencia clara sobre el tipo de vivienda y su estado (Pérez Yruela, 2002). Es más, se puede considerar que la vivienda es una dimensión que favorece la inclusión, sobre todo, si la tenencia es en propiedad (Fundación FOESSA, 2014b).

Ni los Planes de Vivienda –que parecen responder más a intereses económicos que sociales (Sánchez-Mora, Clavero y Manzanera, 2013)– ni el crecimiento del parque de viviendas anterior al estallido de la burbuja inmobiliaria, han impedido que la vivienda siga representando un problema actualmente. Ya en 2007 la quinta parte de la población española debía afrontar problemas relacionados con la vivienda, proporción que pasó a ser del 29,2% en 2013, lo que indica que se ha producido una extensión de la exclusión residencial. Este hecho ha resultado más grave aún entre la población excluida pues afectó al 61,7% en 2013 y entre la población en exclusión severa que llegó hasta el 84,8% (Fundación FOESSA, 2014a).

Las características de las zonas residenciales en exclusión social indican que la exclusión compensada y extrema se encuentran en barrios deteriorados y zonas marginales (Fundación FOESSA, 2008), aunque se debe añadir que la exclusión compensada también se puede encontrar en la población diseminada o rural caracterizada por una edad avanzada; otra característica a considerar es el origen étnico de sus habitantes, pues se establece una relación directa entre la exclusión social y el origen étnico. La inclusión se sitúa en zonas residenciales de tipo medio y alto, y en estos barrios, los hogares están formados por españoles o por personas originarias de países de la UE-15 (Fundación FOESSA, 2008; Hernández Pedreño, 2008b; Pérez Yruela, 2009).

Entre los factores que pueden atenuar los procesos de exclusión social se encuentran, por un lado, el género ya que las mujeres cuentan con residencias estables y en mejor estado debido a su rol socio-familiar de apoyo y a la tenencia de personas a su cargo; y, por otro lado, la tenencia de la vivienda en propiedad (Hernández Pedreño, 2008b, Fundación FOESSA, 2014b). Sin embargo, en el período considerado se han incrementado los hogares españoles que han debido hacer esfuerzos económicos para mantener su vivienda en propiedad (Fundación FOESSA, 2014a). Y lo que es más grave, se ha incrementado el número de hogares que debido al retraso en el pago del préstamo hipotecario han llegado a perder la vivienda, con lo que se han incrementado las posibilidades de caer en la exclusión social. Según los datos del Consejo General del Poder Judicial se produjeron 80.749 ejecuciones hipotecarias en 2014, cifra algo inferior a las propias de años anteriores que superaron las 90.000 aunque está muy por encima

de las 25.943 que se produjeron 2007, es decir, a inicios de la crisis económica y financiera.

Por tanto, la exclusión residencial que afecta en mayor medida a los hogares de familias numerosas y las zonas residenciales marginales, se ha extendido de manera significativa a cada vez más grupos sociales en los últimos años. Así, la dimensión residencial ha tenido influencia sobre la actual situación de la exclusión social en España y la dimensión vivienda ha contribuido en gran medida al deterioro de la cohesión social (Fundación FOESSA, 2014a).

#### *f) Red socio-familiar*

Las relaciones sociales y familiares se constituyen como determinantes en la definición de las situaciones de exclusión social. En esta dimensión se puede observar que existe una diferencia clave entre hombres y mujeres. Para éstas, su red social tiene un doble significado ya que se encuentran más apoyadas por el entorno familiar aunque, a la vez y en muchos casos, el tener personas a su cargo puede representar un freno para su inclusión social (Hernández Pedreño, 2008b).

En 2008, los hogares en situación de exclusión severa fueron los que peores porcentajes presentaban en todos los indicadores relacionados con las relaciones personales y sociales pues, en primer lugar, el 50% de estos hogares tenían a uno de sus miembros con problemas de ludopatía, alcohol y otras drogas; en segundo lugar, el 20% tenía malas relaciones en la familia; en tercer lugar, el 49,4% tenía a miembros del hogar que había recibido malos tratos físicos o psicológicos y, finalmente, el 31,2% de estos hogares tenían malas relaciones con los vecinos (Fundación FOESSA, 2008).

Según FOESSA (2014a), es cierto que el conflicto social y el aislamiento social de las personas es peor en los hogares con exclusión y exclusión severa que en los hogares incluidos socialmente. Sin embargo, las relaciones sociales han mantenido e incluso mejorado su calidad en el período 2007-2013 tanto en unos como en otros hogares, de manera que la exclusión laboral no ha provocado procesos de conflicto social o aislamiento social de los individuos afectados. Esto puede deberse por un lado, a que el espacio social de la exclusión y exclusión severa se ha extendido por razones económicas y laborales a nuevos colectivos cuyas relaciones sociales y familiares aún son

consideradas como buenas y, por otro lado, a la amplia solidaridad desplegada en estos años.

*Está apareciendo una importante cobertura de red familiar de apoyo que está sosteniendo todos los déficits de las políticas públicas. España todavía cuenta con esa cultura de apoyo familiar (E9, Política).*

Por tanto, la dimensión vinculada a la red socio-familiar tiene un efecto importante sobre la exclusión social pues, en la mayoría de los casos, se establece como un freno al desencadenamiento de procesos de exclusión social. Según Fundación FOESSA (2014b), el 75% de los hogares españoles en el período 2007-2013 han contado con cobertura informal –que en buena parte de los casos ha procedido de los familiares con prestaciones sociales; de hecho una quinta parte de los hogares con parados cuentan con algún familiar con prestaciones sociales–. Este capital social debe ser potenciado y preservado pues permite que muchos grupos sociales no hayan visto deteriorada aún más su situación de exclusión social; así, la tasa de exclusión en los hogares se puede ver reducida en torno a la mitad si se cuenta con el recurso de un familiar con una prestación social. No obstante, comienzan a ser detectados signos de deterioro de esta solidaridad informal en los últimos años, pues los hogares en exclusión social han aumentado sus niveles de dependencia externa.

#### *f) Participación ciudadana*

Se debe observar la relación que existe entre la participación ciudadana y la exclusión social. El desarrollo de la participación ciudadana en España es relativamente reciente, pues se remonta a finales de la década de los años setenta con el inicio de la democracia. Desde tales fechas hasta la actualidad, “la participación de la ciudadanía en los asuntos públicos, ya se trate de intervenciones puntuales o mediante la cooperación en organizaciones es mínima” (Colectivo Ioé, 2012b: 318).

La mayoría de los ciudadanos españoles, entre el 76% y el 93%, no participa ni ha participado nunca en ningún tipo de asociación y, además, la mayoría de quienes lo han hecho, no participan activamente (CIS, 2009). Según el Anuario Estadístico 2010 del Ministerio del Interior (2011), las principales actividades asociativas entre 2006 y 2010 fueron las de orientación comercial, las relacionadas con el medio ambiente, las deportivas, las de cooperación al desarrollo y las asistenciales.



Un factor indicativo de la participación ciudadana mínima es el tiempo dedicado a la participación social que en 2010 fue de nueve minutos como media a la semana por persona de 10 y más años, cifra muy inferior a la dedicada a otras actividades más pasivas como el uso del ordenador –dos horas y nueve minutos– y ver televisión –quince horas y cuarenta y cuatro minutos– (INE, 2011).

Otro de los factores que pueden ser significativos en esta dimensión es la participación en elecciones. Entre 1977 y 2010 se ha registrado una participación media del 72% en las elecciones al Congreso de los Diputados (Colectivo Ioé, 2012b). En el 20% de aquellos hogares en situación de exclusión compensada no se participa por falta de interés, mientras que este porcentaje pasa al 34% para los hogares en exclusión severa (Fundación FOESSA, 2010). También es significativa la baja afiliación sindical que tradicionalmente se ha dado en España.

La baja participación activa en política es una tendencia unida al declive del Estado de Bienestar, que es visto por la mayoría de los ciudadanos como un actor cuya acción está limitada a grupos sociales concretos, de manera que esperan poco del Estado de Bienestar (Bauman, 2000)<sup>54</sup>.

En general, la participación política se ha deteriorado en los últimos años por la desconfianza en los partidos políticos y sus dirigentes que se traduce en una alienación política que se ha duplicado en el período de crisis económica y financiera (Fundación FOESSA, 2014a). Esta situación se ve agravada en los grupos sociales más vulnerables y en procesos de exclusión social pues ven cómo se han producido recortes presupuestarios por parte de las Administraciones Públicas que rompen las estrategias colectivas de inclusión social.

#### ***3.2.1. El trabajo y otras dimensiones de la exclusión social***

El trabajo, una de las dimensiones de la exclusión social, 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 variable (Pérez Yruela, 2009).

---

<sup>54</sup> Ver sub-epígrafe 1.4.2. “Políticas públicas del mercado de trabajo en España”, páginas 89-103.

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 el trabajo tenga consecuencias sobre el resto de variables consideradas convirtiéndose en uno de los más relevantes riesgos de exclusión social (Martínez Virto y García Pérez, 2012). A continuación se realiza un análisis de la relación del trabajo con el resto de variables de la exclusión social como son el nivel de ingresos o renta, la formación o nivel educativo, la salud, la residencia o el hogar, las relaciones familiares o redes sociales y la participación ciudadana.

*Creo que el empleo es el factor más importante de cara a la exclusión. La falta de empleo de cara a caer en la exclusión o el tenerlo de cara a la reincorporación y a la inclusión social (E4, Sociedad).*

#### *a) Economía*

El trabajo y la relación que mantienen los individuos con la actividad condicionan de manera directa el nivel de ingresos con que cuentan. Además, en el período 2010-2012, más del 12% de la población ocupada vivía en hogares por debajo del umbral de la pobreza, aunque esta situación es distinta en función de las diferentes situaciones laborales (Aragón et al., 2012; Fundación FOESSA, 2014b). Sin embargo, la situación es peor cuando se considera a los hogares que se encuentran excluidos del empleo ya que se encuentran cinco veces más afectados por la exclusión del consumo que aquellos que no están afectados por el paro (Fundación FOESSA, 2014b).

Se puede considerar que aquellos individuos que se encuentran ocupados –independientemente del tipo de contrato o jornada laboral– disponen de mayores niveles de renta que los individuos que son inactivos o se encuentran en paro aunque éstos últimos en menor medida que los inactivos tal y como se puede observar en el Cuadro 3.13.; también son destacables las diferencias entre los ocupados a tiempo completo y a tiempo parcial, ya que los primeros están más representados en los niveles altos de renta que los segundos. Este mismo hecho se puede observar en la Región de Murcia aunque es destacable que el porcentaje de tanto ocupados, parados e inactivos con rentas por debajo de los 8.000 euros es mayor que en el conjunto de España (Cuadro A.88. en Apéndice Estadístico).

**Cuadro 3.13. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según renta neta monetaria o cuasi monetaria del asalariado en España en 2014. En porcentaje**

	Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado	Labores hogar	Otra inactividad	Total
Hasta 4800€	22,20	42,15	82,14	97,89	95,41	96,18	98,69	95,90	62,90
De 4801€ a 8000€	5,04	26,17	7,35	1,40	1,17	1,19	0,41	0,28	5,17
De 8001€ a 14000€	20,55	24,00	6,73	0,57	0,77	1,93	0,56	1,69	10,68
De 14001€ a 19000€	18,72	4,96	2,36	0,13	0,58	0,38	0,18	1,34	7,90
De 19001€ a 25000€	15,14	1,58	0,72	0,02	0,61	0,17	0,12	0,36	6,03
De 25001€ a 35000€	12,73	0,90	0,47	0,00	0,93	0,14	0,04	0,42	5,08
Más de 35001€	5,61	0,24	0,21	0,00	0,52	0,01	0,00	0,00	2,24

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

También entre hombres y mujeres se observa esta relación en relación a los ingresos entre ocupados y parados. No obstante, el género debe ser considerado como eje de desigualdad pues existen diferencias entre hombres y mujeres en relación a la renta obtenida; son más las mujeres ocupadas –ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial– y paradas que se encuentran en los niveles de renta inferiores en relación a los hombres, aunque se debe hacer la observación de que los porcentajes de hombres ocupados con un nivel de renta no superior a los 4.800 euros es superior al de las mujeres (Cuadros A.68. y A.69. en Apéndice Estadístico), lo que se entiende como un efecto de la crisis económica y financiera. Al tener en cuenta la relación entre la actividad y la renta monetaria *por edad* se observa que existen diferencias entre ocupados y parados en relación a los ingresos y se mantienen en todos los grupos de edad. Sin embargo, existen dos grupos sociales en los que las diferencias de renta se hacen más patentes: los jóvenes –aquellos que se encuentran entre los 16 y los 29 años– y los mayores de 55 años (Cuadro A.70. en Apéndice Estadístico). Por último, se vuelve a observar la misma tendencia si se atiende la relación entre la actividad y la renta monetaria *por nivel educativo* y se observa, asimismo, que aquellos individuos que tienen niveles formativos

superiores también tienen ingresos superiores a aquellos con bajos niveles formativos (Cuadro A.71. en Apéndice Estadístico).

Dentro del grupo de los ocupados existen diferencias generadas por el tipo de contrato. El disponer de un contrato de duración indefinida posibilita niveles de renta superiores a aquellos individuos que tienen un contrato de duración definida, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 3.14. En éste se observa la diferencia en renta según el tipo de contrato –un factor discriminatorio que se suma a otros como la inferioridad de cotización por estos trabajadores a la Seguridad Social, con el consiguiente perjuicio sobre las pensiones, un hecho que ha evidenciado una sentencia del Tribunal Constitucional sobre el tema–. También se puede destacar el alto porcentaje de ocupados con un nivel de renta inferior a los 4.800 euros, independientemente del tipo de contrato, lo que indica la importancia de la figura del trabajador pobre.

**Cuadro 3.14. Tipo de contrato según renta neta monetaria o cuasi monetaria del asalariado en España en 2014. En porcentaje**

	Contrato de duración indefinida	Contrato de duración determinada	Total
Hasta 4800€	39,45	69,70	62,90
De 4801€ a 8000€	4,70	11,00	5,17
De 8001€ a 14000€	14,90	12,27	10,68
De 14001€ a 19000€	14,30	4,45	7,90
De 19001€ a 25000€	11,76	1,57	6,03
De 25001€ a 35000€	10,41	0,75	5,08
Más de 35001€	4,47	0,26	2,24

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

Al tener en cuenta la relación entre el tipo de contrato y la renta monetaria en la Región de Murcia se observa que, al igual que en el resto de España, el tener un contrato de duración indefinida condiciona el disponer de rentas más altas. La única diferencia que se puede destacar reside en que el porcentaje de trabajadores con rentas monetarias por debajo de los 8.000 euros, independientemente de la duración del contrato, es mayor en la Región de Murcia que en el resto de España (Cuadro A.89. en Apéndice Estadístico).

También entre hombres y mujeres se observa esta relación en relación a los ingresos entre contratos de duración indefinida y determinada; y, de nuevo, el *género* se comporta como un eje de desigualdad pues son más las mujeres con bajos niveles salariales que los hombres, especialmente en el contrato de duración indefinida

(Cuadros A.72. y A.73. en Apéndice Estadístico). En todos los grupos de *edad* se observa que el disponer de un contrato de duración indefinida garantiza niveles de renta superiores que el disponer de un contrato de duración definida (Cuadro A.74. en Apéndice Estadístico). También se observa la misma tendencia si se atiende al *nivel educativo* (Cuadro A.75. en Apéndice Estadístico).

Tal y como se ha comprobado en el Cuadro 3.13., los inactivos por jubilación o por incapacidad permanente son el grupo que se encuentra en situación más desfavorable en relación a la renta disponible pues las prestaciones que reciben son mínimas e incluso nulas.

Por otro lado, los hogares cuyos miembros se encuentran en paro son los que en mayor proporción consideran no disponer de ordenador y coche debido a razones económicas; igualmente, son los que en mayor porcentaje sufren retrasos en el pago de facturas de luz, agua y/o gas y también son aquellos que tienen mayores dificultades para disfrutar de vacaciones fuera de casa y, por supuesto, afrontar gastos imprevistos (Cuadro A.76., Cuadro A.77., Cuadro A.78., Cuadro A.79. y Cuadro A.80. en Apéndice Estadístico).

A modo de resumen, 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 –aunque se ha comprobado la existencia de un porcentaje significativo de trabajadores con ingresos bajos–. Esta relación es especialmente clara cuando se considera el trabajo a tiempo completo y los contratos de duración indefinida. Por tanto, los trabajadores del segmento primario del mercado de trabajo segmentado se encuentran en mejores condiciones para evitar procesos de exclusión social.

#### *b) Educación*

La educación mantiene un vínculo estrecho con la actividad laboral. Así, aquellos individuos con mayor nivel formativo mantienen una mejor relación con la actividad, pues es menor la probabilidad de situarse en situación de paro, a pesar de que la proporción de parados con educación primaria o inferior sea menor que la de aquellos con nivel educativo superior, tal y como se puede observar en Cuadro 3.15. Este mismo hecho se puede observar en la Región de Murcia (Cuadro A.90. en Apéndice Estadístico).

No obstante, existe una diferencia pues los trabajadores de la Región de Murcia con nivel educativo de formación de orientación laboral son aquellos con mayores porcentajes de jornadas a tiempo completo, mientras que en el resto de España son los trabajadores con nivel educativo de educación superior.

*Aquellos que lo van a tener muy complicado para insertarse en el mercado de trabajo son quienes vienen de una situación donde pararon sus procesos formativos o los pararon en beneficio de una incorporación rápida al mercado de trabajo porque había mucho trabajo y se pagaba bien (E3, Economía).*

**Cuadro 3.15. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según nivel educativo en España en 2014. En porcentaje**

	Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado	Labores hogar	Otra inactividad
Educación primaria o inferior	13,25	2,56	11,83	1,66	37,38	4,62	25,37	3,34
Secundaria de 1ª etapa	33,25	7,14	24,64	9,90	9,75	3,74	10,45	1,13
Secundaria de 2ª etapa	40,86	7,80	16,57	16,70	8,40	1,58	6,90	1,19
Formación de orientación profesional	44,89	11,25	26,72	13,62	0,00	0,23	2,43	0,86
Post-secundaria no superior	51,18	0,00	22,35	0,00	18,87	0,00	7,59	0,00
Superior	59,89	8,02	13,40	4,35	9,54	1,03	3,10	0,66
<b>Total</b>	<b>37,20</b>	<b>6,41</b>	<b>16,83</b>	<b>7,48</b>	<b>16,35</b>	<b>2,75</b>	<b>11,42</b>	<b>1,57</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

Al atender la situación en relación con *la actividad según nivel educativo y sexo* (Cuadros A.81. y A.82. en Apéndice Estadístico), se observa la misma tendencia indicada anteriormente, es decir, el nivel educativo superior de tanto hombres como mujeres garantiza mejores posiciones en lo que a la actividad se refiere. Existen diferencias entre hombres y mujeres pues si en el caso de los primeros el tener un nivel educativo alto es garantía de disponer de un empleo a tiempo completo, no lo es tanto para el caso de las mujeres. Se comprueba la misma tendencia en la relación entre el nivel educativo y la actividad al considerar la *edad* (Cuadro A.83. en Apéndice Estadístico).

El nivel educativo no sólo condiciona el disponer de un empleo o estar en situación de paro sino también el tipo de empleo –tal como se ha visto– y el contrato que formaliza la relación laboral. Así, un nivel educativo alto garantiza disponer de un trabajo a tiempo completo y de un contrato de duración indefinida, pues el 75,09% de los trabajadores

con educación superior en 2014 disponen de este tipo de contrato y el 64,14% trabajadores con educación primaria o inferior se encuentran en la misma situación contractual, tal y como se puede ver en el Cuadro 3.16.

El género debe ser considerado como eje de desigualdad pues existen diferencias entre hombres y mujeres en relación al tipo de contrato según la educación de que se dispone. Es mayor el porcentaje de hombres con educación superior que disponen de un contrato de duración indefinida y también es mayor el porcentaje de hombres con un contrato de este tipo en el resto de categorías educativas.

**Cuadro 3.16. Tipo de contrato según nivel educativo en España en 2014 y sexo. En porcentaje**

	Hombres		Mujeres		Total	
	Contrato de duración indefinida	Contrato de duración determinada	Contrato de duración indefinida	Contrato de duración determinada	Contrato de duración indefinida	Contrato de duración determinada
Educación primaria o inferior	47,43	23,22	26,66	17,46	64,14	35,86
Secundaria de 1ª etapa	63,51	36,49	53,31	46,69	59,01	40,99
Secundaria de 2ª etapa	71,00	29,00	64,53	35,47	67,91	32,09
Formación de orientación profesional	45,47	54,53	42,00	58,00	43,87	56,13
Post-secundaria no superior	100,00	0,00	65,84	34,16	76,04	23,96
Superior	78,78	21,22	71,91	28,09	75,09	24,91
<b>Total</b>	<b>63,84</b>	<b>27,71</b>	<b>50,86</b>	<b>29,50</b>	<b>66,63</b>	<b>33,37</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

Se comprueba que un mejor nivel educativo favorece una mejor situación del individuo en el mercado de trabajo y, por tanto, previene situaciones de exclusión social al permitir un mejor acceso a ingresos estables y suficientes. No obstante, la proporción de individuos en paro con un nivel educativo alto es significativa, de manera que pueden verse afectados por procesos de vulnerabilidad y exclusión social.

*Sería muy interesante mirar a todo ese conjunto de gente que durante mucho tiempo les contamos esa milonga de esfuérzate, estudia, prepárate, tal que seguro que vas a tener buenas oportunidades de empleo. Serán vidas detenidas y rotas en un sentido laboral y en otros sentidos (E3, Economía).*

## b) Salud

La *salud*, otra de las dimensiones considerada de la exclusión social, mantiene una relación estrecha con la actividad laboral. Se puede considerar que el disponer de un trabajo favorece el contar con un mejor estado de salud (Fundación FOESSA, 2014b). Tal y como se puede comprobar en el Cuadro 3.17., existe una mayor proporción de parados en relación a los ocupados que consideran tener un estado de salud regular y malo. Dentro del grupo de los ocupados existen diferencias entre los trabajadores que cuentan con un trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial, pues los primeros manifiestan tener un estado de salud regular y malo en menor proporción. Estos mismos hechos se identifican en la Región de Murcia, aunque se puede observar que el porcentaje de trabajadores en paro que manifiestan tener un estado de salud regular o malo es superior al de los trabajadores en paro del resto de España (Cuadro A.91. en Apéndice Estadístico).

**Cuadro 3.17. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según estado general de salud en España en 2014. En porcentaje**

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Parado	Estud	Jubilado o retirado	Incapacitado	Labor hogar	Otra inactividad	Total
<b>Muy bueno</b>	21,69	19,61	16,34	45,21	5,02	0,16	7,24	11,02	17,28
<b>Bueno</b>	65,57	63,74	62,26	50,87	41,21	11,15	45,26	35,40	55,53
<b>Regular</b>	11,33	13,35	17,01	3,66	34,58	40,89	31,37	25,65	18,97
<b>Malo</b>	1,20	2,20	3,78	0,21	14,17	34,30	12,87	19,48	6,27
<b>Muy malo</b>	0,21	1,10	0,61	0,05	5,02	13,51	3,26	8,45	1,95

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

Al tener en cuenta la relación entre *actividad y salud por sexo* (Cuadros A.84. y A.85. en Apéndice Estadístico), se observa la misma tendencia tanto en hombres como en mujeres; también se identifica que el estado de salud de las mujeres es ligeramente peor que el de los hombres ya se encuentren ocupadas o en paro. Lo mismo es observado si se atiende a la *edad*, aunque en las cohortes de edad más jóvenes las diferencias son mínimas (Cuadro A.86. en Apéndice Estadístico).

Estas diferencias no se observan significativas según el tipo de contrato, pues ligeramente son más los trabajadores con contrato de duración indefinida que



consideran tener un peor estado de salud en relación a los trabajadores con contrato de duración definida (Cuadro A.87. en Apéndice Estadístico).

Se comprueba que el disponer de un trabajo y, sobre todo, disponer de un trabajo con las características propias del segmento primario del mercado de trabajo 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.

La discapacidad en los individuos es también un exponente de la relación que existe entre el trabajo y el estado de salud. A pesar de que se trata de un colectivo especialmente protegido por la legislación laboral para permitir su acceso al mercado de trabajo, sus tasas de actividad, empleo y paro, tal y como puede verse en el Cuadro 3.18., dejan bien a las claras que su posición es más deteriorada que la de aquellos que no tienen discapacidad y su estado de salud es mejor. Por otro lado, aunque la tasa de actividad se ha mantenido, las tasas de empleo y de paro se han visto deterioradas entre 2008 y 2013, teniendo un comportamiento similar al de los individuos sin discapacidad.

**Cuadro 3.18. Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro en España (2008-2013)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Tasa de actividad</b>	33,4	36,1	36,0	36,7	36,7	37,4
<b>Tasa de empleo</b>	28,0	28,3	27,5	26,8	24,5	24,3
<b>Tasa de paro</b>	16,3	21,7	23,6	26,8	33,2	35,0

Fuente: Elaboración propia a partir de El Empleo de las personas con discapacidad publicado por INE (2014a).

### *c) Vivienda*

La *vivienda* en propiedad es un factor de integración significativo (Fundación FOESSA, 2014b), de manera que resulta conveniente observar la relación que mantiene con el trabajo y la actividad laboral. Tal y como se puede comprobar en el Cuadro 3.19., el disponer de un empleo favorece tener un hogar en mejores condiciones tanto medioambientales como de equipamiento.

Los trabajadores con jornada a tiempo completo disponen de mejores condiciones en el hogar que los trabajadores a tiempo parcial, parados 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. Este mismo hecho

se observa en la Región de Murcia, aunque la proporción de trabajadores a tiempo completo con una vivienda con escasez de luz natural es mayor que aquellos trabajadores a tiempo parcial y en paro (Cuadro A.92. en Apéndice Estadístico).

**Cuadro 3.19. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según problemas en hogar en España en 2014. En porcentaje**

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Parado	Estudiante	Jubilado o retirado	Incapacit. perman.	Labores del hogar	Otra inactividad
Escasez de luz natural	5,14	5,93	5,86	0,00	0,00	5,45	4,32	8,32
Ruidos producidos por vecinos o procedentes del exterior	15,64	20,51	18,81	14,85	13,41	15,03	14,48	21,17
Contaminación, suciedad u otros problemas medioambientales por industria o tráfico	9,24	13,06	11,91	8,97	8,50	10,91	9,64	14,95
Delincuencia o vandalismo	10,62	14,95	14,80	9,25	11,43	12,25	11,25	16,41

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

Se observa, por tanto, que el trabajo condiciona en gran manera el hogar y las condiciones en las que éste se encuentra. De esta manera, el paro puede forzar a que viviendas insalubres sean habitadas por los individuos que lo padecen y aumente, en consecuencia, el riesgo de exclusión social. Obviamente, el trabajo también puede condicionar la compra y mantenimiento de una vivienda de manera que los parados tienen mayores dificultades (Fundación FOESSA, 2014b) aunque la situación actual en la que los precios de la vivienda no se han reducido al mismo ritmo que los ingresos, hace que incluso los ocupados tengan dificultades.

### 3.3. Apéndice estadístico

**Cuadro A.1. Población activa por edad en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 16 a 19 años	2,58	2,51	2,47	2,34	1,95	1,67	1,48	1,32	1,25	1,10
De 20 a 24 años	9,36	8,95	8,50	8,19	7,70	7,20	6,80	6,39	6,10	5,87
De 25 a 29 años	14,97	14,61	14,15	13,60	12,99	12,35	11,64	11,09	10,53	10,11
De 30 a 34 años	15,28	15,41	15,56	15,62	15,52	15,38	15,05	14,50	13,93	8,89
De 35 a 39 años	14,20	14,33	14,37	14,47	14,79	15,11	15,37	15,52	15,58	15,67
De 40 a 44 años	13,08	13,15	13,35	13,42	13,70	13,86	14,07	14,31	14,57	14,86
De 45 a 49 años	11,17	11,43	11,61	11,83	12,18	12,48	12,75	13,13	13,40	13,69
De 50 a 54 años	8,72	8,83	9,14	9,33	9,71	10,22	10,61	11,02	11,45	11,80
De 55 a 59 años	6,53	6,58	6,61	6,76	7,00	7,23	7,57	8,00	8,44	8,73
De 60 a 64 años	3,42	3,51	3,58	3,72	3,78	3,82	3,98	4,02	4,09	4,31
De 65 a 69 años	0,44	0,47	0,45	0,51	0,51	0,50	0,48	0,53	0,51	0,47
Más de 70 años	0,24	0,23	0,22	0,18	0,17	0,18	0,19	0,18	0,15	0,14

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.2. Población activa masculina por edad en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 16 a 19 años	2,67	2,54	2,57	2,38	2,09	1,76	1,53	1,35	1,32	1,15
De 20 a 24 años	8,78	8,42	8,07	7,83	7,35	6,88	6,46	6,15	5,97	5,77
De 25 a 29 años	13,90	13,70	13,35	12,79	12,29	11,63	11,09	10,62	10,06	9,63
De 30 a 34 años	14,92	15,04	15,22	15,32	15,25	15,13	14,77	14,26	13,56	12,81
De 35 a 39 años	14,13	14,25	14,35	14,43	14,73	15,07	15,36	15,45	15,54	15,55
De 40 a 44 años	12,96	13,01	13,19	13,29	13,56	13,90	14,15	14,34	14,59	14,92
De 45 a 49 años	11,25	11,51	11,58	11,76	12,11	12,40	12,73	13,10	13,39	13,79
De 50 a 54 años	9,27	9,27	9,48	9,63	10,01	10,39	10,82	11,20	11,63	11,98
De 55 a 59 años	7,31	7,34	7,31	7,46	7,61	7,92	8,10	8,48	8,89	9,18
De 60 a 64 años	4,03	4,12	4,10	4,35	4,27	4,22	4,32	4,31	4,36	4,55
De 65 a 69 años	0,50	0,55	0,52	0,56	0,53	0,50	0,48	0,55	0,54	0,51
Más de 70 años	0,28	0,27	0,26	0,19	0,20	0,19	0,20	0,19	0,15	0,16

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.3. Población activa femenina por edad en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>De 16 a 19 años</b>	2,46	2,46	2,33	2,30	1,78	1,56	1,42	1,28	1,17	1,04
<b>De 20 a 24 años</b>	10,20	9,69	9,09	8,68	8,14	7,59	7,21	6,68	6,26	5,99
<b>De 25 a 29 años</b>	16,48	15,88	15,25	14,69	13,88	13,25	12,32	11,64	11,09	10,67
<b>De 30 a 34 años</b>	15,79	15,92	16,04	16,03	15,87	15,70	15,39	14,79	14,36	13,76
<b>De 35 a 39 años</b>	14,28	14,44	14,39	14,53	14,87	15,17	15,39	15,60	15,63	15,81
<b>De 40 a 44 años</b>	13,27	13,33	13,57	13,58	13,87	13,81	13,97	14,27	14,54	14,80
<b>De 45 a 49 años</b>	11,06	11,33	11,66	11,93	12,27	12,58	12,78	13,16	13,40	13,58
<b>De 50 a 54 años</b>	7,93	8,21	8,67	8,93	9,31	10,01	10,36	10,80	11,24	11,58
<b>De 55 a 59 años</b>	5,43	5,52	5,64	5,83	6,23	6,36	6,93	7,42	7,91	8,21
<b>De 60 a 64 años</b>	2,56	2,67	2,86	2,90	3,15	3,33	3,57	3,68	3,77	4,02
<b>De 65 a 69 años</b>	0,36	0,36	0,35	0,45	0,47	0,49	0,49	0,51	0,48	0,43
<b>Más de 70 años</b>	0,18	0,16	0,15	0,17	0,14	0,16	0,17	0,18	0,14	0,12

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.4. Población ocupada por sexo y tipo de jornada en España (2005-2014). En porcentaje**

	Jornada completa	Jornada parcial
<b>2005</b>	87,63	12,37
<b>2006</b>	88,04	11,96
<b>2007</b>	88,22	11,78
<b>2008</b>	88,03	11,97
<b>2009</b>	87,21	12,79
<b>2010</b>	86,73	13,27
<b>2011</b>	86,18	13,82
<b>2012</b>	85,25	14,75
<b>2013</b>	83,97	16,03
<b>2014</b>	84,09	15,91

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.5. Población ocupada a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial en España (2005-2014). En porcentaje**

	Seguir cursos de enseñanza o formación	Enfermedad o incapacidad propia	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	Otras obligaciones familiares o personales	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	No querer trabajo de jornada completa	Otros motivos	No sabe el motivo
<b>2005</b>	11,31	1,79	12,74	10,76	31,38	10,86	20,27	0,90
<b>2006</b>	12,31	1,89	13,12	11,71	32,18	11,04	17,13	0,62
<b>2007</b>	11,63	1,63	14,66	12,92	31,81	12,31	14,45	0,58
<b>2008</b>	11,17	1,76	15,40	10,95	34,42	11,63	14,21	0,45
<b>2009</b>	8,69	1,48	14,28	9,24	43,56	10,10	12,33	0,32
<b>2010</b>	7,58	1,23	12,69	7,40	49,61	9,47	11,78	0,24
<b>2011</b>	6,58	1,13	12,40	6,33	53,30	9,04	10,94	0,29
<b>2012</b>	5,49	1,13	11,47	5,34	57,89	7,29	11,08	0,32
<b>2013</b>	5,22	1,03	9,69	4,43	61,99	6,46	10,92	0,27
<b>2014</b>	4,77	1,00	9,27	4,52	62,91	6,88	10,42	0,24

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.6. Población ocupada masculina a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial en España (2005-2014). En porcentaje**

	Seguir cursos de enseñanza o formación	Enfermedad o incapacidad propia	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	Otras obligaciones familiares o personales	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	No querer trabajo de jornada completa	Otros motivos	No sabe el motivo
<b>2005</b>	23,78	3,35	1,35	2,52	30,56	8,82	28,34	1,27
<b>2006</b>	24,75	3,86	1,40	2,09	31,86	9,22	26,06	0,75
<b>2007</b>	26,03	3,83	1,12	3,79	31,02	9,81	23,54	0,85
<b>2008</b>	23,63	3,44	1,13	2,90	34,63	9,84	23,89	0,55
<b>2009</b>	17,48	2,96	1,40	2,16	46,71	7,74	21,16	0,39
<b>2010</b>	14,70	1,95	1,68	1,52	55,04	6,70	18,12	0,30
<b>2011</b>	10,95	1,76	1,65	1,81	60,75	6,58	16,19	0,32
<b>2012</b>	9,24	1,56	1,60	1,33	64,08	5,18	16,70	0,32
<b>2013</b>	8,29	1,74	0,92	1,01	67,74	3,96	16,06	0,32
<b>2014</b>	8,07	1,26	1,19	1,28	68,78	4,79	14,42	0,23

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.7. Población ocupada femenina a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial en España (2005-2014). En porcentaje**

	Seguir cursos de enseñanza o formación	Enfermedad o incapacidad propia	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	Otras obligaciones familiares o personales	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	No querer trabajo de jornada completa	Otros motivos	No sabe el motivo
<b>2005</b>	7,81	1,35	15,93	13,07	31,61	11,43	18,01	0,79
<b>2006</b>	8,91	1,35	16,33	14,35	32,27	11,53	14,68	0,58
<b>2007</b>	7,92	1,06	18,16	15,28	32,02	12,96	12,10	0,50
<b>2008</b>	8,01	1,34	19,03	13,00	34,37	12,08	11,75	0,43
<b>2009</b>	6,30	1,08	17,78	11,16	42,71	10,74	9,93	0,30
<b>2010</b>	5,50	1,02	15,89	9,11	48,03	10,28	9,94	0,22
<b>2011</b>	5,20	0,93	15,80	7,75	50,95	9,81	9,28	0,28
<b>2012</b>	4,26	0,99	14,68	6,65	55,87	7,98	9,25	0,32
<b>2013</b>	4,08	0,77	12,94	5,69	59,87	7,38	9,02	0,26
<b>2014</b>	3,57	0,90	12,22	5,70	60,77	7,65	8,96	0,25

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.8. Tasas de paro por edad en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	9,16	8,51	8,26	11,33	18,01	20,06	21,64	25,03	26,36	24,44
<b>De 16 a 24 años</b>	23,13	21,97	21,95	29,96	44,43	49,21	53,34	60,89	63,05	59,48
<b>De 25 a 54 años</b>	7,77	7,38	7,15	10,01	16,32	18,52	20,17	23,74	25,14	23,15
<b>Más de 55 años</b>	4,08	3,45	3,51	4,50	6,91	7,84	8,31	10,21	12,03	11,69

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.9. Tasas de paro masculinas por edad en España. (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	7,05	6,31	6,37	10,06	17,72	19,73	21,21	24,73	25,79	23,60
<b>De 16 a 24 años</b>	19,46	18,11	18,20	28,02	44,80	49,56	54,40	61,24	62,61	58,38
<b>De 25 a 54 años</b>	5,76	5,23	5,36	8,81	16,09	18,13	19,68	23,53	24,59	22,20
<b>Más de 55 años</b>	3,49	2,96	2,91	3,61	6,56	8,35	8,47	10,10	12,02	11,74

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.10. Tasas de paro femeninas por edad en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	12,17	11,56	10,85	13,02	18,39	20,48	22,16	25,38	27,02	25,43
<b>De 16 a 24 años</b>	28,39	27,19	27,22	32,62	44,08	48,95	52,17	60,55	63,72	60,90
<b>De 25 a 54 años</b>	10,55	10,30	9,54	11,61	16,66	19,03	20,80	24,01	25,81	24,26
<b>Más de 55 años</b>	5,25	4,42	4,65	6,04	7,47	7,12	8,04	10,33	12,06	11,64

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.11. Tasas de paro por estudios terminados en España (2005-2014)**

	Total	Analfabetos y sin estudios	Estudios primarios	Estudios secundarios	Universitarios y otros
<b>2005</b>	9,16	21,67	10,51	9,02	4,28
<b>2006</b>	8,51	18,42	10,06	8,17	4,66
<b>2007</b>	8,26	25,35	10,61	10,76	4,03
<b>2008</b>	11,34	30,14	16,67	12,59	4,19
<b>2009</b>	18,01	43,83	25,98	19,62	6,14
<b>2010</b>	20,06	44,39	29,77	23,11	7,08
<b>2011</b>	21,64	52,34	31,92	22,66	8,38
<b>2012</b>	25,03	54,13	37,54	27,89	9,96
<b>2013</b>	26,36	54,11	39,85	29,25	10,68
<b>2014</b>	24,44	49,26	38,33	26,86	14,75

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.12. Tasas de paro masculinas por estudios terminados en España (2005-2014)**

	Total	Analfabetos y sin estudios	Estudios primarios	Estudios secundarios	Universitarios y otros
<b>2005</b>	7,04	15,01	8,51	7,61	3,16
<b>2006</b>	6,31	14,92	7,76	5,77	3,45
<b>2007</b>	6,37	21,25	8,40	8,30	3,17
<b>2008</b>	10,06	27,49	15,66	9,58	3,03
<b>2009</b>	17,72	42,19	26,17	18,61	5,43
<b>2010</b>	19,73	44,61	30,21	22,05	6,05
<b>2011</b>	21,21	48,88	32,57	20,30	7,02
<b>2012</b>	24,73	52,53	38,04	28,39	8,72
<b>2013</b>	25,79	54,54	39,89	27,29	9,39
<b>2014</b>	23,60	49,12	39,19	24,81	13,10

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.13. Tasas de paro femeninas por estudios terminados en España (2005-2014)**

	Total	Analfabetos y sin estudios	Estudios primarios	Estudios secundarios	Universitarios y otros
2005	12,16	33,31	14,45	11,37	5,75
2006	11,55	23,71	14,38	11,66	6,33
2007	10,85	32,06	14,66	14,14	5,11
2008	13,04	35,06	18,47	16,78	5,67
2009	18,39	45,99	25,65	21,12	7,02
2010	20,48	44,06	29,07	24,60	8,39
2011	22,16	56,25	30,91	26,86	10,10
2012	25,38	56,06	36,81	27,61	11,35
2013	27,02	53,51	39,80	31,41	12,03
2014	25,43	49,70	37,08	29,34	16,31

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.14. Población parada por tiempo de búsqueda de empleo en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ya ha encontrado empleo	11,13	13,25	14,14	10,29	5,85	5,63	5,28	4,46	4,30	4,58
Menos de 1 mes	10,43	11,90	12,32	10,98	6,81	5,04	4,90	4,00	3,57	3,51
De 1 a 3 meses	21,05	21,95	22,25	24,84	18,04	13,92	12,48	11,24	9,44	9,20
De 3 meses a menos de 6 meses	15,02	14,37	14,73	17,81	19,16	13,72	12,66	11,86	9,87	8,94
De 6 meses a menos de 1 año	13,44	12,91	12,86	14,77	21,66	19,16	16,51	15,95	14,30	11,99
De 1 año a menos de 2 años	13,39	12,67	11,50	11,49	18,01	25,60	23,49	22,49	22,32	19,29
2 años o más	15,55	12,94	12,21	9,82	10,47	16,93	24,69	30,00	36,20	42,49

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.15. Población parada masculina por tiempo de búsqueda de empleo en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ya ha encontrado empleo	13,02	15,00	15,61	9,94	5,44	5,40	5,14	4,29	4,26	4,54
Menos de 1 mes	11,63	13,06	13,76	12,37	7,13	5,17	5,02	4,14	3,55	3,61
De 1 a 3 meses	22,09	22,73	23,75	26,98	18,43	13,41	12,60	11,48	9,36	9,18
De 3 meses a menos de 6 meses	15,91	14,99	14,58	18,96	20,15	13,96	12,53	11,76	10,09	8,87
De 6 meses a menos de 1 año	12,85	12,24	12,15	14,80	23,44	19,84	16,88	15,99	14,18	11,77
De 1 año a menos de 2 años	11,82	11,50	10,26	10,18	17,82	27,45	24,21	22,71	22,54	19,30
2 años o más	12,68	10,48	9,89	6,77	7,60	14,76	23,63	29,64	36,01	42,74

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.



**Cuadro A.16. Población parada femenina por tiempo de búsqueda de empleo en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Ya ha encontrado empleo</b>	9,57	11,93	12,96	10,65	6,36	5,91	5,44	4,66	4,34	4,63
<b>Menos de 1 mes</b>	9,44	11,02	11,17	9,56	6,43	4,89	4,76	3,84	3,60	3,40
<b>De 1 a 3 meses</b>	20,20	21,36	21,05	22,65	17,56	14,52	12,34	10,97	9,53	9,22
<b>De 3 meses a menos de 6 meses</b>	14,29	13,90	14,85	16,62	17,95	13,43	12,82	11,98	9,62	9,03
<b>De 6 meses a menos de 1 año</b>	13,93	13,42	13,42	14,73	19,45	18,34	16,07	15,91	14,43	12,23
<b>De 1 año a menos de 2 años</b>	14,68	13,56	12,49	12,84	18,24	23,38	22,65	22,24	22,06	19,29
<b>2 años o más</b>	17,90	14,81	14,08	12,95	14,02	19,53	25,92	30,41	36,41	42,21

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.17. Población inactiva por edad en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>De 16 a 19 años</b>	8,55	8,47	8,38	8,50	8,91	9,15	9,25	9,34	9,24	9,37
<b>De 20 a 24 años</b>	6,19	5,93	5,89	5,71	5,81	5,92	5,98	6,13	6,15	6,32
<b>De 25 a 29 años</b>	3,58	3,38	3,33	3,17	3,04	2,82	2,75	2,51	2,39	2,27
<b>De 30 a 34 años</b>	3,63	3,52	3,40	3,16	3,06	2,79	2,56	2,42	2,21	1,95
<b>De 35 a 39 años</b>	4,00	3,73	3,74	3,60	3,32	3,05	2,82	2,66	2,55	2,37
<b>De 40 a 44 años</b>	4,08	4,05	3,85	3,73	3,48	3,38	3,23	3,06	2,97	2,85
<b>De 45 a 49 años</b>	4,35	4,20	4,16	4,00	3,79	3,67	3,63	3,38	3,36	3,40
<b>De 50 a 54 años</b>	5,01	4,97	4,77	4,80	4,72	4,48	4,39	4,26	4,17	4,17
<b>De 55 a 59 años</b>	6,86	6,79	6,67	6,43	6,20	6,11	5,93	5,76	5,72	5,86
<b>De 60 a 64 años</b>	8,90	9,29	9,55	9,67	9,81	9,94	9,85	9,90	9,93	9,63
<b>De 65 a 69 años</b>	12,17	11,77	11,20	11,65	12,46	12,89	13,35	13,82	14,21	14,45
<b>Más de 70 años</b>	32,68	33,92	35,05	35,59	35,41	35,81	36,26	36,76	37,12	37,36

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.18. Población inactiva masculina por edad en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 16 a 19 años	11,37	11,27	10,91	11,12	11,27	11,58	11,63	11,66	11,39	11,49
De 20 a 24 años	7,48	7,17	7,02	6,71	6,95	7,10	7,28	7,34	7,20	7,31
De 25 a 29 años	3,45	3,20	3,14	3,21	3,10	3,03	2,77	2,39	2,37	2,22
De 30 a 34 años	1,93	2,06	2,02	1,86	2,06	1,84	1,79	1,66	1,64	1,46
De 35 a 39 años	1,72	1,63	1,74	1,89	1,95	1,75	1,64	1,70	1,57	1,50
De 40 a 44 años	1,91	2,08	1,98	1,99	2,02	1,79	1,81	1,90	1,94	1,83
De 45 a 49 años	2,19	2,01	2,24	2,22	2,19	2,27	2,29	2,16	2,23	2,24
De 50 a 54 años	2,70	2,86	2,73	2,88	2,89	2,91	2,83	2,85	2,82	2,94
De 55 a 59 años	5,24	5,11	5,04	4,65	4,61	4,33	4,48	4,35	4,40	4,66
De 60 a 64 años	9,32	9,66	10,04	9,77	10,05	10,32	10,21	10,33	10,37	10,05
De 65 a 69 años	14,93	14,56	13,80	13,97	14,88	15,30	15,61	15,84	16,16	16,41
Más de 70 años	37,77	38,40	39,35	39,73	38,04	37,77	37,65	37,81	37,91	37,89

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.19. Población inactiva femenina por edad en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 16 a 19 años	6,98	6,88	6,91	6,94	7,44	7,60	7,68	7,77	7,76	7,88
De 20 a 24 años	5,47	5,22	5,24	5,12	5,09	5,15	5,11	5,31	5,43	5,62
De 25 a 29 años	3,65	3,49	3,45	3,14	3,00	2,69	2,74	2,59	2,40	2,30
De 30 a 34 años	4,59	4,35	4,20	3,92	3,69	3,40	3,07	2,94	2,61	2,29
De 35 a 39 años	5,27	4,92	4,90	4,62	4,18	3,87	3,60	3,30	3,23	2,99
De 40 a 44 años	5,29	5,17	4,93	4,77	4,38	4,39	4,17	3,84	3,68	3,57
De 45 a 49 años	5,56	5,45	5,28	5,05	4,78	4,57	4,51	4,20	4,13	4,22
De 50 a 54 años	6,30	6,17	5,95	5,94	5,86	5,48	5,41	5,22	5,09	5,04
De 55 a 59 años	7,76	7,75	7,62	7,48	7,19	7,25	6,89	6,71	6,62	6,70
De 60 a 64 años	8,66	9,07	9,27	9,61	9,66	9,70	9,61	9,62	9,62	9,34
De 65 a 69 años	10,63	10,18	9,70	10,27	10,95	11,34	11,86	12,46	12,87	13,07
Más de 70 años	29,84	31,36	32,56	33,13	33,77	34,56	35,34	36,05	36,57	36,99

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.20. Población inactiva por causa de inactividad principal en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Estudiante	15,47	15,11	14,68	14,48	14,96	15,60	15,88	15,82	14,78	15,25
Jubilado o prejubilado	32,04	32,21	33,24	33,90	34,21	35,00	36,01	36,47	37,25	37,83
Labores del hogar	32,25	31,79	31,58	30,88	29,39	28,28	26,92	26,26	26,36	25,32
Incapacitado para trabajar	5,62	6,53	6,63	7,04	7,50	7,52	7,40	7,59	8,21	8,18
Perceptor de pensión distinta a la de jubilación	11,39	11,63	11,21	11,23	11,50	11,31	11,33	11,46	11,02	11,26
Realizó sin remuneración trabajos sociales	0,07	0,04	0,05	0,04	0,04	0,03	0,03	0,04	0,04	0,04
Otras	3,16	2,70	2,62	2,43	2,39	2,25	2,42	2,35	2,34	2,13

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.21. Población inactiva masculina por causa de inactividad principal en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Estudiante	19,62	18,97	18,33	18,14	18,42	19,23	19,45	19,21	17,71	18,24
Jubilado o prejubilado	60,57	60,42	61,04	61,51	60,37	60,16	60,30	60,26	60,56	60,16
Labores del hogar	3,81	4,31	4,64	4,89	5,40	5,40	5,26	5,55	6,50	6,61
Incapacitado para trabajar	6,68	7,89	7,80	8,00	8,54	8,43	8,03	8,33	9,03	9,10
Perceptor de pensión distinta a la de jubilación	3,64	3,24	3,49	2,88	2,80	2,66	2,81	2,61	2,26	2,40
Realizó sin remuneración trabajos sociales	0,08	0,06	0,04	0,06	0,06	0,04	0,04	0,07	0,05	0,06
Otras	5,61	5,10	4,65	4,52	4,41	4,08	4,10	3,97	3,88	3,43

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.22. Población inactiva femenina por causa de inactividad principal en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Estudiante	13,16	12,91	12,56	12,31	12,81	13,28	13,53	13,54	12,77	13,15
Jubilado o prejubilado	16,13	16,13	17,12	17,51	17,91	18,88	19,99	20,43	21,30	22,16
Labores del hogar	48,12	47,45	47,19	46,31	44,34	42,94	41,21	40,22	39,95	38,44
Incapacitado para trabajar	5,02	5,75	5,96	6,47	6,86	6,93	6,98	7,09	7,64	7,53
Perceptor de pensión distinta a la de jubilación	15,72	16,41	15,68	16,19	16,92	16,86	16,95	17,43	17,01	17,47
Realizó sin remuneración trabajos sociales	0,06	0,02	0,05	0,03	0,03	0,03	0,03	0,02	0,04	0,03
Otras	1,80	1,33	1,44	1,18	1,14	1,08	1,31	1,26	1,29	1,22

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.23. Población ocupada asalariada con contrato temporal por sexo en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Ambos sexos</b>	33,34	34,04	31,66	29,26	25,40	24,91	25,33	23,62	23,37	24,00
<b>Hombres</b>	31,66	32,04	30,57	27,58	23,8	23,87	24,21	22,3	22,51	23,52
<b>Mujeres</b>	35,7	36,74	33,11	31,36	27,29	26,11	26,58	25,06	24,29	24,52

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.24. Población ocupada asalariada con contrato temporal por edad en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>De 16 a 19 años</b>	5,34	5,24	5,40	4,74	3,35	2,69	2,33	1,77	1,47	1,64
<b>De 20 a 24 años</b>	18,19	17,25	16,41	15,78	14,65	14,29	12,93	12,32	12,08	12,01
<b>De 25 a 29 años</b>	22,32	21,56	21,33	20,69	20,26	19,36	19,27	19,09	19,07	18,73
<b>De 30 a 39 años</b>	28,64	30,48	30,38	31,03	32,53	33,08	33,86	34,32	33,36	32,59
<b>De 40 a 49 años</b>	17,40	17,03	17,70	18,62	19,64	20,57	21,22	21,31	22,18	22,73
<b>De 50 a 59 años</b>	6,80	7,13	7,42	7,85	8,20	8,44	8,65	9,40	10,21	10,82
<b>De 60 a 69 años</b>	1,27	1,27	1,28	1,23	1,31	1,49	1,65	1,71	1,59	1,44
<b>De 70 años y más</b>	0,04	0,04	0,08	0,05	0,06	0,08	0,10	0,08	0,07	0,03

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.25. Población ocupada masculina asalariada con contrato temporal por edad en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>De 16 a 19 años</b>	6,08	6,01	6,30	5,43	3,97	3,08	2,54	2,01	1,69	1,90
<b>De 20 a 24 años</b>	18,44	17,18	16,47	15,96	14,20	14,03	12,72	12,37	12,19	12,00
<b>De 25 a 29 años</b>	22,04	21,42	21,43	20,40	20,33	19,22	19,24	19,34	18,32	18,16
<b>De 30 a 39 años</b>	28,65	31,02	30,82	31,44	32,91	34,19	34,99	35,04	34,63	32,87
<b>De 40 a 49 años</b>	16,40	15,77	16,36	17,54	18,92	19,61	20,64	21,01	22,00	22,79
<b>De 50 a 59 años</b>	7,01	7,12	7,22	7,93	8,22	8,44	8,12	8,59	9,64	10,92
<b>De 60 a 69 años</b>	1,33	1,43	1,32	1,26	1,40	1,37	1,66	1,55	1,48	1,31
<b>De 70 años y más</b>	0,04	0,05	0,07	0,05	0,05	0,07	0,08	0,08	0,06	0,03

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.26. Población ocupada femenina asalariada con contrato temporal por edad en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 16 a 19 años	4,42	4,32	4,31	3,98	2,72	2,28	2,11	1,55	1,26	1,37
De 20 a 24 años	17,88	17,34	16,35	15,60	15,10	14,56	13,14	12,27	11,96	12,02
De 25 a 29 años	22,66	21,72	21,21	21,02	20,18	19,51	19,30	18,84	19,80	19,32
De 30 a 39 años	28,63	29,85	29,84	30,57	32,15	31,92	32,70	33,62	32,07	32,31
De 40 a 49 años	18,64	18,50	19,32	19,82	20,38	21,58	21,82	21,60	22,36	22,67
De 50 a 59 años	6,54	7,14	7,66	7,76	8,18	8,45	9,19	10,18	10,76	10,71
De 60 a 69 años	1,19	1,08	1,22	1,21	1,22	1,62	1,63	1,86	1,71	1,57
De 70 años y más	0,03	0,04	0,09	0,06	0,08	0,08	0,12	0,08	0,09	0,04

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.27. Población ocupada masculina asalariada con contrato temporal por tipo de contrato en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Eventual por circunstancias de la producción	15,17	15,85	15,14	15,89	15,71	16,00	18,99	19,20	19,61	19,68
De aprendizaje, formación o práctica	3,96	3,47	3,76	3,33	3,13	3,47	3,52	3,63	3,86	4,12
Estacional o de temporada	6,87	5,26	5,89	5,88	7,06	8,17	8,77	9,06	10,11	10,23
En período de prueba	1,80	1,39	1,68	1,65	1,07	0,99	0,98	0,99	1,03	0,79
Cubre la ausencia de otro trabajador	3,55	3,69	4,10	4,51	6,00	6,68	6,55	7,03	6,66	7,17
Para obra o servicio determinado	43,31	45,01	48,50	48,55	48,35	47,88	44,95	44,08	43,91	44,43
Verbal	3,73	4,66	4,99	5,30	4,79	5,30	4,64	3,98	3,78	3,28
Otro tipo	3,87	2,62	2,53	2,52	3,25	2,66	2,81	2,68	2,42	2,11
No sabe	17,73	18,05	13,39	12,38	10,63	8,86	8,79	9,34	8,62	8,20

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.28. Población ocupada femenina asalariada con contrato temporal por tipo de contrato en España (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Eventual por circunstancias de la producción	17,52	17,96	18,73	18,70	16,64	17,62	18,45	19,69	19,52	20,16
De aprendizaje, formación o práctica	4,05	3,78	3,69	3,30	3,56	3,64	3,44	3,19	4,27	4,75
Estacional o de temporada	8,77	7,24	7,86	7,37	7,23	7,15	6,97	7,69	8,75	8,39
En período de prueba	1,69	1,46	1,93	1,49	1,07	0,99	0,96	0,85	0,80	0,91
Cubre la ausencia de otro trabajador	11,40	12,03	12,82	14,40	16,03	16,30	16,58	16,18	15,26	16,47
Para obra o servicio determinado	24,28	23,61	25,54	27,09	29,57	30,56	31,08	31,38	32,04	32,45
Verbal	10,34	12,73	12,86	11,33	10,77	11,19	10,54	9,02	7,73	6,51
Otro tipo	5,47	4,24	4,24	4,70	4,62	4,41	4,53	3,93	3,97	3,13
No sabe	16,47	16,96	12,35	11,63	10,52	8,13	7,46	8,07	7,67	7,25

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.29. Tasas de temporalidad del sector privado por sexo en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ambos sexos	28,71	29,37	27,20	24,67	20,49	20,05	20,20	19,21	19,34	19,87
Hombres	28,65	29,13	27,82	24,84	20,51	20,63	20,67	19,35	19,87	20,67
Mujeres	28,80	29,71	26,38	24,45	20,46	19,38	19,68	19,06	18,78	19,00

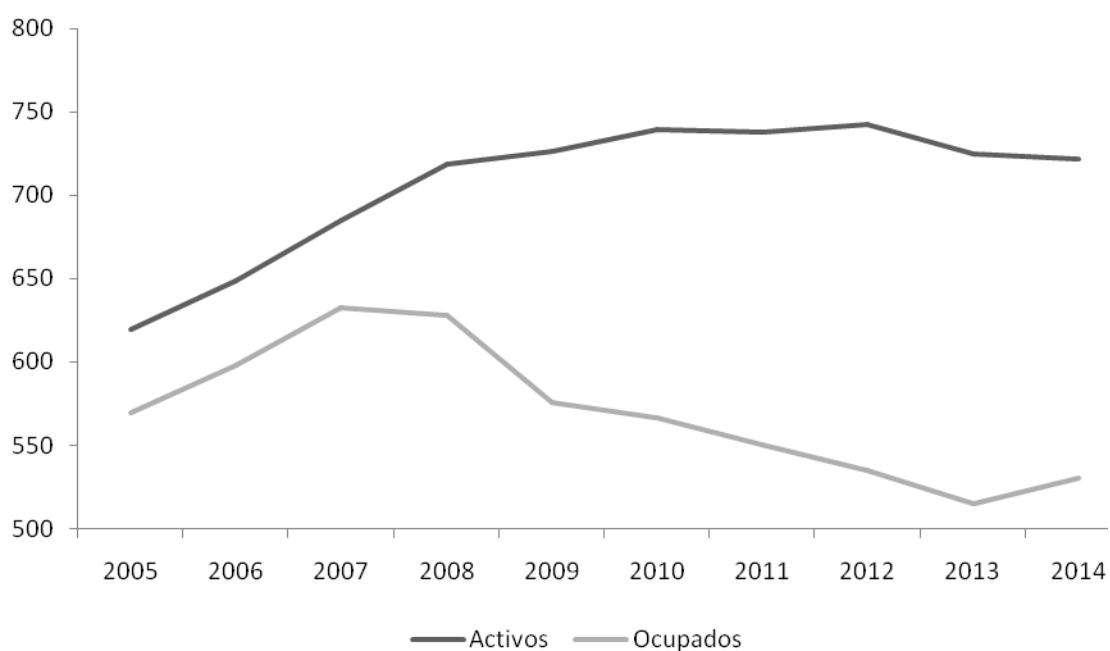
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.30. Tasas de temporalidad del sector público por sexo en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ambos sexos	4,63	4,66	4,47	4,59	4,91	4,87	5,12	4,41	4,03	4,13
Hombres	3,01	2,91	2,75	2,74	3,29	3,24	3,54	2,95	2,64	2,85
Mujeres	6,90	7,03	6,73	6,91	6,83	6,73	6,90	6,00	5,52	5,52

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

Gráfico A.1. Evolución del empleo en la Región de Murcia (2005-2014)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

Cuadro A.31. Tasas de actividad por sexo y edad en la Región de Murcia (2005-2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	57,84	58,98	60,45	61,79	61,6	62,26	61,9	62,21	61,4	61,09
16-24 años	51,18	50,17	51,93	54,53	45,41	43,98	43,93	40,31	38,13	36,19
25-54 años	78,09	79,43	80,99	81,68	83,06	84,18	84,47	85,79	85,61	86,02
Más de 55 años	17,53	18,45	19,27	20,81	21,60	22,72	21,54	22,39	23,32	23,77
<b>Hombres</b>	71,04	71,24	72,82	72,43	71,30	71,41	70,55	69,99	69,48	68,54
16-24 años	58,89	55,84	58,76	59,30	49,98	47,13	47,12	42,37	41,65	40,01
25-54 años	91,74	92,30	93,46	91,48	91,52	93,06	92,29	92,87	93,30	92,83
Más de 55 años	27,21	26,94	28,31	30,51	30,95	29,71	28,80	28,74	29,66	29,78
<b>Mujeres</b>	44,64	46,61	47,87	50,92	51,71	52,95	53,13	54,36	53,35	53,68
16-24 años	42,87	44,02	44,49	49,34	40,47	40,59	40,53	38,12	34,44	32,19
25-54 años	63,42	65,43	67,27	70,86	73,73	74,40	75,88	78,05	77,39	78,78
Más de 55 años	9,52	11,41	11,76	12,73	13,78	16,86	15,45	17,05	17,91	18,62

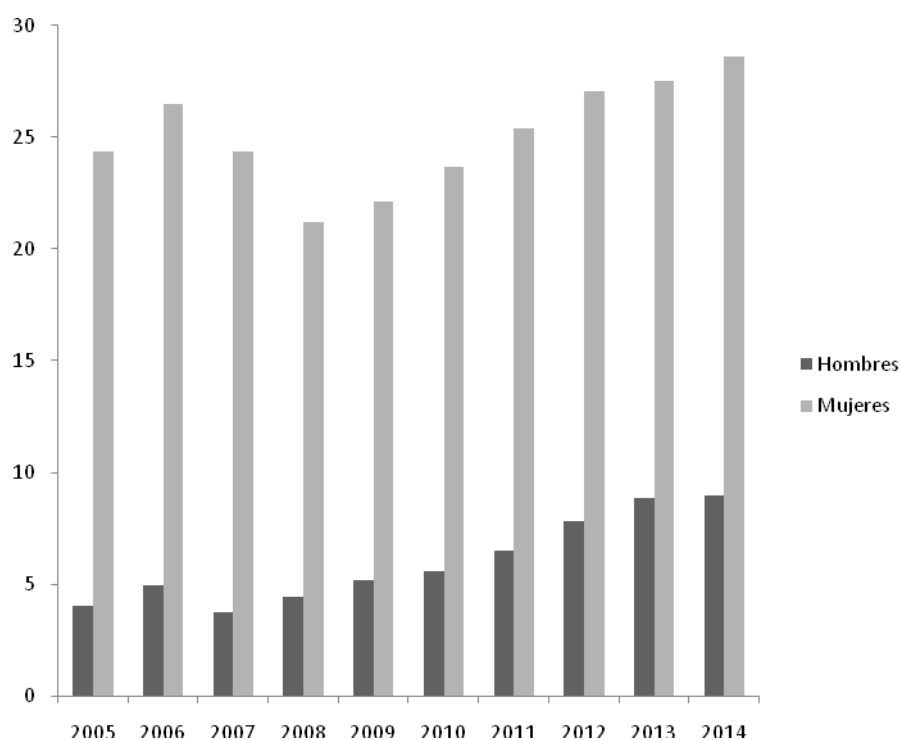
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.32. Población ocupada por tipo de jornada en la Región de Murcia (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Jornada completa</b>	88,41	86,85	88,35	88,81	87,60	86,74	85,44	83,84	83,08	82,64
<b>Jornada parcial</b>	11,59	13,15	11,65	11,19	12,40	13,26	14,56	16,16	16,92	17,36

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

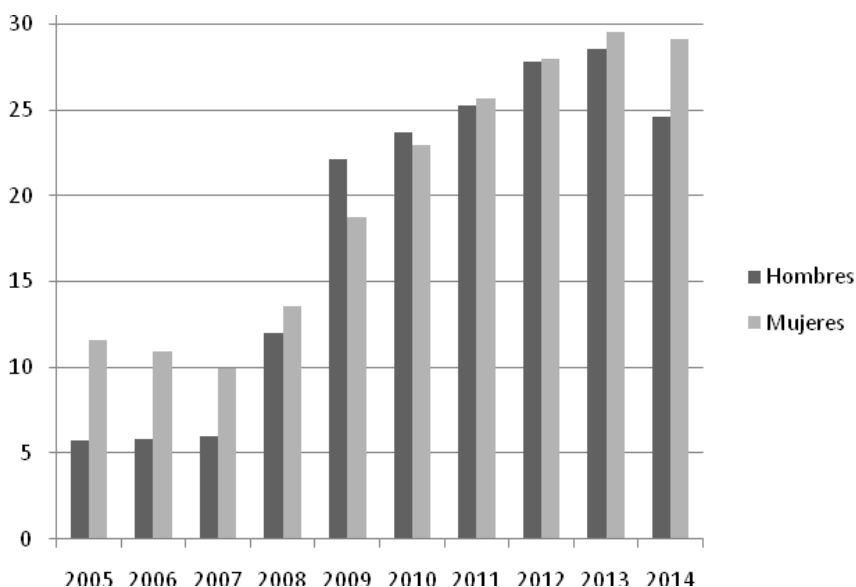
**Gráfico A.2. Población ocupada que trabaja a tiempo parcial por sexo en la Región de Murcia (2005-2014). En porcentaje.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.



Gráfico A.3. Tasas de paro en la Región de Murcia (2005-2014)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

Cuadro A.33. Tasas de paro por sexo y edad en la Región de Murcia (2005-2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Ambos sexos</b>	8,01	7,85	7,56	12,63	20,73	23,35	25,41	27,88	28,98	26,59
<b>De 16 a 24 años</b>	15,57	17,02	16,48	23,64	33,74	39,06	47,63	50,57	60,25	56,21
<b>De 25 a 54 años</b>	6,91	6,59	6,29	11,33	20,21	22,69	23,58	26,55	27,63	24,88
<b>Más de 55 años</b>	5,11	4,92	5,71	8,16	10,59	13,25	18,56	19,36	20,48	21,08
<b>Hombres</b>	5,78	5,85	6,01	12,00	22,12	23,68	25,25	27,82	28,55	24,60
<b>De 16 a 24 años</b>	12,05	13,06	15,11	23,67	35,58	41,52	48,53	51,02	57,10	52,22
<b>De 25 a 54 años</b>	4,82	4,79	4,63	10,72	21,85	22,89	23,44	26,35	27,12	22,77
<b>Más de 55 años</b>	4,31	4,78	5,36	7,58	10,98	13,58	18,40	20,98	20,94	21,00
<b>Mujeres</b>	11,56	10,94	9,97	13,55	18,78	22,91	25,62	27,96	29,53	29,12
<b>De 16 a 24 años</b>	20,70	22,44	18,41	23,60	31,29	36,02	46,49	50,05	65,36	62,11
<b>De 25 a 54 años</b>	10,15	9,35	8,84	12,19	17,97	22,42	23,78	26,81	28,28	27,51
<b>Más de 55 años</b>	7,02	5,21	6,41	9,33	9,86	12,76	18,79	17,05	19,84	21,11

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.34. Población parada por estudios terminados en la Región de Murcia (2005-2014).****En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Analfabetos y sin estudios	1,41	2,16	1,74	3,96	2,26	3,13	2,24	2,08	1,90	4,17
Estudios primarios	23,99	22,99	23,94	27,09	23,79	22,94	21,99	20,06	17,47	14,17
Estudios secundarios	54,64	58,55	60,81	55,51	61,46	60,95	61,85	60,95	62,59	63,96
Universitarios y otros	19,96	16,50	13,71	13,22	12,56	13,04	13,98	16,92	18,04	17,71

**Cuadro A.35. Población parada por tiempo de búsqueda de empleo en la Región de Murcia (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ya ha encontrado empleo	14,11	16,11	15,44	12,00	6,25	5,68	5,82	6,52	5,52	5,52
Menos de 1 mes	12,50	14,73	16,22	11,56	8,31	5,39	5,98	4,40	4,62	4,02
De 1 a 3 meses	21,77	24,95	25,48	25,22	18,01	14,08	12,81	12,08	9,57	9,78
De 3 meses a menos de 6 meses	16,73	13,75	15,83	21,37	20,60	14,77	10,99	11,74	11,80	8,40
De 6 meses a menos de 1 año	12,10	11,20	9,85	13,11	22,72	16,98	15,05	15,47	12,61	11,49
De 1 año a menos de 2 años	12,50	9,04	10,42	10,57	17,48	27,35	24,12	20,40	19,28	19,61
2 años o más	10,08	10,02	6,76	6,17	6,71	15,70	25,24	29,34	36,60	41,16

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.36. Población inactiva por sexo en la Región de Murcia (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hombres	34,36	35,23	34,65	36,44	37,73	38,21	38,91	39,88	39,47	40,28
Mujeres	65,64	64,79	65,33	63,54	62,27	61,79	61,07	60,12	60,53	59,72

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.37. Población inactiva por edad en la Región de Murcia (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 16 a 19 años	9,28	9,89	9,38	9,27	10,71	10,80	10,58	11,18	11,29	11,51
De 20 a 24 años	6,85	6,36	6,68	5,94	7,09	7,34	6,90	7,17	7,15	7,70
De 25 a 34 años	9,53	9,47	9,02	8,91	8,26	7,81	7,89	6,52	6,84	5,60
De 35 a 44 años	10,10	9,69	9,20	9,48	8,39	8,13	7,40	6,79	6,70	6,51
De 45 a 54 años	10,10	9,87	9,85	9,84	9,41	8,86	8,75	8,76	8,58	8,34
De 55 a 64 años	14,47	14,46	14,98	14,70	13,96	13,82	14,87	15,06	14,56	14,20
De 65 y más años	39,68	40,29	40,88	41,86	42,15	43,26	43,60	44,52	44,88	46,13

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.38. Población inactiva masculina por edad en la Región de Murcia (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 16 a 19 años	12,38	13,66	12,56	12,35	14,11	14,02	13,87	14,35	14,54	14,21
De 20 a 24 años	7,74	7,17	7,86	6,79	8,08	9,11	7,87	8,57	8,32	8,65
De 25 a 34 años	7,61	6,67	5,67	7,72	7,96	6,25	6,29	4,89	5,21	4,10
De 35 a 44 años	3,61	4,34	4,57	4,57	4,57	3,62	4,08	4,45	3,62	3,91
De 45 a 54 años	5,67	5,03	4,38	6,61	5,56	5,08	5,66	5,12	4,58	5,41
De 55 a 64 años	13,35	13,97	14,56	12,85	11,65	13,03	13,93	14,63	14,20	13,42
De 65 y más años	49,58	49,15	50,39	49,04	48,01	48,89	48,30	48,05	49,58	50,28

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.39. Población inactiva femenina por edad en la Región de Murcia (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 16 a 19 años	7,66	7,84	7,69	7,51	8,66	8,82	8,51	9,11	9,22	9,69
De 20 a 24 años	6,38	5,92	6,05	5,42	6,49	6,21	6,28	6,24	6,40	7,05
De 25 a 34 años	10,53	10,99	10,83	9,60	8,44	8,78	8,91	7,56	7,88	6,60
De 35 a 44 años	13,50	12,59	11,65	12,29	10,71	10,91	9,52	8,34	8,67	8,27
De 45 a 54 años	12,42	12,49	12,75	11,69	11,71	11,16	10,71	11,18	11,13	10,32
De 55 a 64 años	15,05	14,75	15,21	15,76	15,36	14,31	15,48	15,39	14,78	14,73
De 65 y más años	34,49	35,46	35,85	37,73	38,60	39,78	40,58	42,18	41,89	43,33

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.40. Población inactiva por causa de inactividad principal en la Región de Murcia (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Estudiante	15,82	16,03	15,16	15,21	17,36	18,33	18,15	18,57	17,71	18,06
Jubilado o prejubilado	28,60	29,02	30,94	30,68	30,28	30,65	31,86	31,59	31,81	32,99
Labores del hogar	34,16	33,24	33,44	31,80	29,78	28,44	28,86	27,77	27,95	26,57
Incapacitado para trabajar	8,44	8,78	8,84	9,99	9,37	10,00	10,00	10,47	11,28	11,54
Perceptor de pensión distinta a la de jubilación	10,17	10,00	9,27	9,59	10,12	10,51	9,34	9,78	9,26	9,22
Otras	2,81	2,95	2,34	2,72	3,09	2,10	1,78	1,84	2,02	1,63

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.41. Población inactiva masculina por causa de inactividad principal en la Región de Murcia (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Estudiante	20,50	20,89	20,04	20,07	22,31	23,36	22,76	23,19	21,90	21,34
Jubilado o prejubilado	57,38	55,44	58,89	56,33	52,93	54,38	53,74	52,95	54,86	54,36
Labores del hogar	3,68	3,78	3,99	5,13	5,56	5,49	6,80	6,06	7,28	7,16
Incapacitado para trabajar	8,90	10,57	9,60	10,01	9,31	9,29	9,74	10,07	9,73	11,75
Perceptor de pensión distinta a la de jubilación	3,55	2,77	2,84	2,96	3,45	3,33	3,23	4,17	2,61	2,54
Otras	5,93	6,54	4,70	5,62	6,50	4,09	3,74	3,56	3,61	2,83

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.42. Población inactiva femenina por causa de inactividad principal en la Región de Murcia (2005-2014). En porcentaje**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Estudiante	13,36	13,38	12,58	12,43	14,37	15,17	15,22	15,50	14,97	15,84
Jubilado o prejubilado	13,50	14,65	16,13	15,98	16,57	15,97	17,93	17,42	16,78	18,55
Labores del hogar	50,12	49,25	49,08	47,11	44,45	42,59	42,93	42,14	41,43	39,67
Incapacitado para trabajar	8,20	7,77	8,44	9,99	9,40	10,40	10,17	10,74	12,29	11,41
Perceptor de pensión distinta a la de jubilación	13,63	13,93	12,68	13,43	14,15	14,96	13,24	13,51	13,59	13,73
Otras	1,18	0,96	1,09	1,06	1,06	0,87	0,54	0,66	0,94	0,81

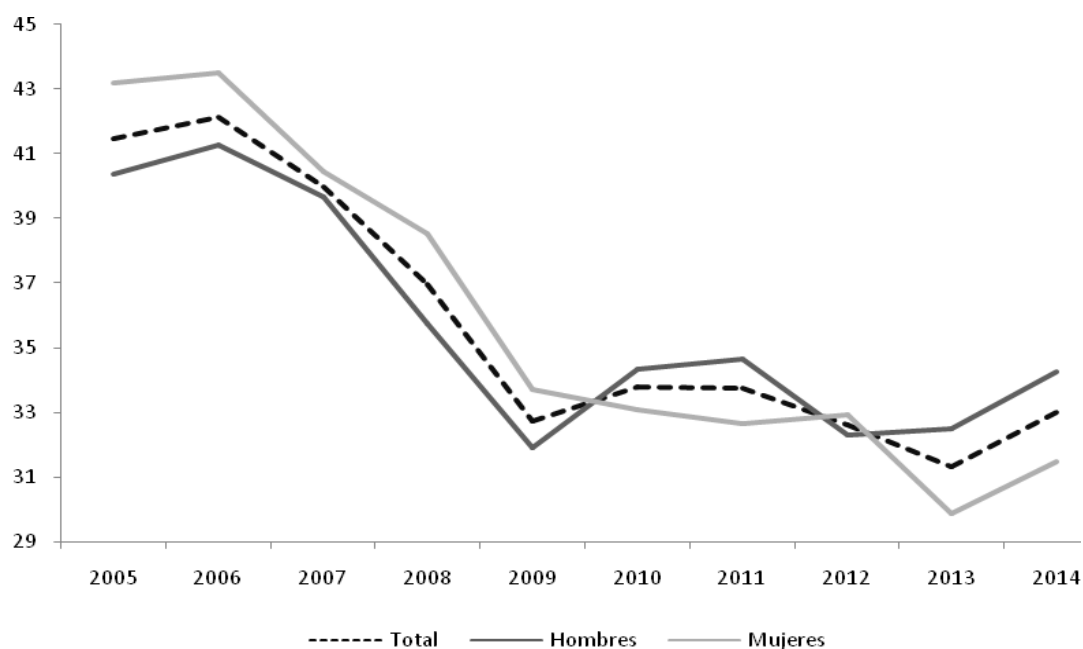
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.43. Población ocupada temporal por sexo en la Región de Murcia (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ambos sexos	41,48	42,13	39,99	36,96	32,73	33,78	33,77	32,60	31,31	32,99
Hombres	40,39	41,26	39,67	35,74	31,92	34,35	34,63	32,31	32,50	34,24
Mujeres	43,21	43,50	40,47	38,55	33,72	33,10	32,67	32,94	29,89	31,50

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

Gráfico A.4. Asalariados con contrato temporal por sexo en la Región de Murcia (2005-2014)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

Cuadro A.44. Tasas de actividad de población de nacionalidad extranjera por procedencia en España (2005-2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Unión Europea	57,75	57,09	70,82	71,15	74,4	71,48	69,48	69,27	69,55	71,01
Resto de Europa	81,55	83,89	72,46	71,50	71,15	73,10	73,23	71,46	70,56	68,75
América Latina	82,36	83,41	82,79	84,68	83,61	84,16	84,05	82,46	80,41	80,69
Resto del mundo	70,14	73,32	69,93	70,44	69,51	72,52	73,12	73,51	73,27	71,28
<b>Total</b>	<b>75,52</b>	<b>77,12</b>	<b>75,94</b>	<b>76,75</b>	<b>77,06</b>	<b>76,91</b>	<b>76,07</b>	<b>75,10</b>	<b>74,14</b>	<b>73,84</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

Cuadro A.45. Tasas de actividad masculinas de población de nacionalidad extranjera por procedencia en España (2005-2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Unión Europea	64,51	65,89	79,54	79,79	81,61	77,69	74,96	74,72	73,56	76,00
Resto de Europa	90,01	91,46	76,83	77,98	77,10	81,89	77,04	73,82	73,22	71,35
América Latina	88,67	89,12	88,68	88,80	87,05	87,91	86,93	84,91	82,71	82,89
Resto del mundo	88,52	89,71	87,83	87,49	85,73	86,93	87,68	88,54	87,96	85,92
<b>Total</b>	<b>84,90</b>	<b>85,89</b>	<b>85,17</b>	<b>85,26</b>	<b>84,70</b>	<b>84,04</b>	<b>82,84</b>	<b>82,06</b>	<b>80,61</b>	<b>80,68</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.46. Tasas de actividad femeninas de población de nacionalidad extranjera por procedencia en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	51,24	47,88	62,05	62,55	67,23	65,31	64,64	64,42	65,75	66,27
<b>Resto de Europa</b>	72,85	77,03	69,33	66,90	66,20	66,56	70,48	69,92	69,13	67,20
<b>América Latina</b>	77,17	78,79	77,93	81,08	80,64	81,20	81,74	80,56	78,71	79,05
<b>Resto del mundo</b>	42,16	46,33	43,89	45,86	46,36	51,75	53,18	53,78	55,57	54,19
<b>Total</b>	66,16	68,36	66,89	68,17	69,32	69,96	69,75	68,72	68,27	67,56

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.47. Tasas de empleo de población de nacionalidad extranjera por procedencia en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	52,92	51,70	62,94	59,79	56,35	52,43	49,39	48,09	49,25	49,97
<b>No Unión Europea</b>	69,65	71,15	68,39	64,97	54,65	54,32	51,94	48,02	45,99	47,35
<b>Total</b>	66,84	68,03	66,69	63,34	55,17	53,69	51,09	48,05	47,16	48,37

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.48. Tasas de empleo de población masculina de nacionalidad extranjera por procedencia en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	60,61	60,79	72,09	68,81	60,79	56,77	53,65	51,53	51,68	53,83
<b>No Unión Europea</b>	80,01	81,23	78,24	71,38	56,95	56,64	54,40	50,33	48,57	51,05
<b>Total</b>	76,83	77,88	76,30	70,58	58,13	56,67	54,15	50,74	49,71	52,15

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.49. Tasas de empleo de población femenina de nacionalidad extranjera por procedencia en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	45,49	42,16	53,75	50,81	51,93	48,15	45,62	45,04	46,92	46,31
<b>No Unión Europea</b>	59,22	61,16	58,83	58,49	52,30	52,11	49,58	45,87	43,68	44,02
<b>Total</b>	56,87	58,18	57,26	56,07	52,18	50,81	48,23	45,57	44,83	44,90

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.50. Tasas de paro de población de nacionalidad extranjera por procedencia en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	8,37	9,44	11,13	15,96	24,26	26,69	28,92	30,56	30,29	29,64
<b>No Unión Europea</b>	11,95	12,10	12,62	18,08	30,15	31,72	34,56	38,60	40,44	37,37
<b>Total</b>	11,49	11,79	12,18	17,46	28,40	30,19	32,84	36,02	36,99	34,49

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.51. Tasas de paro de población masculina de nacionalidad extranjera por procedencia en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	6,04	7,73	9,38	13,75	25,51	26,94	28,43	31,03	30,53	29,21
<b>No Unión Europea</b>	10,00	9,55	10,85	18,67	33,83	35,08	37,21	41,39	42,79	39,00
<b>Total</b>	9,50	9,32	10,42	17,23	31,38	32,59	34,64	38,16	38,65	35,37

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.52. Tasas de paro de población femenina de nacionalidad extranjera por procedencia en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	11,31	11,93	13,35	18,78	22,77	26,40	29,42	30,09	30,04	30,13
<b>No Unión Europea</b>	14,47	15,26	14,80	17,35	25,57	27,82	31,52	35,45	37,89	35,57
<b>Total</b>	14,04	14,90	14,39	17,75	24,73	27,39	30,85	33,68	35,20	33,53

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.53. Tasas de actividad de población de nacionalidad extranjera por procedencia en la Región de Murcia (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	37,46	41,69	56,66	72,15	66,10	49,92	56,18	54,77	54,95	52,56
<b>No Unión Europea</b>	80,68	81,59	84,15	81,95	79,65	84,10	81,29	79,52	79,79	77,48
<b>Total</b>	78,10	78,01	80,38	80,66	78,17	78,56	77,48	75,97	75,33	72,51

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.54. Tasas de actividad de población masculina de nacionalidad extranjera por procedencia en la Región de Murcia (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	57,63	56,36	66,56	78,53	77,36	56,21	60,66	60,04	64,33	62,03
<b>No Unión Europea</b>	91,25	91,08	94,71	90,10	86,02	91,49	88,25	86,67	87,58	88,71
<b>Total</b>	89,53	88,17	91,16	88,68	85,18	86,52	84,48	83,25	83,70	83,77

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.55. Tasas de actividad de población femenina de nacionalidad extranjera por procedencia en la Región de Murcia (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	17,09	24,27	46,18	65,54	54,70	43,41	51,39	49,68	45,76	44,95
<b>No Unión Europea</b>	65,21	68,20	70,33	72,02	71,08	73,03	71,50	70,48	70,58	66,55
<b>Total</b>	61,73	63,90	66,67	71,10	69,04	67,35	68,05	67,11	65,75	61,96

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.56. Tasas de empleo de población de nacionalidad extranjera por procedencia en la Región de Murcia (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	33,21	38,75	50,16	60,24	37,91	35,45	34,85	34,19	38,13	36,48
<b>No Unión Europea</b>	71,58	74,16	75,81	65,22	53,20	54,10	51,65	51,45	49,27	53,03
<b>Total</b>	69,28	70,99	72,29	64,57	51,54	51,07	49,11	48,97	47,27	49,74

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.57. Tasas de empleo de población masculina de nacionalidad extranjera por procedencia en la Región de Murcia (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	55,49	53,05	57,90	67,85	37,65	38,04	32,98	35,19	46,75	49,00
<b>No Unión Europea</b>	81,49	84,56	86,63	70,33	52,27	56,12	56,50	55,42	54,06	61,99
<b>Total</b>	80,16	81,92	83,01	70,02	50,86	53,57	53,29	52,81	52,84	59,57

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.58. Tasas de empleo de población femenina de nacionalidad extranjera por procedencia en la Región de Murcia (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	10,71	21,76	41,97	52,35	38,16	32,76	36,86	33,22	29,69	26,56
<b>No Unión Europea</b>	57,07	59,51	61,64	59,01	54,45	51,07	44,83	46,44	43,61	44,34
<b>Total</b>	53,71	55,81	58,66	58,06	52,43	47,56	43,46	44,30	40,90	40,56

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.59. Tasas de paro de población de nacionalidad extranjera por procedencia en la Región de Murcia (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	11,35	7,06	11,47	16,51	42,66	29,00	37,96	37,58	30,60	30,37
<b>No Unión Europea</b>	11,28	9,10	9,91	20,41	33,20	35,68	36,46	35,30	38,25	31,62
<b>Total</b>	11,28	9,00	10,06	19,95	34,07	34,99	36,63	35,54	37,25	31,45

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.



**Cuadro A.60. Tasas de paro de población masculina de nacionalidad extranjera por procedencia en la Región de Murcia (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	3,72	5,87	13,01	13,60	51,33	32,32	45,63	41,38	27,33	21,24
<b>No Unión Europea</b>	10,69	7,16	8,53	21,95	39,23	38,67	35,98	36,07	38,27	30,19
<b>Total</b>	10,47	7,09	8,94	21,04	40,30	38,08	36,92	36,56	36,87	28,98

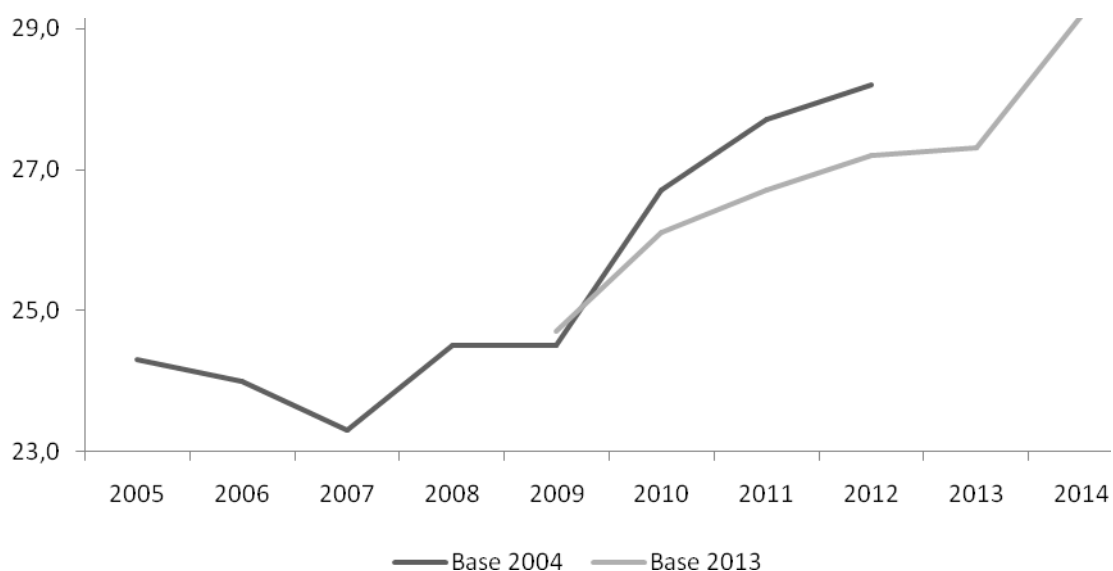
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Cuadro A.61. Tasas de paro de población femenina de nacionalidad extranjera por procedencia en la Región de Murcia (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Unión Europea</b>	37,35	10,32	9,12	20,13	30,22	24,53	28,27	33,14	35,11	41,03
<b>No Unión Europea</b>	12,49	12,75	12,35	18,07	23,38	30,07	37,30	34,11	38,22	33,57
<b>Total</b>	12,98	12,66	12,01	18,34	24,06	29,39	36,13	34,00	37,79	34,72

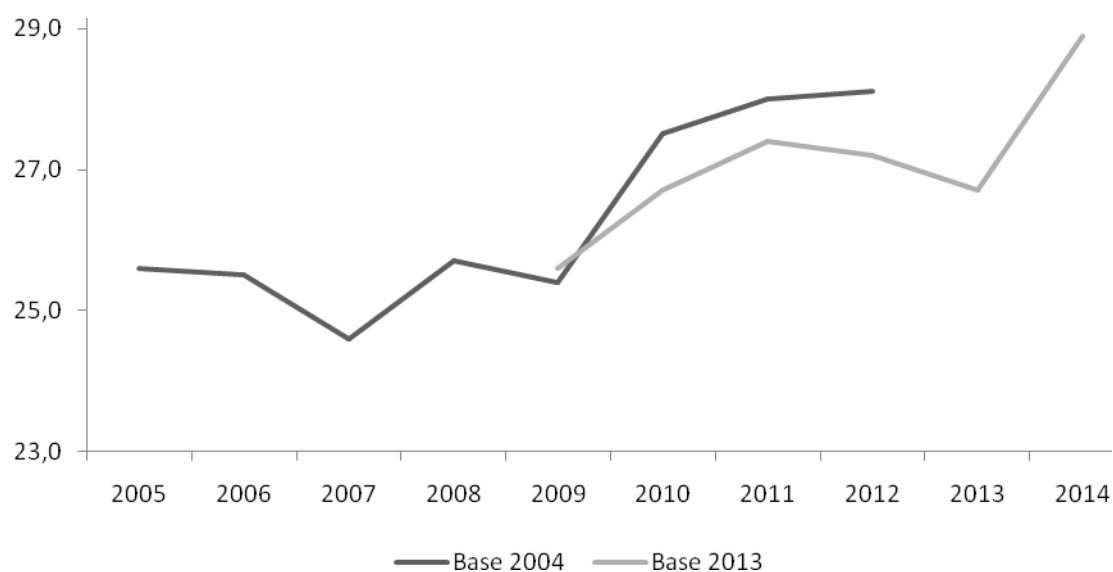
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA.

**Gráfico A.5. Tasa arope masculina en España (2005-2014)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida.

**Gráfico A.6. Tasa arope femenina en España (2005-2014)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida.

**Cuadro A.62. Tasa arope masculina por edad en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	23,1	22,6	21,9	23,4	23,5	26,0	27,3	28,4	27,9	29,4
<b>Menores de 16 años</b>	29,1	29,2	27,9	29,7	29,3	30,4	31,7	32,4	33,4	35,4
<b>De 16 a 29 años</b>	20,4	20,4	19,4	21,6	22,8	27,0	29,7	34,9	33,9	36,8
<b>De 30 a 44 años</b>	20,4	18,9	19,2	20,2	21,3	25,6	26,0	28,6	28,6	30,5
<b>De 45 a 64 años</b>	22,1	20,7	20,9	23,1	23,3	26,5	28,6	29,2	28,5	30,7
<b>De 65 y más años</b>	26,4	27,9	25,3	24,9	22,3	19,3	19,7	15,3	13,8	11,4

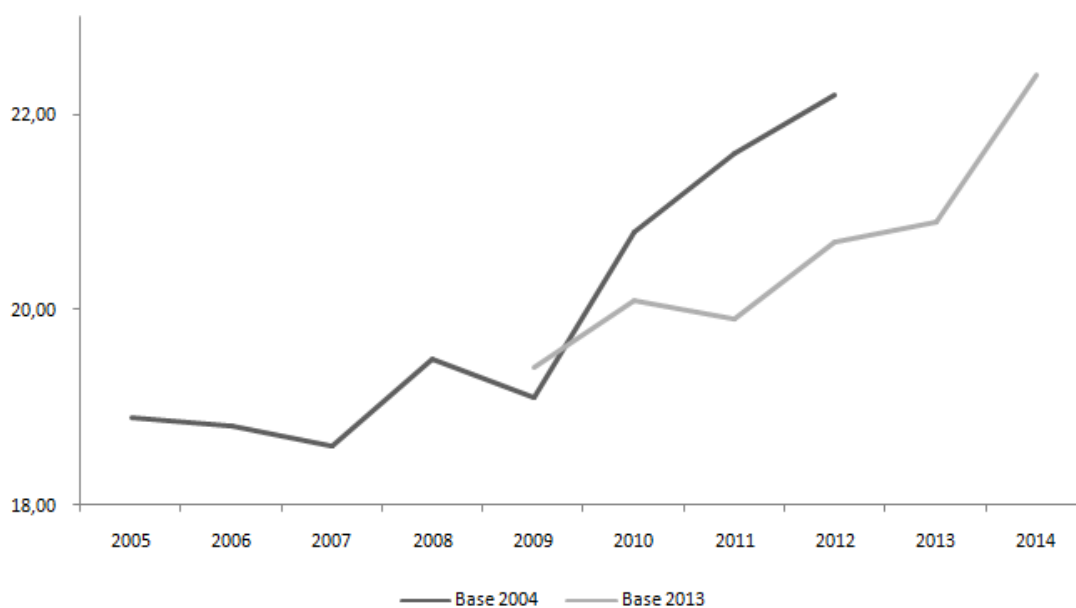
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida.

**Cuadro A.63. Tasa arope femenina por edad en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	25,6	25,5	24,6	25,7	25,4	27,5	28,0	28,1	26,7	28,9
<b>Menores de 16 años</b>	28,1	29,2	27,7	30,4	30,3	33,9	33,1	33,3	30,4	35,3
<b>De 16 a 29 años</b>	22,8	21,7	24,4	24,8	25,4	30,1	32,8	34,1	32,2	36,0
<b>De 30 a 44 años</b>	21,5	21,2	19,4	20,9	22,0	25,0	26,8	28,1	27,5	30,2
<b>De 45 a 64 años</b>	24,7	24,2	24,4	25,0	25,6	27,5	27,8	29,1	29,3	31,3
<b>De 65 y más años</b>	32,8	33,5	29,6	29,9	25,7	23,1	21,9	17,6	15,0	14,0

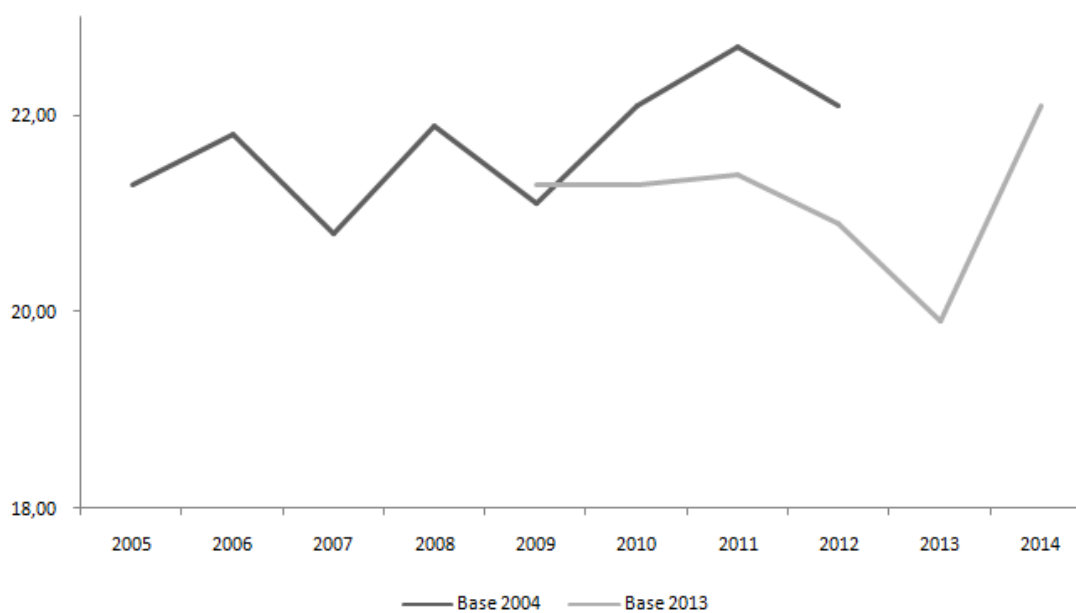
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida.

**Gráfico A.7. Tasa de riesgo de pobreza masculina en España (2005-2014)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida.

**Gráfico A.8. Tasa de riesgo de pobreza femenina en España (2005-2014)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida.

**Cuadro A.64. Tasa de riesgo de pobreza masculina por edad en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	18,9	18,8	18,6	19,5	19,1	20,8	21,6	22,2	20,9	22,4
<b>Menores de 16 años</b>	26,2	26,9	25,7	27,1	25,3	26,5	28,1	28,4	28,3	30,5
<b>De 16 a 29 años</b>	15,2	15,0	15,8	17,2	17,6	20,5	22,5	26,7	24,5	26,9
<b>De 30 a 44 años</b>	16,6	15,4	16,0	15,6	16,3	19,0	19,4	21,3	20,4	22,6
<b>De 45 a 64 años</b>	15,8	16,1	16,0	18,0	17,8	20,2	21,0	21,3	19,4	21,6
<b>De 65 y más años</b>	25,5	25,9	23,7	24,1	21,2	18,6	18,3	13,6	12,1	10,0

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida.

**Cuadro A.65. Tasa de riesgo de pobreza femenina por edad en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	21,3	21,8	20,8	21,9	21,1	22,1	22,7	22,1	19,9	22,1
<b>Menores de 16 años</b>	25,2	27,1	25,3	28,4	27,8	30,1	29,4	29,3	25,0	29,8
<b>De 16 a 29 años</b>	18,3	18,2	20,2	20,0	19,9	23,9	26,6	27,0	23,9	28,3
<b>De 30 a 44 años</b>	17,6	17,9	16,7	17,8	18,5	19,6	22,1	22,8	21,1	23,2
<b>De 45 a 64 años</b>	17,2	17,5	17,3	18,3	18,0	18,6	18,7	19,1	18,5	20,3
<b>De 65 y más años</b>	31,3	31,8	27,9	29,0	24,5	21,9	20,4	15,8	13,2	12,5

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida.

**Cuadro A.66. Tasa de riesgo de pobreza por sexo y tipo de contrato en España (2005-2014)**

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Hombres</b>	<b>Temporal</b>	10,9	11,9	12,5	16,2	19,6	15,8	15	16,9	17,0	22,0
	<b>Indefinido</b>	5,4	6,1	5,2	4,7	6,3	5,5	5,6	5,3	5,2	5,6
<b>Mujeres</b>	<b>Temporal</b>	11,7	9,6	11,7	13,6	15,6	14,5	16,8	18,4	17,9	23,8
	<b>Indefinido</b>	4,0	4,6	4,2	4,7	5,7	5,5	5,2	5,4	5,7	6,2
<b>Total</b>	<b>Temporal</b>	11,3	10,9	12,2	15,1	17,8	15,2	15,9	17,6	17,5	22,9
	<b>Indefinido</b>	4,9	5,5	4,8	4,7	6,0	5,5	5,4	5,4	5,4	5,9

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida.

**Cuadro A.67. Tasa de riesgo de pobreza por tipo de jornada en España (2005-2014)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Tiempo completo</b>	10,1	9,7	9,7	10	9,6	9,2	9,3	8,7	8,9	10,2
<b>Tiempo parcial</b>	13,9	12,5	14,6	16,5	21,1	19,3	19	21,2	18,7	22,9

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida.

**Cuadro A.68. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según renta neta monetaria o cuasi monetaria del asalariado (hombres) en España en 2014. En porcentaje**

	Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
Hasta 4800€	23,08	48,79	79,11	97,83	94,90	95,52	100,00	95,36	57,53
De 4801€ a 8000€	4,61	25,78	8,11	1,12	1,47	1,92	0,00	0,26	4,84
De 8001€ a 14000€	17,38	18,17	7,92	0,85	0,88	1,71	0,00	1,03	10,36
De 14001€ a 19000€	19,36	3,22	2,95	0,16	0,43	0,58	0,00	3,35	9,77
De 19001€ a 25000€	15,65	1,87	1,10	0,04	0,61	0,00	0,00	0,00	7,66
De 25001€ a 35000€	13,44	1,36	0,45	0,00	1,11	0,24	0,00	0,00	6,61
Más de 35001€	6,49	0,82	0,35	0,00	0,60	0,02	0,00	0,00	3,23

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.69. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según renta neta monetaria o cuasi monetaria del asalariado (mujeres) en España en 2014. En porcentaje**

	Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
Hasta 4800€	20,88	40,00	85,31	97,94	96,33	97,00	98,68	96,07	68,00
De 4801€ a 8000€	5,71	26,30	6,57	1,66	0,65	0,28	0,42	0,29	5,48
De 8001€ a 14000€	25,37	25,89	5,49	0,31	0,57	2,21	0,56	1,89	10,99
De 14001€ a 19000€	17,75	5,52	1,73	0,09	0,83	0,12	0,19	0,72	6,12
De 19001€ a 25000€	14,36	1,49	0,33	0,00	0,63	0,38	0,12	0,47	4,48
De 25001€ a 35000€	11,66	0,75	0,50	0,00	0,62	0,00	0,04	0,55	3,63
Más de 35001€	4,27	0,05	0,07	0,00	0,38	0,00	0,00	0,00	1,30

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.70. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según renta neta monetaria o cuasi monetaria del asalariado por edad en España en 2014. En porcentaje**

		Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
De 16 a 19 años	Hasta 4800€	90,75	100,00	100,00	99,90	0,00	100,00	100,00	100,00	99,78
	De 4801€ a 8000€	0,00	0,00	0,00	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,09
	De 8001€ a 14000€	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De 14001€ a 19000€	9,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,12
	De 19001€ a 25000€	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De 25001€ a 35000€	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Más de 35001€	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De 20 a 24 años	Hasta 4800€	56,50	64,02	90,09	98,23	0,00	100,00	100,00	100,00	88,83
	De 4801€ a 8000€	9,74	18,32	5,20	1,64	0,00	0,00	0,00	0,00	4,53
	De 8001€ a 14000€	28,81	15,08	4,01	0,13	0,00	0,00	0,00	0,00	5,67
	De 14001€ a 19000€	3,91	2,58	0,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,83
	De 19001€ a 25000€	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De 25001€ a 35000€	1,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13
	Más de 35001€	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De 25 a 29 años	Hasta 4800€	24,31	48,31	82,86	92,27	0,00	100,00	97,81	97,80	55,74
	De 4801€ a 8000€	10,47	25,40	8,52	3,36	0,00	0,00	1,53	0,00	10,43
	De 8001€ a 14000€	37,57	20,09	5,88	3,29	0,00	0,00	0,00	2,20	20,48
	De 14001€ a 19000€	15,97	5,71	2,63	0,94	0,00	0,00	0,00	0,00	8,30
	De 19001€ a 25000€	8,98	0,12	0,10	0,14	0,00	0,00	0,66	0,00	3,87
	De 25001€ a 35000€	2,71	0,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,19
	Más de 35001€	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De 30 a 34 años	Hasta 4800€	19,38	43,78	76,66	89,08	0,00	99,37	92,38	65,92	42,26
	De 4801€ a 8000€	7,12	25,51	10,19	8,56	0,00	0,00	0,00	0,00	9,64
	De 8001€ a 14000€	26,95	24,74	8,35	2,36	0,00	0,63	6,99	4,33	20,23
	De 14001€ a 19000€	21,85	5,51	3,91	0,00	0,00	0,00	0,63	9,93	13,81
	De 19001€ a 25000€	15,57	0,45	0,57	0,00	0,00	0,00	0,00	11,49	8,88
	De 25001€ a 35000€	7,14	0,00	0,31	0,00	0,00	0,00	0,00	8,33	4,08
	Más de 35001€	1,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,10

### Capítulo 3. Análisis cuantitativo

		Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
De 35 a 39 años	Hasta 4800€	18,85	27,09	79,58	100,00	0,00	84,01	95,26	69,35	38,45
	De 4801€ a 8000€	5,21	27,64	7,62	0,00	0,00	0,00	2,07	0,00	7,81
	De 8001€ a 14000€	21,26	33,06	9,15	0,00	0,00	12,41	0,91	30,65	18,67
	De 14001€ a 19000€	21,12	7,41	1,47	0,00	0,00	3,57	0,00	0,00	13,83
	De 19001€ a 25000€	16,60	3,01	1,46	0,00	0,00	0,00	1,75	0,00	10,69
	De 25001€ a 35000€	14,00	0,72	0,47	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,59
	Más de 35001€	2,97	1,06	0,24	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,95
De 40 a 44 años	Hasta 4800€	21,70	32,84	77,10	100,00	100,00	94,97	100,00	80,32	41,33
	De 4801€ a 8000€	3,88	29,56	9,12	0,00	0,00	3,19	0,00	0,00	7,14
	De 8001€ a 14000€	19,39	27,53	9,46	0,00	0,00	0,00	0,00	3,89	16,34
	De 14001€ a 19000€	19,48	6,89	2,68	0,00	0,00	1,85	0,00	15,79	13,11
	De 19001€ a 25000€	17,43	1,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,64
	De 25001€ a 35000€	13,35	1,50	1,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,42
	Más de 35001€	4,76	0,27	0,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,02
De 45 a 49 años	Hasta 4800€	20,33	48,10	80,47	100,00	100,00	97,59	98,14	99,18	45,34
	De 4801€ a 8000€	4,39	30,38	10,00	0,00	0,00	0,00	1,86	0,82	7,09
	De 8001€ a 14000€	17,78	17,38	5,88	0,00	0,00	0,85	0,00	0,00	12,92
	De 14001€ a 19000€	18,19	1,10	3,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11,39
	De 19001€ a 25000€	17,22	2,00	0,30	0,00	0,00	1,48	0,00	0,00	10,28
	De 25001€ a 35000€	14,53	1,04	0,09	0,00	0,00	0,09	0,00	0,00	8,55
	Más de 35001€	7,56	0,00	0,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,44
De 50 a 54 años	Hasta 4800€	21,35	46,10	86,29	100,00	68,08	94,92	96,91	94,82	48,53
	De 4801€ a 8000€	3,02	24,70	5,12	0,00	0,85	3,99	1,34	0,00	4,89
	De 8001€ a 14000€	17,33	20,71	5,07	0,00	0,00	0,41	0,07	0,00	12,28
	De 14001€ a 19000€	18,80	3,26	1,93	0,00	2,96	0,60	1,68	5,18	11,37
	De 19001€ a 25000€	15,15	3,48	1,31	0,00	17,57	0,00	0,00	0,00	9,09
	De 25001€ a 35000€	15,63	1,73	0,28	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,90
	Más de 35001€	8,73	0,00	0,00	0,00	10,54	0,08	0,00	0,00	4,93

		Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
De 55 a 59 años	Hasta 4800€	19,46	40,97	84,38	0,00	67,89	94,21	95,74	97,12	51,36
	De 4801€ a 8000€	3,43	26,91	4,16	0,00	0,00	0,00	1,09	0,00	4,45
	De 8001€ a 14000€	13,28	25,55	5,20	100,00	0,00	5,70	2,29	0,00	9,95
	De 14001€ a 19000€	17,46	5,46	2,30	0,00	5,50	0,00	0,39	0,00	9,63
	De 19001€ a 25000€	15,49	1,11	2,49	0,00	4,92	0,00	0,49	0,00	8,40
	De 25001€ a 35000€	20,48	0,00	0,67	0,00	17,81	0,09	0,00	2,88	10,82
	Más de 35001€	10,40	0,00	0,79	0,00	3,88	0,00	0,00	0,00	5,39
De 60 a 64 años	Hasta 4800€	29,48	38,48	89,21	0,00	77,50	96,61	99,72	96,92	67,47
	De 4801€ a 8000€	4,72	27,88	2,22	1,00	7,29	2,11	0,00	3,08	4,55
	De 8001€ a 14000€	13,02	26,83	4,29	2,00	2,92	0,68	0,28	0,00	6,64
	De 14001€ a 19000€	17,02	2,52	1,74	3,00	2,72	0,00	0,00	0,00	6,67
	De 19001€ a 25000€	12,54	0,57	0,27	4,00	3,28	0,00	0,00	0,00	4,99
	De 25001€ a 35000€	12,85	3,72	2,05	5,00	3,69	0,61	0,00	0,00	5,59
	Más de 35001€	10,39	0,00	0,22	6,00	2,61	0,00	0,00	0,00	4,09
Más de 65 años	Hasta 4800€	54,99	62,88	88,01	0,00	97,66	100,00	99,79	99,67	97,50
	De 4801€ a 8000€	0,75	2,84	1,71	1,00	0,63	0,00	0,00	0,00	0,45
	De 8001€ a 14000€	8,10	17,16	10,29	2,00	0,59	0,00	0,14	0,00	0,68
	De 14001€ a 19000€	8,22	0,00	0,00	3,00	0,28	0,00	0,00	0,33	0,32
	De 19001€ a 25000€	6,81	8,26	0,00	4,00	0,23	0,00	0,00	0,00	0,28
	De 25001€ a 35000€	7,23	6,84	0,00	5,00	0,38	0,00	0,07	0,00	0,41
	Más de 35001€	13,90	2,03	0,00	6,00	0,23	0,00	0,00	0,00	0,37

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.



Cuadro A.71. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según renta neta monetaria o cuasi monetaria del asalariado por nivel de estudios en España en 2014. En porcentaje

		Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
Educación primaria o inferior	Hasta 4800€	36,59	47,83	89,85	100,00	98,31	98,42	99,51	99,89	88,23
	De 4801€ a 8000€	9,47	29,92	4,45	0,00	0,84	0,00	0,22	0,11	2,92
	De 8001€ a 14000€	26,07	21,13	4,41	0,00	0,47	1,45	0,24	0,00	4,82
	De 14001€ a 19000€	17,32	1,12	0,76	0,00	0,20	0,13	0,03	0,00	2,50
	De 19001€ a 25000€	6,75	0,00	0,43	0,00	0,10	0,00	0,00	0,00	0,98
	De 25001€ a 35000€	3,65	0,00	0,10	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,52
	Más de 35001€	0,14	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,03
Educación secundaria de 1ª etapa	Hasta 4800€	28,82	48,68	83,60	99,21	95,51	93,55	99,14	98,25	67,76
	De 4801€ a 8000€	7,11	31,57	8,04	0,79	1,54	2,96	0,32	0,00	6,97
	De 8001€ a 14000€	25,28	17,10	6,24	0,00	0,80	2,29	0,28	0,84	11,36
	De 14001€ a 19000€	23,67	1,50	1,81	0,00	0,51	0,44	0,08	0,91	8,51
	De 19001€ a 25000€	9,95	0,75	0,31	0,00	0,88	0,47	0,18	0,00	3,56
	De 25001€ a 35000€	4,37	0,40	0,00	0,00	0,33	0,30	0,00	0,00	1,52
	Más de 35001€	0,81	0,00	0,00	0,00	0,44	0,00	0,00	0,00	0,31
Educación secundaria de 2ª etapa	Hasta 4800€	20,66	43,29	80,71	98,28	88,33	96,81	96,93	83,66	58,24
	De 4801€ a 8000€	4,10	26,99	7,94	1,34	2,12	1,27	0,00	1,69	5,54
	De 8001€ a 14000€	21,97	24,52	6,29	0,17	1,37	0,00	1,83	9,39	12,31
	De 14001€ a 19000€	20,10	4,16	2,67	0,20	1,76	1,64	1,24	5,26	9,34
	De 19001€ a 25000€	18,79	0,65	1,21	0,00	2,09	0,00	0,00	0,00	8,11
	De 25001€ a 35000€	10,85	0,39	1,05	0,00	2,95	0,17	0,00	0,00	4,89
	Más de 35001€	3,53	0,00	0,13	0,00	1,38	0,12	0,00	0,00	1,58

		Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
Formación de orientación profesional	Hasta 4800€	19,07	48,60	72,67	96,84	0,00	0,00	100,00	89,06	49,83
	De 4801€ a 8000€	8,96	17,87	13,26	2,01	0,00	0,00	0,00	0,00	9,85
	De 8001€ a 14000€	41,16	24,54	11,52	0,00	0,00	100,00	0,00	10,94	24,64
	De 14001€ a 19000€	19,33	8,99	2,55	1,15	0,00	0,00	0,00	0,00	10,53
	De 19001€ a 25000€	8,78	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,94
	De 25001€ a 35000€	2,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,21
	Más de 35001€	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Educación post-secundaria no superior	Hasta 4800€	24,65	-	100,00	-	100,00	-	100,00	-	61,43
	De 4801€ a 8000€	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00
	De 8001€ a 14000€	30,48	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	15,60
	De 14001€ a 19000€	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00
	De 19001€ a 25000€	27,01	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	13,82
	De 25001€ a 35000€	17,86	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	9,14
	Más de 35001€	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00
Educación superior	Hasta 4800€	16,45	33,59	75,86	93,62	88,66	97,02	93,36	87,91	39,72
	De 4801€ a 8000€	3,38	20,99	7,18	3,19	1,54	0,00	2,76	0,00	5,04
	De 8001€ a 14000€	14,34	30,25	9,10	3,07	1,50	2,88	2,13	1,38	12,62
	De 14001€ a 19000€	15,93	9,01	4,34	0,00	1,37	0,00	0,25	4,06	11,01
	De 19001€ a 25000€	18,60	3,48	1,43	0,12	1,41	0,00	0,99	3,06	11,80
	De 25001€ a 35000€	20,67	2,00	1,23	0,00	3,57	0,10	0,51	3,60	13,08
	Más de 35001€	10,63	0,68	0,86	0,00	1,94	0,00	0,00	0,00	6,72

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.72. Tipo de contrato según renta neta monetaria o cuasi monetaria del asalariado (hombres) en España en 2014. En porcentaje**

	Contrato de duración indefinida	Contrato de duración determinada	Total
Hasta 4800€	38,51	64,34	57,53
De 4801€ a 8000€	3,41	11,81	4,84
De 8001€ a 14000€	11,34	14,95	10,36
De 14001€ a 19000€	15,60	5,98	9,77
De 19001€ a 25000€	13,33	1,73	7,66
De 25001€ a 35000€	12,03	0,95	6,61
Más de 35001€	5,78	0,23	3,23

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.73. Tipo de contrato según renta neta monetaria o cuasi monetaria del asalariado (mujeres) en España en 2014. En porcentaje**

	Contrato de duración indefinida	Contrato de duración determinada	Total
Hasta 4800€	40,56	74,46	68,00
De 4801€ a 8000€	6,25	10,28	5,48
De 8001€ a 14000€	19,13	9,89	10,99
De 14001€ a 19000€	12,77	3,10	6,12
De 19001€ a 25000€	9,90	1,43	4,48
De 25001€ a 35000€	8,50	0,56	3,63
Más de 35001€	2,90	0,28	1,30

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.74. Tipo de contrato según renta neta monetaria o cuasi monetaria del asalariado por edad en España en 2014. En porcentaje**

		Contrato de duración indefinida	Contrato de duración determinada	Total
De 16 a 19 años	Hasta 4800€	76,04	98,03	99,78
	De 4801€ a 8000€	0,00	1,97	0,09
	De 8001€ a 14000€	-	-	-
	De 14001€ a 19000€	23,96	0,00	0,12
	De 19001€ a 25000€	-	-	-
	De 25001€ a 35000€	-	-	-
	Más de 35001€	-	-	-
De 20 a 24 años	Hasta 4800€	37,50	81,31	88,83
	De 4801€ a 8000€	16,77	8,62	4,53
	De 8001€ a 14000€	36,09	9,51	5,67
	De 14001€ a 19000€	7,73	0,56	0,83
	De 19001€ a 25000€	-	-	-
	De 25001€ a 35000€	1,90	0,00	0,13
	Más de 35001€	-	-	--
De 25 a 29 años	Hasta 4800€	17,68	61,65	55,74
	De 4801€ a 8000€	9,04	15,56	10,43
	De 8001€ a 14000€	38,67	15,99	20,48
	De 14001€ a 19000€	21,37	4,21	8,30
	De 19001€ a 25000€	10,10	1,98	3,87
	De 25001€ a 35000€	3,14	0,61	1,19
	Más de 35001€	-	-	-

		Contrato de duración indefinida	Contrato de duración determinada	Total
De 30 a 34 años	Hasta 4800€	14,90	59,96	42,26
	De 4801€ a 8000€	7,66	14,06	9,64
	De 8001€ a 14000€	26,36	16,56	20,23
	De 14001€ a 19000€	24,17	5,84	13,81
	De 19001€ a 25000€	16,62	2,62	8,88
	De 25001€ a 35000€	8,23	0,60	4,08
	Más de 35001€	2,05	0,37	1,10
De 35 a 39 años	Hasta 4800€	15,60	57,90	38,45
	De 4801€ a 8000€	6,23	13,76	7,81
	De 8001€ a 14000€	22,87	16,43	18,67
	De 14001€ a 19000€	19,87	7,97	13,83
	De 19001€ a 25000€	17,31	2,29	10,69
	De 25001€ a 35000€	14,75	1,45	8,59
	Más de 35001€	3,36	0,20	1,95
De 40 a 44 años	Hasta 4800€	15,81	60,47	41,34
	De 4801€ a 8000€	6,00	12,43	7,14
	De 8001€ a 14000€	19,32	16,88	16,34
	De 14001€ a 19000€	20,62	6,94	13,11
	De 19001€ a 25000€	18,34	1,21	10,64
	De 25001€ a 35000€	14,77	1,71	8,42
	Más de 35001€	5,14	0,37	3,02
De 45 a 49 años	Hasta 4800€	19,10	69,88	45,35
	De 4801€ a 8000€	5,18	13,16	7,09
	De 8001€ a 14000€	16,82	9,99	12,92
	De 14001€ a 19000€	18,40	3,68	11,38
	De 19001€ a 25000€	17,52	1,95	10,27
	De 25001€ a 35000€	15,35	0,80	8,55
	Más de 35001€	7,62	0,55	4,44
De 50 a 54 años	Hasta 4800€	21,93	76,44	48,53
	De 4801€ a 8000€	4,37	8,00	4,89
	De 8001€ a 14000€	15,54	10,11	12,28
	De 14001€ a 19000€	18,73	3,59	11,37
	De 19001€ a 25000€	15,46	1,23	9,09
	De 25001€ a 35000€	15,48	0,60	8,90
	Más de 35001€	8,49	0,03	4,93
De 55 a 59 años	Hasta 4800€	29,14	77,47	51,36
	De 4801€ a 8000€	3,81	8,37	4,45
	De 8001€ a 14000€	11,71	8,51	9,95
	De 14001€ a 19000€	14,84	3,79	9,63
	De 19001€ a 25000€	13,62	0,95	8,40
	De 25001€ a 35000€	18,05	0,41	10,82
	Más de 35001€	8,83	0,49	5,39
De 60 a 64 años	Hasta 4800€	52,80	82,50	67,47
	De 4801€ a 8000€	5,88	3,88	4,55
	De 8001€ a 14000€	8,50	5,78	6,64
	De 14001€ a 19000€	9,57	4,21	6,67
	De 19001€ a 25000€	7,65	2,32	4,99
	De 25001€ a 35000€	9,39	0,38	5,59
	Más de 35001€	6,21	0,94	4,09
Más de 65 años	Hasta 4800€	95,43	98,65	97,50
	De 4801€ a 8000€	0,72	0,67	0,45
	De 8001€ a 14000€	1,17	0,63	0,68
	De 14001€ a 19000€	0,63	0,00	0,32
	De 19001€ a 25000€	0,52	0,05	0,28
	De 25001€ a 35000€	0,80	0,00	0,41
	Más de 35001€	0,73	0,00	0,37

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.75. Tipo de contrato según renta neta monetaria o cuasi monetaria del asalariado por nivel de estudios en España en 2014. En porcentaje**

		Contrato de duración indefinida	Contrato de duración determinada	Total
Educación primaria o inferior	Hasta 4800€	77,22	85,96	88,23
	De 4801€ a 8000€	3,19	7,58	2,92
	De 8001€ a 14000€	9,52	5,10	4,82
	De 14001€ a 19000€	6,06	1,12	2,50
	De 19001€ a 25000€	2,61	0,16	0,98
	De 25001€ a 35000€	1,32	0,07	0,52
	Más de 35001€	0,07	0,00	0,03
Educación secundaria de 1ª etapa	Hasta 4800€	43,43	73,62	67,76
	De 4801€ a 8000€	7,01	12,21	6,97
	De 8001€ a 14000€	18,50	10,82	11,36
	De 14001€ a 19000€	19,04	2,49	8,51
	De 19001€ a 25000€	7,75	0,66	3,56
	De 25001€ a 35000€	3,56	0,18	1,52
	Más de 35001€	0,71	0,02	0,31
Educación secundaria de 2ª etapa	Hasta 4800€	30,12	66,88	58,24
	De 4801€ a 8000€	6,02	10,07	5,54
	De 8001€ a 14000€	17,64	15,54	12,31
	De 14001€ a 19000€	17,07	5,47	9,34
	De 19001€ a 25000€	16,48	1,06	8,11
	De 25001€ a 35000€	9,57	0,92	4,89
	Más de 35001€	3,10	0,06	1,58
Formación de orientación profesional	Hasta 4800€	15,51	53,97	49,83
	De 4801€ a 8000€	7,35	17,02	9,85
	De 8001€ a 14000€	42,48	20,83	24,64
	De 14001€ a 19000€	21,73	6,58	10,53
	De 19001€ a 25000€	10,29	0,80	3,94
	De 25001€ a 35000€	2,64	0,80	1,21
	Más de 35001€	-	-	-
Educación post-secundaria no superior	Hasta 4800€	54,74	100,00	61,43
	De 4801€ a 8000€	-	-	-
	De 8001€ a 14000€	19,70	0,00	15,60
	De 14001€ a 19000€	-	-	-
	De 19001€ a 25000€	7,25	0,00	13,82
	De 25001€ a 35000€	18,30	0,00	9,14
	Más de 35001€	-	-	-
Educación superior	Hasta 4800€	22,27	54,54	39,72
	De 4801€ a 8000€	3,41	12,16	5,04
	De 8001€ a 14000€	13,10	17,00	12,62
	De 14001€ a 19000€	14,25	8,93	11,01
	De 19001€ a 25000€	17,01	4,46	11,80
	De 25001€ a 35000€	20,05	1,94	13,08
	Más de 35001€	9,90	0,97	6,72

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.76. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según tenencia de ordenador en España en 2014. En porcentaje**

	Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
<b>Sí</b>	89,65	85,90	73,18	95,13	47,96	58,83	53,70	64,35	74,96
<b>No (motivo económico)</b>	3,97	7,53	15,94	2,81	3,52	9,10	7,43	4,48	6,58
<b>No (otro motivo)</b>	6,38	6,57	10,88	2,07	48,53	32,07	38,87	31,17	18,47

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.77. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según tenencia de coche en España en 2014. En porcentaje**

	Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
<b>Sí</b>	92,21	85,18	78,28	89,93	69,30	66,87	68,42	66,40	81,73
<b>No (motivo económico)</b>	3,45	7,63	14,03	4,81	2,29	9,26	5,39	7,39	5,84
<b>No (otro motivo)</b>	4,35	7,19	7,69	5,25	28,41	23,87	26,18	26,22	12,43

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.78. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según retrasos en el pago de facturas de electricidad, agua, gas, etc. en España en 2014. En porcentaje**

	Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
<b>Sí, una vez</b>	1,92	3,05	3,24	2,85	0,78	1,61	2,15	2,27	2,12
<b>Sí, dos veces o más</b>	4,05	8,94	16,52	7,13	1,98	8,85	4,34	7,25	6,54
<b>No</b>	94,03	88,01	80,24	90,01	97,23	89,54	93,50	90,48	91,34

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.79. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según se pueda permitir unas vacaciones en España en 2014. En porcentaje**

	Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
<b>Sí</b>	67,24	48,55	27,31	53,42	59,81	37,74	48,48	44,50	53,85
<b>No</b>	32,76	51,45	72,69	46,58	40,19	62,26	51,52	55,50	46,15

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.80. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según capacidad para afrontar gastos imprevistos en España en 2014. En porcentaje**

	Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
<b>Sí</b>	69,32	53,22	32,48	59,25	65,71	38,53	54,76	47,86	57,97
<b>No</b>	30,68	46,78	67,52	40,75	34,29	61,47	45,24	52,14	42,03

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.81. Situación en relación con la actividad definida por el interesado (hombres) según nivel educativo en España en 2014. En porcentaje**

	Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado	Labores hogar	Otra inactividad
<b>Educación primaria o inferior</b>	20,67	1,63	15,69	1,77	53,45	5,50	0,14	1,16
<b>Secundaria de 1ª etapa</b>	43,67	3,17	25,58	10,24	12,28	4,11	0,08	0,87
<b>Secundaria de 2ª etapa</b>	52,05	3,89	15,59	14,88	10,95	1,72	0,33	0,60
<b>Formación de orientación profesional</b>	55,60	8,18	21,00	14,40	0,00	0,00	0,00	0,82
<b>Post-secundaria no superior</b>	72,31	0,00	15,66	0,00	12,03	0,00	0,00	0,00
<b>Superior</b>	65,23	3,74	11,96	3,86	13,41	1,23	0,17	0,39
<b>Total</b>	46,11	3,22	17,66	7,47	21,52	3,11	0,16	0,76

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.82. Situación en relación con la actividad definida por el interesado (mujeres) según nivel educativo en España en 2014. En porcentaje**

	Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado	Labores hogar	Otra inactividad
Educación primaria o inferior	7,51	3,28	8,84	1,57	24,95	3,93	44,90	5,03
Secundaria de 1ª etapa	21,27	11,70	23,57	9,50	6,85	3,33	22,36	1,42
Secundaria de 2ª etapa	29,56	11,75	17,57	18,53	5,82	1,45	13,55	1,78
Formación de orientación profesional	32,33	14,84	33,44	12,71	0,00	0,50	5,28	0,90
Post-secundaria no superior	33,87	0,00	27,84	0,00	24,48	0,00	13,81	0,00
Superior	55,08	11,88	14,70	4,80	6,06	0,85	5,73	0,89
<b>Total</b>	<b>28,75</b>	<b>9,43</b>	<b>16,05</b>	<b>7,49</b>	<b>11,44</b>	<b>2,41</b>	<b>22,09</b>	<b>2,34</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.83. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según nivel educativo por edad en España en 2014. En porcentaje**

		Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado	Labores hogar	Otra inactividad
De 16 a 19 años	Educación primaria o inferior	3,42	2,85	5,67	80,46	-	2,33	0,00	5,27
	Secundaria de 1ª etapa	0,97	0,68	4,41	90,50	-	0,28	0,44	2,72
	Secundaria de 2ª etapa	0,00	0,00	1,14	94,53	-	0,00	0,00	4,33
	Formación de orientación profesional	0,00	7,00	16,20	53,95	-	0,00	0,00	22,85
	Post-secundaria no superior	-	-	-	-	-	-	-	-
	Superior	11,04	0,00	58,16	30,80	-	0,00	0,00	0,00
	<b>Total</b>	<b>1,08</b>	<b>0,85</b>	<b>4,22</b>	<b>89,55</b>	<b>-</b>	<b>0,46</b>	<b>0,29</b>	<b>3,54</b>
De 20 a 24 años	Educación primaria o inferior	10,97	5,29	51,85	23,78	-	5,22	1,41	1,47
	Secundaria de 1ª etapa	16,05	7,59	40,14	30,83	-	0,93	1,65	2,80
	Secundaria de 2ª etapa	5,56	3,58	4,41	83,93	-	0,00	0,28	2,24
	Formación de orientación profesional	23,32	7,06	21,39	47,17	-	0,00	0,75	0,30
	Post-secundaria no superior	-	-	-	-	-	-	-	-
	Superior	13,19	13,00	20,40	50,58	-	0,00	0,00	2,82
	<b>Total</b>	<b>11,86</b>	<b>6,85</b>	<b>22,17</b>	<b>55,48</b>	<b>-</b>	<b>0,62</b>	<b>0,74</b>	<b>2,28</b>



### Capítulo 3. Análisis cuantitativo

		Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado	Labores hogar	Otra inactividad
De 25 a 29 años	Educación primaria	36,14	4,53	30,13	2,53	-	8,47	13,51	4,71
	Secundaria de 1ª etapa	40,18	11,21	40,56	2,96	-	1,06	3,78	0,25
	Secundaria de 2ª etapa	27,00	12,11	20,40	37,43	-	0,18	2,55	0,32
	Formación de orientación profesional	47,15	13,71	29,59	6,52	-	0,00	2,13	0,91
	Post-secundaria no superior	-	-	-	-	-	-	-	-
	Superior	45,92	15,86	18,26	18,95	-	0,00	0,06	0,95
	<b>Total</b>	<b>41,02</b>	<b>13,17</b>	<b>26,37</b>	<b>15,34</b>	<b>-</b>	<b>0,80</b>	<b>2,42</b>	<b>0,88</b>
De 30 a 34 años	Educación primaria o inferior	33,97	5,99	33,23	1,89	-	8,91	13,09	2,93
	Secundaria de 1ª etapa	45,75	11,95	35,45	0,69	-	0,98	4,83	0,36
	Secundaria de 2ª etapa	51,86	9,47	27,88	4,14	-	0,82	5,35	0,48
	Formación de orientación profesional	50,61	13,13	31,60	0,96	-	0,00	3,18	0,52
	Post-secundaria no superior	-	-	-	-	-	-	-	-
	Superior	65,85	12,25	16,99	2,68	-	0,00	1,87	0,36
	<b>Total</b>	<b>54,98</b>	<b>11,47</b>	<b>25,87</b>	<b>2,09</b>	<b>-</b>	<b>1,00</b>	<b>4,02</b>	<b>0,57</b>
De 35 a 39 años	Educación primaria o inferior	41,57	4,87	29,78	0,00	-	7,90	13,74	2,14
	Secundaria de 1ª etapa	46,64	9,94	35,89	0,00	-	2,36	4,46	0,71
	Secundaria de 2ª etapa	53,05	15,09	25,25	0,09	-	0,60	4,56	1,37
	Formación de orientación profesional	67,65	8,62	17,68	0,00	-	1,78	4,26	0,00
	Post-secundaria no superior	44,78	0,00	55,22	0,00	-	0,00	0,00	0,00
	Superior	70,94	9,54	15,90	0,68	-	0,05	2,68	0,22
	<b>Total</b>	<b>59,72</b>	<b>10,36</b>	<b>23,42</b>	<b>0,34</b>	<b>-</b>	<b>1,26</b>	<b>4,22</b>	<b>0,67</b>

		Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado	Labores hogar	Otra inactividad
De 40 a 44 años	Educación primaria o inferior	37,98	6,87	30,15	0,00	0,56	7,89	14,68	1,87
	Secundaria de 1ª etapa	48,95	10,12	30,43	0,43	0,13	2,83	6,24	0,87
	Secundaria de 2ª etapa	59,21	11,21	22,04	0,24	0,00	0,72	6,29	0,29
	Formación de orientación profesional	-	-	-	-	-	-	-	-
	Post-secundaria no superior	62,40	0,00	37,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Superior	72,83	8,15	14,91	0,43	0,00	0,47	2,80	0,42
	<b>Total</b>	<b>60,05</b>	<b>9,26</b>	<b>22,24</b>	<b>0,35</b>	<b>0,08</b>	<b>1,82</b>	<b>5,55</b>	<b>0,64</b>
De 45 a 49 años	Educación primaria o inferior	38,96	8,18	32,66	0,00	0,00	6,15	11,86	2,19
	Secundaria de 1ª etapa	46,75	6,95	30,66	0,00	0,22	5,29	8,40	1,73
	Secundaria de 2ª etapa	56,97	9,12	22,55	0,21	0,53	2,18	7,40	1,03
	Formación de orientación profesional	-	-	-	-	-	-	-	-
	Post-secundaria no superior	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Superior	78,49	4,59	12,14	0,36	0,00	0,59	3,49	0,35
	<b>Total</b>	<b>58,10</b>	<b>6,85</b>	<b>23,23</b>	<b>0,16</b>	<b>0,19</b>	<b>3,21</b>	<b>7,06</b>	<b>1,20</b>
De 50 a 54 años	Educación primaria o inferior	34,09	7,04	33,08	0,00	0,51	7,75	15,94	1,58
	Secundaria de 1ª etapa	46,99	9,00	23,91	0,00	0,65	6,41	12,51	0,53
	Secundaria de 2ª etapa	62,80	7,76	18,56	0,10	0,58	1,27	8,17	0,76
	Formación de orientación profesional	-	-	-	-	-	-	-	-
	Post-secundaria no superior	84,92	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,08	0,00
	Superior	72,13	5,24	14,07	0,00	0,75	3,24	3,98	0,59
	<b>Total</b>	<b>55,43</b>	<b>7,35</b>	<b>21,49</b>	<b>0,02</b>	<b>0,64</b>	<b>4,55</b>	<b>9,74</b>	<b>0,78</b>

### Capítulo 3. Análisis cuantitativo

		Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado	Labores hogar	Otra inactividad
De 55 a 59 años	Educación primaria o inferior	30,52	8,26	27,11	0,00	3,02	10,71	18,34	2,04
	Secundaria de 1ª etapa	37,44	7,53	24,25	0,00	3,02	7,99	19,34	0,44
	Secundaria de 2ª etapa	55,10	7,24	17,27	0,00	5,25	4,04	9,98	1,13
	Formación de orientación profesional	-	-	-	-	-	-	-	-
	Post-secundaria no superior	74,31	0,00	25,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Superior	74,88	3,99	9,77	0,06	2,86	2,96	4,44	1,03
	<b>Total</b>	<b>48,82</b>	<b>6,72</b>	<b>19,95</b>	<b>0,02</b>	<b>3,40</b>	<b>6,62</b>	<b>13,31</b>	<b>1,16</b>
De 60 a 64 años	Educación primaria o inferior	25,01	3,02	19,29	0,00	17,29	7,56	25,32	2,51
	Secundaria de 1ª etapa	27,03	3,75	14,72	0,00	21,41	8,99	23,32	0,79
	Secundaria de 2ª etapa	43,15	4,07	14,80	0,00	19,47	5,44	11,45	1,63
	Formación de orientación profesional	-	-	-	-	-	-	-	-
	Post-secundaria no superior	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Superior	52,17	2,98	6,00	0,00	26,39	6,32	4,72	1,41
	<b>Total</b>	<b>33,53</b>	<b>3,35</b>	<b>14,77</b>	<b>0,00</b>	<b>20,51</b>	<b>7,40</b>	<b>18,73</b>	<b>1,71</b>
Más de 65 años	Educación primaria o inferior	0,75	0,14	0,42	0,00	60,74	2,24	31,65	4,06
	Secundaria de 1ª etapa	1,69	0,95	0,81	0,00	66,46	3,31	25,45	1,32
	Secundaria de 2ª etapa	2,27	0,61	1,84	0,00	72,78	3,26	18,22	1,02
	Formación de orientación profesional	-	-	-	-	-	-	-	-
	Post-secundaria no superior	0,00	0,00	8,83	0,00	67,97	0,00	23,20	0,00
	Superior	5,10	1,10	0,80	0,00	83,81	1,02	7,32	0,85
	<b>Total</b>	<b>1,51</b>	<b>0,40</b>	<b>0,63</b>	<b>0,00</b>	<b>65,19</b>	<b>2,32</b>	<b>26,88</b>	<b>3,06</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.84. Situación en relación con la actividad definida por el interesado (hombres) según estado general de salud en España en 2014. En porcentaje**

	Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
<b>Muy bueno</b>	22,44	21,00	17,55	44,91	4,94	0,28	1,29	17,41	18,68
<b>Bueno</b>	65,57	65,95	62,53	51,38	44,65	13,66	74,28	40,34	57,69
<b>Regular</b>	10,94	8,53	15,67	3,24	33,09	42,47	12,01	21,60	16,95
<b>Malo</b>	0,95	1,16	3,76	0,37	12,95	31,65	12,42	16,47	5,08
<b>Muy malo</b>	0,10	3,37	0,50	0,10	4,38	11,93	0,00	4,18	1,60

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.85. Situación en relación con la actividad definida por el interesado (mujeres) según estado general de salud en España en 2014. En porcentaje**

	Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
<b>Muy bueno</b>	20,54	19,16	15,09	45,49	5,16	0,00	7,28	9,07	15,95
<b>Bueno</b>	65,57	63,02	61,98	50,39	35,09	8,04	45,06	33,89	53,47
<b>Regular</b>	11,93	14,92	18,42	4,07	37,25	38,95	31,50	26,89	20,89
<b>Malo</b>	1,58	2,54	3,80	0,05	16,34	37,56	12,87	20,40	7,40
<b>Muy malo</b>	0,38	0,36	0,71	0,00	6,15	15,46	3,28	9,75	2,29

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

### Capítulo 3. Análisis cuantitativo

**Cuadro A.86. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según estado general de salud y edad en España en 2014. En porcentaje**

		Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
De 16 a 19 años	Muy bueno	13,84	74,08	45,65	47,14	0,00	0,00	21,91	16,97	45,59
	Bueno	86,16	25,92	52,88	49,15	0,00	16,96	78,09	79,67	50,53
	Regular	0,00	0,00	1,47	3,49	0,00	25,16	0,00	1,65	3,36
	Malo	0,00	0,00	0,00	0,21	0,00	57,88	0,00	0,00	0,45
	Muy malo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,72	0,06
De 20 a 24 años	Muy bueno	46,41	27,89	32,11	45,57	0,00	0,00	8,41	51,74	41,05
	Bueno	49,75	65,16	65,01	50,81	0,00	48,37	87,77	42,40	54,89
	Regular	3,18	6,37	2,27	3,47	0,00	12,97	3,82	0,00	3,35
	Malo	0,66	0,58	0,60	0,15	0,00	26,59	0,00	5,86	0,63
	Muy malo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,06	0,00	0,00	0,07
De 25 a 29 años	Muy bueno	32,63	33,76	30,45	45,39	0,00	0,00	22,14	29,88	33,62
	Bueno	62,85	62,09	63,41	49,54	0,00	17,71	66,74	55,25	60,52
	Regular	4,36	3,72	5,81	4,51	0,00	28,30	11,12	14,22	5,12
	Malo	0,16	0,44	0,33	0,20	0,00	30,56	0,00	0,65	0,49
	Muy malo	0,00	0,00	0,00	0,36	0,00	23,43	0,00	0,00	0,24
De 30 a 34 años	Muy bueno	31,21	22,11	21,69	17,38	0,00	0,00	25,50	12,05	26,76
	Bueno	63,68	66,11	65,83	74,27	0,00	42,80	62,02	37,51	64,31
	Regular	4,68	6,44	11,26	6,99	0,00	23,21	9,27	27,53	7,13
	Malo	0,28	0,00	1,06	1,36	0,00	32,49	3,21	14,88	1,00
	Muy malo	0,14	5,34	0,16	0,00	0,00	1,50	0,00	8,04	0,79
De 34 a 39 años	Muy bueno	28,17	20,73	18,43	13,72	0,00	0,00	29,21	7,83	24,64
	Bueno	62,84	66,27	63,65	86,28	0,00	5,29	58,88	23,79	62,31
	Regular	8,05	11,99	15,31	0,00	0,00	39,34	10,80	49,76	10,92
	Malo	0,78	1,01	2,48	0,00	0,00	47,44	0,27	18,63	1,88
	Muy malo	0,15	0,00	0,14	0,00	0,00	7,94	0,84	0,00	0,25
De 40 a 44 años	Muy bueno	22,78	20,22	14,31	15,18	0,00	0,00	12,92	15,14	19,60
	Bueno	67,19	65,51	65,33	84,82	0,00	21,17	68,22	42,04	65,68
	Regular	9,29	12,38	15,88	0,00	43,84	44,64	14,93	22,97	12,08
	Malo	0,74	1,89	3,79	0,00	56,16	25,74	3,17	14,08	2,25
	Muy malo	0,00	0,00	0,69	0,00	0,00	8,45	0,76	5,77	0,39
De 45 a 49 años	Muy bueno	16,81	7,07	9,83	38,54	0,00	0,00	16,55	9,23	13,87
	Bueno	70,43	64,21	61,70	61,46	100,00	8,38	63,84	67,13	65,52
	Regular	11,51	22,04	21,16	0,00	0,00	56,04	14,91	12,37	16,11
	Malo	0,94	5,73	6,55	0,00	0,00	23,36	3,93	4,57	3,54
	Muy malo	0,31	0,95	0,76	0,00	0,00	12,22	0,77	6,70	0,95
De 50 a 54 años	Muy bueno	12,58	11,37	9,39	100,00	22,73	0,00	7,43	2,43	10,74
	Bueno	69,58	58,02	61,55	0,00	47,39	10,14	59,52	35,71	62,90
	Regular	15,17	24,58	23,26	0,00	21,88	42,54	24,80	39,12	20,01
	Malo	2,28	4,97	4,59	0,00	7,99	26,98	3,81	20,47	4,43
	Muy malo	0,39	1,06	1,21	0,00	0,00	20,34	4,45	2,28	1,93

		Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
De 55 a 59 años	Muy bueno	12,29	7,42	3,34	0,00	2,05	0,00	9,05	1,36	8,45
	Bueno	66,20	68,53	54,99	100,00	43,18	6,97	55,26	35,69	57,56
	Regular	19,57	19,98	34,08	0,00	44,82	31,16	26,08	40,04	25,22
	Malo	1,73	3,84	7,47	0,00	6,39	51,72	8,14	19,24	7,59
	Muy malo	0,21	0,24	0,13	0,00	3,56	10,14	1,47	3,67	1,18
De 60 a 64 años	Muy bueno	11,22	20,03	4,67	0,00	7,33	0,27	5,89	22,63	8,14
	Bueno	58,14	52,23	56,32	0,00	52,15	5,59	56,29	41,24	51,92
	Regular	25,87	19,97	27,14	0,00	24,68	54,05	26,20	21,70	27,69
	Malo	3,94	6,36	8,71	0,00	13,67	32,66	10,84	14,08	10,31
	Muy malo	0,83	1,42	3,16	0,00	2,17	7,43	0,77	0,35	1,94
Más de 65 años	Muy bueno	9,73	7,28	7,67	0,00	4,80	0,57	2,57	1,09	4,09
	Bueno	62,69	51,95	43,25	0,00	40,09	12,25	32,13	18,79	37,06
	Regular	24,03	39,37	32,17	0,00	35,41	33,34	41,19	33,01	36,66
	Malo	3,55	1,40	12,77	0,00	14,37	31,33	19,23	31,22	16,36
	Muy malo	0,00	0,00	4,14	0,00	5,34	22,50	4,89	15,88	5,83

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.87. Situación en relación con el tipo de contrato según estado general de salud en España en 2014. En porcentaje**

	Contrato de duración indefinida	Contrato de duración determinada	Total
Muy bueno	16,28	17,81	17,28
Bueno	58,47	58,95	55,53
Regular	18,36	16,82	18,97
Malo	5,07	5,28	6,27
Muy malo	1,82	1,14	1,95

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.88. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según renta neta monetaria o cuasi monetaria del asalariado en la Región de Murcia en 2014. En porcentaje**

	Ocupado tiempo completo	Ocupado tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacitado permanente	Labores hogar	Otra inactividad	Total
Hasta 4800€	23,52	51,99	84,10	98,19	95,39	97,65	98,83	97,63	66,43
De 4801€ a 8000€	6,38	26,34	9,12	1,22	0,00	0,00	1,17	1,02	5,91
De 8001€ a 14000€	30,73	17,91	5,57	0,00	1,40	0,00	0,00	1,35	13,05
De 14001€ a 19000€	17,76	3,76	0,63	0,00	0,00	2,35	0,00	0,00	6,58
De 19001€ a 25000€	14,07	0,00	0,58	0,59	0,00	0,00	0,00	0,00	5,01
De 25001€ a 35000€	4,64	0,00	0,00	0,00	2,68	0,00	0,00	0,00	1,95
Más de 35001€	2,91	0,00	0,00	0,00	0,53	0,00	0,00	0,00	1,07

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.89. Tipo de contrato según renta neta monetaria o cuasi monetaria del asalariado en la Región de Murcia en 2014. En porcentaje**

	Contrato de duración indefinida	Contrato de duración determinada	Total
Hasta 4800€	41,78	70,93	66,43
De 4801€ a 8000€	8,70	7,58	5,91
De 8001€ a 14000€	18,34	14,98	13,05
De 14001€ a 19000€	12,95	5,01	6,58
De 19001€ a 25000€	11,37	0,66	5,01
De 25001€ a 35000€	4,24	0,84	1,95
Más de 35001€	2,62	0,00	1,07

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.90. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según nivel educativo en la Región de Murcia en 2014. En porcentaje**

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacit. perman.	Labores del hogar	Otra inactividad
Educación primaria o inferior	16,51	2,36	13,76	2,06	32,49	1,31	25,87	5,64
Secundaria de 1ª etapa	31,66	8,27	22,76	8,49	7,25	7,16	11,41	3,01
Secundaria de 2ª etapa	39,98	4,75	16,25	19,44	4,79	0,62	12,60	1,58
Formación de orientación profesional	55,42	11,79	22,41	8,25	0,00	0,00	0,00	2,13
Post-secundaria no superior	-	-	-	-	-	-	-	-
Superior	52,59	10,77	13,99	5,87	7,53	2,43	5,54	1,28
<b>Total</b>	<b>34,41</b>	<b>6,90</b>	<b>17,61</b>	<b>8,02</b>	<b>12,99</b>	<b>3,45</b>	<b>13,58</b>	<b>3,04</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.91. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según estado general de salud en la Región de Murcia en 2014. En porcentaje**

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Parado	Estud.	Jubilado o retirado	Incapacit. perman.	Labores del hogar	Otra inactividad	Total
Muy bueno	19,95	16,19	10,85	39,39	5,70	0,00	8,76	11,69	15,34
Bueno	58,36	62,16	52,41	54,72	24,82	37,39	42,97	25,08	49,10
Regular	18,30	14,83	26,88	4,91	34,13	22,93	31,23	10,63	22,24
Malo	2,72	5,97	7,34	0,98	25,01	27,72	13,20	39,47	9,92
Muy malo	0,67	0,85	2,52	0,00	10,34	11,96	3,84	13,13	3,41

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.

**Cuadro A.92. Situación en relación con la actividad definida por el interesado según problemas en hogar en la Región de Murcia en 2014. En porcentaje**

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Parado	Estudiante	Jubilado o retirado	Incapacit. perman.	Labores del hogar	Otra inactividad
Escasez de luz natural	5,22	4,47	4,15	0,03	0,05	0,00	0,04	0,09
Ruidos producidos por vecinos o procedentes del exterior	19,54	27,37	31,62	14,28	20,87	16,27	19,10	26,78
Contaminación, suciedad u otros problemas medioambientales por industria o tráfico	8,87	12,88	14,33	10,14	13,26	2,97	14,47	25,80
Delincuencia o vandalismo	8,94	15,51	15,72	8,85	14,36	2,50	11,06	20,67

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Condiciones de Vida 2014.



4

**Análisis cualitativo**





## 4. Análisis cualitativo

En este capítulo se realiza un análisis cualitativo de los discursos obtenidos a través de las entrevistas realizadas en primer lugar, a expertos del ámbito institucional relacionado con la política social y económica y en segundo lugar, a personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y de exclusión social y/o laboral.

El análisis del discurso de los expertos entrevistados del ámbito institucional profundiza en el conocimiento del contexto social, político y económico de los procesos de precarización laboral y de exclusión social así como en el conocimiento de la vinculación entre los procesos de precarización laboral y de exclusión social experimentados en los últimos años, especialmente. Además, se identifican aquellos grupos sociales que se ven afectados por procesos de vulnerabilidad y exclusión social. Finalmente, se consideran los factores de riesgo de exclusión social que, en opinión de los expertos entrevistados, tienen consecuencias sobre la manera en que son vividos los procesos de vulnerabilidad y exclusión social y las estrategias desplegadas por los individuos dadas unas determinadas condiciones de vida y las consecuencias sobre su itinerario vital.

Por su parte, el análisis del discurso de los individuos que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral profundiza en el conocimiento de la manera en que son experimentados tales procesos teniendo en cuenta distintas variables de análisis relacionadas con la exclusión social.

### 4.1. Resultados del análisis de las entrevistas a expertos del ámbito institucional

En este epígrafe se exponen los resultados del análisis de los discursos de las entrevistas realizadas a expertos del ámbito institucional relacionado con la política social y económica. El análisis se hace teniendo en cuenta las variables de análisis que están incluidas en el eje de análisis socioeconómico: Estado de Bienestar, Políticas públicas, Derechos sociales y políticos, Economía, Mercado de trabajo, Normas y leyes laborales, Trabajo, Pobreza y exclusión social, Perfiles y estrategias de adaptación de individuos en procesos de vulnerabilidad y exclusión social, y Factores de riesgo de exclusión social.

Del análisis de estas variables contenidas en el eje socio-económico, se establecen categorías de individuos en procesos de vulnerabilidad y de exclusión social y se presentan las principales estrategias que según los expertos entrevistados siguen los individuos envueltos en procesos de vulnerabilidad y exclusión social. Por último, del análisis de la variable *Factores de riesgo de exclusión social* se obtienen cuatro ámbitos en los que se pueden clasificar tales factores de riesgo que sirven para identificar el nuevo modelo de cohesión social al que los individuos se están viendo abocados desde las estructuras económicas, sociales y políticas.

#### **4.1.1. Estado de Bienestar**

El Estado de Bienestar ha experimentado un retroceso en las últimas décadas ante el avance de las políticas públicas centradas en la reducción del gasto en protección social. Este hecho resulta especialmente grave en los modelos de Estado de Bienestar mediterráneos centrado, especialmente, en la cobertura de las pensiones. Consecuentemente, el Estado de Bienestar ya no garantiza la asistencia a aquellos grupos que se encuentran en situación de riesgo de exclusión y pone en riesgo a aquellos en situación de vulnerabilidad<sup>55</sup>.

Los expertos de las áreas de conocimiento de Trabajo Social, Economía, Sociedad y Derecho fueron preguntados acerca del Estado de Bienestar. En general, todos los expertos entrevistados y consultados han hecho referencia al Estado de Bienestar desarrollado en España como un modo de organización socio-económico que surgió tardíamente en relación al momento en el que lo habían hecho los modelos de Estado de Bienestar europeos. Bajo la consideración de los expertos de las áreas de conocimiento de la Economía y de la Sociedad, el Estado de Bienestar en España nunca ha alcanzado los niveles de tales países.

*El Estado de Bienestar español está poco desarrollado incluso comparándolo con el Estado de Bienestar europeo que estaba en revisión y en crisis. Nunca el Estado de Bienestar español ha llegado a situarse en niveles ni tan siquiera medios europeos (E4).*

---

<sup>55</sup> Ver sub-epígrafe 1.4.2. “Políticas públicas del mercado de trabajo en España”, páginas 89-103.

Sin embargo, desde el área de conocimiento del Derecho se reconoce que justo en el momento de inicio de la crisis económica y financiera se pudo alcanzar en España un Estado de Bienestar que alcanzó su mejor situación.

*En España hubo un momento único que quizá no fue suficientemente valorado porque enseguida llegó la crisis, en que fuimos capaces de levantar los cuatro pilares. (E2, Derecho).*

En relación a la situación actual del Estado de Bienestar, todos los expertos entrevistados y consultados coinciden en la consideración de que durante la crisis económica y financiera se ha producido un deterioro sistemático del mismo y un retroceso a condiciones previas a ésta. Desde el área de conocimiento del Trabajo Social se afirma que el deterioro se traduce en la pérdida de acceso a servicios antes garantizados, de manera que se ha vuelto a las políticas asistencialistas ejecutadas en mayor medida por un Tercer Sector que además, está cada vez más deteriorado.

Según los expertos entrevistados, el retroceso en el Estado de Bienestar se ha producido sobre la educación y la sanidad, puesto que se han tratado de volver a la esfera privada muchos de los servicios que se ofrecen pública y gratuitamente. También se han generado problemas para el acceso a las ayudas programadas bajo la Ley de Dependencia.

*Este intento de tratar servicios que tienen la naturaleza económica de bienes públicos, tratar de pasarlos al sector privado es un error monumental y va en contra de lo poco que sabemos acerca de cómo hay que organizar una economía y una sociedad (E3, Economía).*

En opinión de los expertos del área de la Economía, de la Sociedad y del Derecho, este proceso de deterioro del Estado de Bienestar se ha impulsado de una manera deliberada desde posiciones ideológicas neo-liberales que anteponen la economía a los derechos sociales y a la prestación de los servicios sociales asociados.

*La destrucción del Estado de Bienestar a la que estamos asistiendo es consecuencia de una serie de medidas draconianas que la troika impone a los Estados de la Unión Europea para hacer frente a una crisis provocada (E2, Derecho).*

*Están aprovechando la crisis económica para la revisión y ese retroceso en el gasto social es considerado desde la política conservadora como una especie de despilfarro o de saco donde le metes dinero y te desaparece (E4, Sociedad).*

En opinión de los expertos entrevistados, no se anticipa que la situación y el proceso descritos puedan mejorar y revertir en los próximos años. Desde todas las áreas de conocimiento se considera que el desmantelamiento del Estado de Bienestar tendrá consecuencias no solo personales sino también sociales que se materializan en la supresión de las clases medias, en una polarización de la sociedad y en el incremento de los procesos de vulnerabilidad y de exclusión social.

Entre los expertos entrevistados se observa cierto pesimismo –E2 y E4, de las áreas de conocimiento del Derecho y de la Sociedad, respectivamente– en relación a la posición de los individuos y colectivos afectados por el deterioro del Estado de Bienestar, ya que creen que no es tan firme como debería serlo toda vez que están siendo atacados sus propios derechos sociales.

*¿Qué hacen los gobernados? Pues se sienten indiferentes, apáticos ante el poder, miran hacia otro lado mientras no tengan el problema (E2, Derecho).*

*La población parece que está aceptando de forma pasiva y sin excesivas respuestas de protesta (E4, Sociedad).*

No obstante, desde la propia área de conocimiento del Derecho (E8) –aunque se es consciente del inmovilismo social– se detecta optimismo al observar la aparición de determinados movimientos sociales que han aparecido al ser conscientes del proceso y de las causas que lo han generado.

A modo de resumen, sobre el aspecto del *Estado de Bienestar* los expertos entrevistados insisten en la idea de que en los últimos años ha experimentado un deterioro significativo. Esto ha provocado que el acceso a ayudas se haya limitado y parte de la asistencia pública haya sido retornada al ámbito privado. Esto tiene su reflejo en la polarización social debido al deterioro de las clases medias.

Según los expertos entrevistados, este deterioro responde a una estrategia deliberada por la que se antepone la economía a los derechos sociales. Por último, en relación a las perspectivas de futuro, la mayoría de los expertos son pesimistas al observar el inmovilismo de los grupos sociales afectados; no obstante, el surgimiento de ciertos movimientos sociales hace albergar cierta esperanza y optimismo a alguno de los expertos entrevistados.

### 4.1.2. Políticas públicas

Sobre las políticas públicas se ha preguntado a los expertos de las áreas de conocimiento de Trabajo Social, Sociedad, Relaciones Laborales, Derecho y Política. En la línea del proceso de deterioro del Estado de Bienestar descrito anteriormente, existe un consenso entre los expertos entrevistados 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 su minimización y supeditación a los presupuestos económicos.

*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 apunta a que no se produce una mayor profundización de este proceso y una liquidación de los servicios públicos por miedo a la posible agitación social.

*Se han quedado por el camino muchísimas intenciones que tenían que ver con coberturas de protección. Los 400€ mensuales responden más al resultado de la presión y del miedo a un posible conflicto social que al interés del gobierno actual porque haya una política de protección (E4, Sociedad).*

Debido a este proceso, desde las áreas de conocimiento de Trabajo Social y Relaciones Laborales se señala a la pérdida de protagonismo de las Administraciones Públicas como agentes de prestación de servicios sociales. Otros agentes del Tercer Sector como las Organizaciones No Gubernamentales y los sindicatos son los agentes que han tomado el relevo, a pesar de que no tienen capacidad suficiente para hacer frente a la demanda creciente experimentada en los últimos años.

*Si hablamos y nos centramos en políticas públicas regionales, por ejemplo, la renta básica de inserción no se está aplicando a pesar de las reivindicaciones (E6, Relaciones Laborales).*

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 relación a las políticas públicas de empleo, los expertos entrevistados del área de conocimiento de Relaciones Laborales y también del Derecho consideran su insuficiencia como principal característica aunque van más allá. Piensan que estas políticas han estado dirigidas desde las instituciones de la Unión Europea de manera que no ha existido conexión entre las mismas y las necesidades o capacidades de los ciudadanos o territorios a los que se dirigían. Otro condicionante de estas políticas se sitúa en los ciclos económicos, de manera que muchas políticas públicas de empleo han sido posibles o no solo si el entorno económico lo ha permitido. Este hecho ha condicionado el éxito de las políticas públicas de empleo que, en opinión del experto entrevistado del área de conocimiento del Derecho (E2) merecen una revisión.

*Las políticas públicas en materia de empleo deberían tener esa doble directriz: concretar, limitar los objetivos y reducir, acotar, precisar muy claramente los colectivos (E2, Derecho).*

Esta opinión abunda en la de uno de los expertos entrevistados del área de conocimiento de las Relaciones Laborales (E7) que considera que las políticas públicas de empleo han carecido de dirección y objetivos concretos, habiendo sido marcados de manera arbitraria por los dirigentes políticos de turno.

Los expertos entrevistados también diferencian entre las políticas públicas de empleo activas y pasivas. Indican que éstas 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. Sobre esto se ha observado una especial preocupación por parte de los expertos del área de las Relaciones Laborales, pues resultan ser claves para impedir que aumente el grupo de trabajadores descualificados y eso tenga repercusiones sobre el crecimiento económico.

*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 abuelos (E7, Relaciones Laborales).*

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



Finalmente, al igual que ocurría con el proceso de deterioro del Estado de Bienestar, no parece que vaya a haber mejora o reversibilidad pues este proceso también es achacado a un proyecto político e ideológico.

*Me da la impresión de que esto no acaba. Esto viene a quedarse (E9, Política).*

A modo de resumen, sobre el aspecto de las *Políticas públicas* los expertos entrevistados piensan que están sufriendo una reforma intensa para minimizarlas, lo que hace que se profundice aún más en la idea de insuficiencia de tales políticas y el consecuente abandono de los grupos sociales que se encuentran inmersos en procesos de vulnerabilidad y exclusión. Según los expertos entrevistados, 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.

Por último, en relación a las políticas públicas de empleo, los expertos entrevistados insisten en que tanto las pasivas como las activas siguen la misma tendencia de reducción y recorte que el conjunto de políticas del Estado de Bienestar.

### **4.1.3. Derechos sociales y políticos**

Acerca de los derechos sociales y políticos se ha preguntado a los expertos de las áreas de conocimiento de Trabajo Social, Sociedad, Derecho y Política. Todos ellos coinciden en que se ha producido una pérdida de derechos importante desde el inicio de la crisis económica y financiera, lo que hace que se esté dando un proceso de deterioro significativo de la democracia.

*Ha vencido el Estado capitalista. Tenemos que dar la razón a los economistas cuando ven la Historia de la Humanidad como una sucesión de modelos económicos y el sistema jurídico es un instrumento de esa estructura económica básica para que pueda conseguir sus objetivos (E8, Derecho).*

Este hecho es indicativo de que, en opinión de alguno de los expertos entrevistados (E9), se está construyendo una sociedad que no cree en la igualdad y la justicia social sino en el rendimiento y beneficio económicos.

La pérdida de derechos políticos y sociales se da en el ámbito de la educación, de la sanidad, de las prestaciones sociales o de la dependencia. Y es más, derechos como la

vivienda o el trabajo reconocidos en la Constitución de 1978 tampoco son cumplidos y sobre ellos se ha producido un importante ataque a tenor del crecimiento de los desahucios en los últimos años y a la alta tasa de desempleo. De nuevo, en el discurso de los expertos entrevistados surge la idea de la acción premeditada y proyectada por parte de la clase política dirigente que está imponiendo un modelo ideológico, por el que se está restando capacidades a la ciudadanía.

*El concepto de ciudadanía se basa en el empoderamiento que una persona siente al ser titular de derechos. Hasta el Estado social, ese empoderamiento era solo de una minoría pues era un privilegio que el resto tenía que aceptar (E8, Derecho).*

A modo de resumen, los expertos entrevistados acerca de los *Derechos sociales y políticos* consideran que ha habido un desgaste importante de los mismos a favor de la esfera económica. Insisten en que este hecho responde a una estrategia deliberada de ideología neo-liberal.

#### **4.1.4. Economía**

Sobre la economía se ha preguntado tan solo al experto del área de conocimiento de Economía (E3). Su consideración es pesimista pues en el momento de realización de la entrevista se estaban llevando a cabo políticas económicas de austeridad<sup>56</sup> que, a su juicio, no podían más que ahondar en el empeoramiento de la situación económica –ya que no favorecen el crecimiento económico– y por ende, de la situación social. Por tanto, se alinea con los expertos que consideran la preeminencia de la doctrina ideológica neo-liberal en el momento actual.

*Por ahora no hay ninguna señal en el horizonte que indique que se va a cambiar. Al contrario, parece que se consolidan estas políticas austericidas y, por lo tanto, cabe esperar lo peor (E3, Economía).*

---

<sup>56</sup> En el Programa Nacional de Reformas de 2012 publicado por el Ministerio de Economía (2012) se pretendió la consolidación fiscal con la aprobación de distintas normas: la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera que desarrolla el artículo 135 de la Constitución reformado en 2011, y en el que se establece la prohibición de que el Estado o las Comunidades Autónomas incurran en un déficit superior al fijado por la Unión Europea. La reducción del déficit se debía hacer vía ajustes de gastos en más de dos tercios mientras que el resto se debía hacer vía ingresos. En relación a las Entidades Locales y Comunidades Autónomas se estableció un mecanismo de financiación para el pago a proveedores ligado a una serie de condiciones para el recorte de gastos e incremento de ingresos. Otras medidas afectaron a la edad de jubilación pues restringieron las posibilidades de anticipar dicha edad, así como aquellas prácticas empresariales que suponían prejubilaciones que implicaban costes adicionales a la Seguridad Social.

Además, también considera que la economía se apoya en un sistema productivo, especialmente en el ámbito de la Región de Murcia, centrado en sectores de actividad que no favorecen el crecimiento económico por su baja productividad.

*Para el caso de la Región de Murcia tenemos el problema añadido de que se basó una buena parte del crecimiento económico en el sector de la construcción y, en general, en actividades generadoras de puestos de trabajo de baja cualificación y esos sectores se han hundido completamente y no tenemos ningún recambio de las mismas características (E3, Economía).*

Por tanto, sobre el aspecto de la *Economía* el experto entrevistado es pesimista en cuanto a la mejora de la situación económica apoyada sobre una estructura productiva débil.

### **4.1.5. Mercado de trabajo**

Sobre el mercado de trabajo se ha preguntado a los expertos del área de conocimiento de Economía (E3) y Relaciones Laborales (E5, E6 y E7). Aunque no estaba planeado consultar sobre el mercado de trabajo al experto del área de conocimiento del Derecho (E2), en la entrevista aparecieron ideas sobre el mismo que han sido recogidas aquí por su especial valor argumental. Todos los expertos entrevistados y consultados han considerado como principal característica del mercado de trabajo español la precariedad, que se manifiesta en las altas tasas de temporalidad y de paro, fundamentalmente. En opinión de uno de los expertos 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.

En la línea de lo considerado por el experto del área de conocimiento de Economía (E3) sobre la existencia de una economía apoyada en sectores de actividad de baja productividad, uno de los expertos del área de conocimiento de Relaciones Laborales (E5) considera que, efectivamente, el mercado de trabajo está centrado sobre este tipo de sectores. En ellos encuentran ocupación buena parte de los trabajadores que carecen de cualificación aunque también aquellos trabajadores cualificados que no encuentran más que empleos de este tipo.

*Hay una especie de competencia desleal: Gente con diplomaturas e incluso licenciaturas están entrando en puestos que no exigen demasiada cualificación. Así, gente que están tradicional o culturalmente en sectores donde no han accedido a la educación lo tienen peor (E5, Relaciones Laborales).*

La baja cualificación de los trabajadores es otra de las características del mercado de trabajo sobre la que la mayoría de los expertos entrevistados alcanzan un consenso. Consideran que en términos generales, existe un importante grupo de trabajadores poco cualificados que tienen dificultades serias para abandonar la situación de desempleo en la que se encuentra la mayoría.

Otra característica importante del mercado de trabajo –especialmente en la Región de Murcia– considerada por los expertos del área de conocimiento de Relaciones Laborales (E5, E6 y E7) es la existencia de una significativa cantidad de trabajadores que se encuentran ocupados en el ámbito de la economía sumergida.

*Nuestro sindicato siempre ha valorado que la Región se caracteriza por un 40% de economía sumergida o economía informal (E6, Relaciones Laborales).*

También se identificó un elemento especialmente significativo del mercado de trabajo como es la segmentación, considerada por el experto del área de conocimiento 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 trabajadores de poder pasar con cierta facilidad desde la inestabilidad y la precariedad a la estabilidad.

*Lo que deberíamos atacar son los rasgos de la dualidad lesivos. 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, Economía).*

Tanto los expertos entrevistados de las áreas de conocimiento de Economía (E3) como de Relaciones Laborales (E5, E6 y E7) consideran que las características del mercado de trabajo –y especialmente la propia de la segmentación– tienen su reflejo en la sociedad con un semejante proceso de polarización que genera una fractura social.

*Lo que está ocurriendo es que en la clase media –que tiene los trabajos mejor pagados, los trabajos más estables y mejores posibilidades de promoción interna– hay algunas cohortes de edad que están 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, Economía).*

En los años del inicio de la crisis económica y financiera, el mercado de trabajo ha sido culpabilizado por ser el freno del crecimiento económico. De esta manera, se han abordado acciones de reforma sobre el mismo, en opinión del experto del área de conocimiento del Derecho (E2), desde posiciones ideológicas neo-liberales que buscan su desregulación.

*En la crisis se pide reforma del mercado de trabajo porque se achaca a la legislación laboral parte de la responsabilidad de la crisis, lo que es claramente una falacia (E2, Derecho).*

A modo de resumen, los expertos entrevistados y preguntados sobre el aspecto del *Mercado de trabajo* insisten en la idea de la precariedad que afecta a la mayor parte de los trabajadores ya sean cualificados o no. Además, también consideran la irregularidad como una característica importante del mercado de trabajo junto con la segmentación del mismo. Según los expertos entrevistados, todas estas características y especialmente la última tienen su reflejo en una sociedad polarizada.

### **4.1.6. Normas y leyes laborales**

Acerca de las Normas y leyes laborales se ha preguntado a los expertos de las áreas de conocimiento de Economía (E3) y de Relaciones Laborales (E5, E6 y E7), aunque también se han incluido las aportaciones hechas por los expertos de las áreas de conocimiento de Derecho (E2 y E8). Todos los expertos entrevistados coinciden en que se ha producido un deterioro importante de la calidad de las Relaciones Laborales debido a las últimas reformas habidas, especialmente, durante la crisis económica y financiera –ya que como se ha dicho, el mercado de trabajo y las Relaciones Laborales fueron responsabilizados del problema económico–. Uno de los expertos entrevistados del área de conocimiento de Derecho (E2) llega a considerar la reforma no tanto como 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 es descrita, especialmente, por los expertos

entrevistados del área de conocimiento de las Relaciones Laborales (E5, E6 y E7). Éstos destacan los cambios producidos en la legislación que regula los convenios colectivos, los expedientes de regulación de empleo, el fortalecimiento de las empresas de trabajo temporal, la supresión de los salarios de tramitación o el aumento de la edad de 52 a 55 años para disponer del subsidio de desempleo.

*En junio 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).*

*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).*

Por medio de medidas como estas se han limitado y reducido los derechos laborales que habían sido conquistados por los trabajadores durante largo tiempo. Especialmente con la nueva medida regulatoria del convenio colectivo<sup>57</sup> se considera por parte de los expertos entrevistados que se ha debilitado la posición del trabajador favoreciendo la figura del empresario situándolo en un plano superior.

En la estrategia de deterioro de las Relaciones Laborales –deliberada también para algunos de los expertos entrevistados (E2, E3 y E7)–, la institucionalización de las desigualdades entre empresario y trabajador es acompañada por el favorecimiento de

---

<sup>57</sup> La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral estableció tres reformas relativas a la negociación colectiva: en primer lugar, “incorporó una modificación del régimen del descuelgue para que, ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se sometían a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas. Se trata, en todo caso, de órganos tripartitos y, por tanto, con presencia de las organizaciones sindicales y empresariales, junto con la de la Administración cuya intervención se justifica también en la necesidad de que los poderes públicos velen por la defensa de la productividad tal y como se deriva del artículo 38 de la Constitución Española”. En segundo lugar, reformó la estructura de la negociación colectiva buscando su “descentralización para facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores”. En tercer lugar, con el fin de “procurar también una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, se introdujeron cambios respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo. Se pretendió, en primer lugar, incentivar que la renegociación del convenio se adelantara al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Y, además, para cuando ello no resulte posible, se pretendió evitar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demorara en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultractividad del convenio a un año”.

una mayor precariedad laboral. La potenciación de las empresas de trabajo temporal, el aumento de los despidos y la reducción del nivel salarial de los trabajadores se enmarcan en esta línea. La dirección de esta estrategia no se encuentra dentro de las recomendaciones que realizan las instituciones de la Unión Europea acerca de instaurar la flexiguridad en el mercado de trabajo, que en opinión del experto entrevistado del área de conocimiento de Economía (E3) puede tener efectos positivos.

Finalmente, los expertos entrevistados también consideran que el proceso de deterioro o desmantelamiento de las Relaciones Laborales tiene consecuencias sociales. Medidas como el paso de la edad de 52 a 55 años para tener acceso al subsidio de desempleo contribuyen especialmente a empeorar las condiciones de un colectivo de personas especialmente vulnerable. De esa manera, lo que se consigue es extender el espacio de la vulnerabilidad y de la exclusión social a un mayor número de trabajadores.

*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).*

A modo de resumen, sobre el aspecto de las *Normas y leyes laborales* los expertos entrevistados insisten en la idea de que las reformas habidas en los últimos años han provocado un desmantelamiento sistemático e intencionado de los derechos laborales de los trabajadores. Este hecho también tiene consecuencias sociales, pues la vulnerabilidad y la exclusión social se extienden a más trabajadores.

### **4.1.7. Trabajo**

Acerca del trabajo se ha preguntado a los expertos del área de conocimiento de Relaciones Laborales (E5, E6 y E7), aunque también se han incluido las aportaciones de los expertos del área de conocimiento de Derecho (E2 y E8) por su interés. Todos los expertos entrevistados y consultados coinciden en que el trabajo tiene que ser considerado como el elemento central de la vida de los individuos y también de la sociedad.

Estos son los dos aspectos sobre los que se ha centrado el análisis. En primer lugar, el trabajo es entendido como un instrumento para la dignificación de la persona pues, en opinión de uno de los expertos del área de conocimiento de Derecho (E8), una persona

que no tiene acceso al trabajo es un ciudadano sin derechos. El trabajo también es entendido como agente de socialización y se constituye como el elemento central de las relaciones sociales y el núcleo de las familias.

*Creo que las personas cuando van construyendo su propia identidad, su propia vida lo hacen muchas veces a través del trabajo (E5, Relaciones Laborales).*

*El trabajo debe de ser el núcleo de la familia y el que no lo entienda así o la persona que no lo entienda así, sinceramente, creo que se está equivocando (E7, Relaciones Laborales).*

En segundo lugar, el trabajo es, en opinión de todos los expertos entrevistados, la pieza fundamental que sirve para sostener el Estado de Bienestar y las sociedades basadas en él pues es clave para la construcción de la cohesión social. En definitiva, es entendido como un elemento organizador de las sociedades.

*Yo creo que el trabajo es y va a seguir siendo el sostén de una sociedad del bienestar (E5, Relaciones Laborales).*

La importancia del trabajo como elemento vertebrador de la sociedad en opinión de los expertos entrevistados hace que sea necesario plantearse las posibles alternativas que pueden existir ante la situación actual en la que existen altas tasas de desempleo. Por un lado, dos de los expertos del área de conocimiento de Relaciones Laborales (E5 y E7) consideran que no existe o no debe existir opción alternativa a la sociedad basada en el trabajo.

*Nosotros decimos que el trabajo tiene que ser el núcleo, tiene que serlo sin más remedio aunque hacen falta medidas, cambios profundos para que eso sea así (E7, Relaciones Laborales).*

Ambos consideran que las razones que motivan el replanteamiento de la llamada sociedad del trabajo son en primer lugar, la creciente pérdida de compromiso con el mismo por la “parálisis social” que provoca el desempleo y en segundo lugar, la pérdida de conciencia de un futuro basado en el trabajo.

*Esa sensación viene porque hay mucha gente que no ve esperanza, sus expectativas de futuro se les han desmontad. Los jóvenes están viendo que lo que les espera a ellos es peor que lo que sus padres vivieron, lo que hace que tus creencias y convicciones cambien aunque yo espero que eso se modifique (E5, Relaciones Laborales).*



Por otro lado, uno de los expertos del área de conocimiento de Derecho (E8) considera que la sociedad del trabajo ya no sirve y se deben buscar alternativas bajo una concepción distinta del concepto de trabajo.

*El faro no lo veo en la sociedad del trabajo; lo veo en otro modelo de la sociedad del trabajo de la que hemos vivido hasta ahora en el que se han mantenido invisibilizadas muchas cosas (E8, Derecho).*

Finalmente, muchos de los expertos entrevistados consideran que las consecuencias de una sociedad basada en el trabajo en la que los trabajadores han de vivir sin trabajo son la pérdida de derechos y de la naturaleza de ciudadanos de los trabajadores y, por ende, el crecimiento de la exclusión social.

*Si hay una sociedad basada en el trabajo y es la piedra angular para los derechos sociales que son los que conforman la dignidad en nuestro momento histórico tendrá que haber trabajo para todos. Cuando no existe esa posibilidad ya se está degradando la condición de la dignidad humana y se está excluyendo a un grupo de personas (E8, Derecho).*

*Si el trabajo no es el núcleo de la sociedad, cada vez tendremos más aislados y la marginación social será cada vez mayor (E7, Relaciones Laborales).*

A modo de resumen, sobre el aspecto del *trabajo* los expertos entrevistados consideran que éste es el elemento fundamental y básico para la conformación de la identidad de los individuos y para la cohesión social. Por tanto, consideran que una sociedad basada en el trabajo aunque con altas tasas de desempleo representa una pérdida de derechos y un incremento de la exclusión social.

### **4.1.8. Pobreza, exclusión social y factores de riesgo de exclusión social**

En este sub-epígrafe se analiza el discurso de los expertos entrevistados acerca de la variable Pobreza y exclusión social. Además, se estudian los factores de riesgo de exclusión social considerados por los expertos.

#### *a) Pobreza y exclusión social*

Acerca de la pobreza y de la exclusión social se ha preguntado a los expertos del área de conocimiento de Trabajo Social (E1), Sociedad (E4), Relaciones Laborales (E5, E6 y E7), Derecho (E2 y E8) y Política (E9). Todos los expertos entrevistados coinciden en

considerar que en los últimos años se ha producido un proceso de extensión e intensificación de los procesos de vulnerabilidad y de exclusión social.

*Creo que ahora sí tenemos una situación de exclusión cerca. Luego, no es la misma situación que hace unos años cuando eso teníamos que buscarlo en los libros. Ese es el cambio (E8, Derecho).*

La situación actual es de profundo deterioro en la que, además, se da la novedad de la rapidez o inmediatez por la que determinadas personas o colectivos sociales pueden pasar de una situación de inclusión social a otra de exclusión.

*Cualquier persona puede sumar tres o cuatro factores, entrar en una situación de exclusión en semanas y verse en una situación de exclusión sin haberlo pensado en ningún momento (E1, Trabajo Social).*

Ante esta situación, uno de los expertos del área de conocimiento de Derecho (E2) y el experto de Sociedad (E4) consideran que no se está avanzando para encontrar una solución a este grave problema. El primero cree que la sociedad ha caído en el inmovilismo y no está reaccionando en tiempo y forma, mientras que el segundo cree que desde las Administraciones Públicas no se están tomando las suficientes medidas para atajar el crecimiento tan rápido de los espacios de exclusión social. En esta posición también se sitúa el experto del área de conocimiento de Trabajo Social (E1), quien considera que se deben aportar recursos económicos desde las Administraciones Públicas y también desde el tejido empresarial para hacer posible la inclusión y la cohesión sociales.

*Se ha optado evidentemente por salvar el sistema financiero y no por salvar a la población que caía en situación de pobreza y de exclusión (E4, Sociedad).*

A modo de resumen, sobre la variable de la *Pobreza y exclusión social* los expertos entrevistados coinciden en la idea de la extensión e intensificación de los procesos de exclusión social.

#### *b) Factores de riesgo de exclusión social*

La mayoría de los expertos entrevistados están de acuerdo en que el principal factor de riesgo para el desencadenamiento de procesos de vulnerabilidad y de exclusión social es el desempleo, especialmente el de larga duración, y las condiciones laborales precarias –dimensión Trabajo–. Otro factor destacado por varios expertos entrevistados es el

propio de los conflictos familiares, violencia de género o falta de apoyo de la red socio-familiar.

*Puedes no tener ingresos, puedes tener una salud más o menos precaria, puedes tener una participación social mínima, puedes tener un nivel de cualificación básico o de formación básico y puedes no acabar siendo un excluido. Así, tienes todo eso en unos niveles altos y tienes un conflicto personal que no has sabido resolver y acabas en el concepto de excluido (E9, Política).*

Otros factores también considerados son los propios de las dimensiones residencial – relacionado con la falta de vivienda o las condiciones de habitabilidad–, la educación – referido a la baja formación de los trabajadores, al fracaso escolar y el abandono temprano del sistema educativo– y la salud –relacionada con depresiones y situaciones de estrés emocional–, tal y como se puede observar en el Cuadro 4.1.

*Merece la pena destacar el aspecto residencial. Hay una reproducción de la pobreza y de la exclusión social que se produce en un espacio físico determinado que tiene que ver con determinadas zonas donde vive una población muy concreta (E4, Sociedad).*

**Cuadro 4.1. Factores de riesgo de exclusión considerados por los expertos entrevistados**

	TRABAJO SOCIAL	ECONOMÍA	SOCIEDAD	RELACIONES LABORALES			DERECHO		POLÍTICA
	E1	E3	E4	E5	E6	E7	E2	E8	E9
Trabajo			•	•	•	•	•	•	•
Red socio-familiar	•				•		•		•
Vivienda			•						
Educación				•					
Salud					•				

Fuente: Elaboración propia.

A pesar de que algunos de los expertos entrevistados consideren factores relacionados con el propio individuo y sus relaciones socio-familiares, todos ellos consideran que la responsabilidad de la situación actual no debe ser otorgada al individuo sino al contexto o a la estructura social.

*Hay una responsabilidad más sistémica, más estructural y si no intervenimos sobre las causas de la pobreza y la exclusión social no la podremos erradicar nunca (E1, Trabajo Social).*

Del análisis de la variable *Factores de riesgo de exclusión social*, se pudieron identificar los ámbitos exógenos y endógenos, dependiendo del nivel de responsabilidad y control del individuo. En ellos, se señalaron cuatro ámbitos en los que se pueden clasificar

dichos factores. En el ámbito exógeno se encuentra un *ámbito estructural*, que hace referencia a los factores de riesgo e integración que se están imponiendo desde la estructura social, y otro *institucional* relacionado con las políticas sociales y políticas públicas de empleo. En el ámbito endógeno se encuentra 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.

*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, Derecho).*

*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 y se están quedando fuera de las coberturas que ese Estado del Bienestar debería de garantizar (E1, Trabajo Social).*

El *ámbito institucional* trata la existencia de hechos sociales que dificultan la integración social de los individuos. 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 los individuos ante la exclusión social. Se trata de un mecanismo de carácter disciplinario más dominado por los factores de exclusión que por los de integración. Este mecanismo o modelo que despoja al Estado de su carácter protector, se alinea con el concepto de biopolítica de Michel Foucault (2009).

*La gente que viene al sindicato no menciona al Estado. No tienen una esperanza de que el Estado les esté ayudando o que les vaya a ayudar en cosas (E6, Relaciones Laborales).*

La situación económica profundamente adversa de los últimos años, junto con el descrédito de las instituciones para la ciudadanía, hacen que el momento actual sea especialmente crítico. Esto obliga a pensar que la consideración de los ámbitos estructural e institucional pueda estar sesgada 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 socio-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 (Fundación FOESSA, 2014b).

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

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.

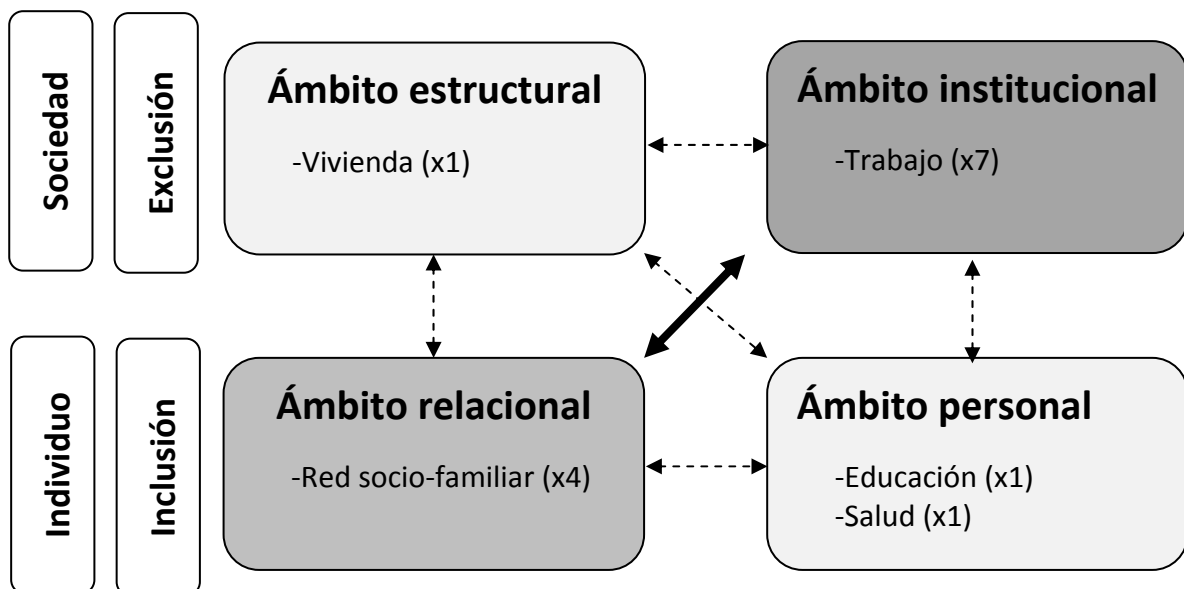
El discurso que trata el *ámbito personal* apunta hacia la existencia de factores como la descualificación, la violencia de género o los conflictos personales y sociales no resueltos que pueden ser tenidos en consideración como factores de riesgo para la integración de los individuos en sociedad. También considera que el individuo tiene capacidades propias suficientes para poder integrarse socialmente ya que existen otros elementos como la propia actuación de los individuos 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 variables 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, estaremos*

*manteniendo la situación de pobreza y de exclusión social porque no es responsable el individuo; el responsable es siempre el contexto (E1, Trabajo Social).*

Todos los ámbitos vistos están interrelacionados. Los ámbitos estructural e institucional se encuentran estrechamente vinculados, pues la naturaleza del primero condiciona el desarrollo del segundo. Por otro lado, 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 generan factores completamente opuestos que sirven como contrapeso. La figura 4.1. trata de representar gráficamente la relación entre los cuatro ámbitos analizados.

**Figura 4.1. Ámbitos de los factores de riesgo de exclusión social**



Fuente: Elaboración propia.

#### **4.1.9. Perfiles y estrategias de adaptación de los individuos en procesos de vulnerabilidad y exclusión social**

En este sub-epígrafe se analizan, en primer lugar, los perfiles de los colectivos que viven en situaciones de exclusión social y que han sido identificados por los expertos entrevistados del ámbito institucional relacionado con la política social y económica; en segundo lugar, se hace un análisis de las estrategias de adaptación que tales colectivos ponen en práctica para afrontar los procesos de vulnerabilidad y exclusión social.

### *a) Perfiles de colectivos en situación de exclusión social*

Del análisis de los discursos de los expertos entrevistados se puede establecer una tipificación de las situaciones de exclusión social al identificar dos categorías. En primer lugar, se pueden señalar los *excluidos crónicos*, que son aquellos individuos que pertenecen a colectivos que ya se encontraban en situación de vulnerabilidad y de exclusión social antes de la crisis; y en segundo lugar, se pueden identificar los *excluidos emergentes*, que pertenecen a colectivos cuyas condiciones sociales, especialmente las laborales, empeoraron intensamente tras la crisis económica y financiera, por lo que cayeron en situaciones de vulnerabilidad y de exclusión social.

Entre los excluidos crónicos, los expertos entrevistados del ámbito institucional relacionado con la política social y económica identifican colectivos como los inmigrantes, el pueblo gitano, las mujeres y los individuos con dependencia. Estos grupos sociales o colectivos responden a ejes de desigualdad como son el género, la etnia y la nacionalidad y la discapacidad que lleva a situaciones de dependencia. Buena parte de los expertos entrevistados (E1, E4, E5, E7, E8 y E9) señalan que las mujeres y/o la población inmigrante se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad que hace que tengan un mayor riesgo de vivir procesos de exclusión social. Además, el experto del área de conocimiento de Sociedad (E4) va más allá al especificar que las mujeres en peores condiciones son aquellas en situaciones de monoparentalidad y desestructuración familiar. 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 de mayor vulnerabilidad aunque creo que el colectivo de hombres está equilibrando esa vulnerabilidad en su contra (E4, Sociedad).*

Entre los excluidos emergentes, los expertos entrevistados identifican colectivos que se han visto especialmente afectados por la crisis económica y financiera y, sobre todo, por el deterioro de las condiciones del mercado de trabajo. Por un lado, eran colectivos plenamente integrados antes de la crisis cuya situación se ha deteriorado de manera importante.

*El colectivo que peor lo está pasando es el de las nuevas incorporaciones. La gente que ha tenido cubiertas sus necesidades y que ahora tiene que acudir a lo que ellos creían que eran servicios de pobres (E4, Sociedad).*

Por otro lado, eran colectivos que aunque antes de la crisis tenían dificultades para su plena integración en el mercado de trabajo y en la sociedad. Así, el proceso de generalización e intensificación de los procesos de exclusión social ha provocado que aumenten sus problemas.

Por tanto, estos colectivos afectados por la exclusión social y que pueden considerarse como emergentes son, en primer lugar, los trabajadores mayores de 50 años que están en una situación de desempleo, la mayoría de ellos, de larga duración y con escasas posibilidades de empleabilidad. En definitiva, son trabajadores para los que el cambio de las condiciones del mercado de trabajo impide la fácil inserción en el mismo.

*Siempre he mirado con especial preocupación lo que siente el trabajador maduro que queda fuera del circuito. Me preocupa el trabajador que se siente todavía fuerte, que tiene responsabilidades familiares, que tiene 50 años, que ha cobrado el desempleo y le ha durado cuatro duros, que tiene una formación (E2, Derecho).*

Los expertos entrevistados del área de conocimiento de Relaciones Laborales y pertenecientes a sindicatos obreros (E6 y E7) consideraron que los últimos cambios en la legislación laboral deterioraron la situación de los mayores de 52 años en situación de desempleo de larga duración ya que endurecía el acceso al subsidio por desempleo al retrasar la posibilidad de cobro hasta los 55 años.

Y, en segundo lugar, los jóvenes. Aunque es un colectivo que tradicionalmente ha tenido dificultades para su inserción laboral y social, su situación se vio modificada tras la crisis económica y financiera.

*Cuando hablábamos de los problemas de los jóvenes antes de 2007 decíamos: lo que tenemos que reflexionar mucho es acerca de las características de un empleo decente, según tiene definida la OIT (E3, Economía).*

En este colectivo o grupo social, la mayoría de los expertos del ámbito institucional relacionado con la política social y económica entrevistados (E2, E3, E6, E7, E8 y E9) identificaron a aquellos jóvenes que abandonaron el sistema educativo por el atractivo que suponían trabajos en sectores pujantes antes de la crisis económica y financiera como la construcción y que disponen de un nivel de cualificación bajo.



*Los jóvenes con escasa cualificación van a tener muy complicado para insertarse en el mercado de trabajo porque vienen de una situación donde pararon sus procesos formativos o los pararon en beneficio de una incorporación rápida al mercado de trabajo porque había mucho trabajo y se pagaba bien (E3, Economía).*

*Otro grupo de jóvenes que se encuentra entre los más vulnerables es el de la generación que ya se ha quedado sin trabajo aunque que ahora mismo con las políticas de recorte se han quedado fuera y difícilmente van a poder acceder (E8, Derecho).*

El experto entrevistado del área de conocimiento del Derecho (E2) llega a identificar a estos jóvenes con los llamados “chavs” británicos como prototipo de jóvenes de clase obrera.

*El prototípico sería el joven que casi sin intentarlo rompe y corta lazos (E2, Derecho).*

Además de este grupo dentro del colectivo de los jóvenes, los expertos entrevistados de las áreas de conocimiento de Economía y Derecho (E3 y E8) también identificaron a aquellos que tienen una cualificación alta. Son los jóvenes que habiendo intentado adecuar su capital humano a las demandas del mercado de trabajo, en la actualidad encuentran bloqueado su acceso al mercado de trabajo a la vez que se han visto desprovistos de derechos laborales tras las últimas reformas de la legislación laboral.

*Los más vulnerables en este momento son la juventud, que está desprovista de derechos en un momento en que tienen que formar parte de una sociedad que los excluye porque no tiene condiciones para sostenerlos (E8, Derecho).*

### *b) Estrategias de adaptación de individuos en procesos de vulnerabilidad y exclusión social*

De acuerdo con los expertos entrevistados, las estrategias que unos y otros grupos sociales trazan son bien distintas en relación a la búsqueda de la inclusión social. Por un lado, para algunos de los expertos entrevistados correspondientes a las áreas de conocimiento de Trabajo Social, Sociedad y Relaciones Laborales (E1, E4 y E6) los trabajadores mayores de 50 años que agotan las prestaciones por desempleo tienen estrategias que pueden ser consideradas como *pasivas*. Este colectivo no tiene otra opción en muchas ocasiones que esperar la llegada de la edad de jubilación (E1) y para soportar esa situación, han de aferrarse a las ayudas sociales no contributivas (E6) y a la ayuda de los servicios sociales de ayuntamientos (E4). En relación a este grupo social, el

experto entrevistado del área de Economía (E3) plantea la necesidad de actuar desde el ámbito institucional con la reducción de costes laborales y dar facilidades para el desarrollo de su vida laboral hasta que estén en situación de abandonar el mercado de trabajo.

Por otro lado, las estrategias identificadas para aquellos jóvenes no cualificados pueden considerarse como *activas* y tiene una doble vertiente pues buscan el recurso de la formación y de la recualificación con la vuelta al sistema educativo, o buscan y aceptan cualquier tipo de trabajo sin importar las condiciones del mismo.

*Los jóvenes, ante un momento de necesidad, si tienen que irse a una barra de un bar un día o trabajar diez horas para sacarse 100 euros, lo hacen* (E6, Relaciones Laborales).

En la línea de las estrategias activas, la identificada como propia de los jóvenes cualificados es la búsqueda de empleo en mercados de trabajo de países extranjeros.

*Creo que la gente que más se está yendo al extranjero, seguro, es la que mayor formación tiene* (E6, Relaciones Laborales).

Finalmente, algunos expertos entrevistados (E5, E6, E7, E8 y E9) identificaron y señalaron otras estrategias que pueden considerarse comunes a los grupos sociales o colectivos considerados. En primer lugar, se debe tener en cuenta la economía sumergida y en segundo lugar, el apoyo de la red socio-familiar y reestructuración de lazos familiares y sociales que se plasma en los procesos de reagrupación familiar sostenidos en muchas ocasiones por los individuos mayores de 65 años. No obstante, los expertos entrevistados tienen la convicción de que esta estrategia no tendrá sostenimiento a largo plazo.

*Va a ser muy complicado cuando empiecen a fallecer los que están cobrando las pensiones contributivas. Yo hace poco saludé a una persona que en su casa viven siete con una pensión de 1300 euros* (E7, Relaciones Laborales).

*Si eso se sostiene en el tiempo será un síntoma de que hemos perdido conciencia social e impulso de lucha porque será que se ha consolidado una situación de precariedad* (E8, Derecho).

Entre los expertos entrevistados, especialmente los de las áreas de conocimiento de Derecho, Política y Trabajo Social (E1, E8 y E9) se considera, no obstante, que el tejido social puede verse como un instrumento fundamental para el sostenimiento de los

individuos en situaciones de vulnerabilidad y exclusión social en un doble sentido. Por un lado, la institución familiar se muestra clave en los procesos de exclusión y, por otro lado, el ciudadano debe recobrar –junto con las instituciones o en ellas– el protagonismo en la reconstrucción de los lazos y relaciones sociales para luchar contra las situaciones de vulnerabilidad y exclusión social.

*Hay que construir la convivencia, hay que construir la relación, hay que construir la comunicación con el otro y las mejores políticas sociales también se hacen desde las políticas de vivienda, desde la política urbanística, desde la política económica y no solo desde los servicios sociales (E1, Trabajo Social).*

*Se tiene que utilizar todo esa ayuda y esa solidaridad para coger fuerza y dar la vuelta a esto. Porque o hacemos eso y fortalecemos la dignidad o aceptamos esto y perdemos nuestra dignidad (E8, Derecho).*

A modo de resumen, sobre el aspecto de los *Perfiles y estrategias de adaptación de personas en procesos de vulnerabilidad y exclusión social*, los expertos entrevistados marcan dos categorías de excluidos sociales como son los llamados crónicos y los emergentes. Según los expertos entrevistados, los primeros son aquellos cuya situación de exclusión social era anterior al período de crisis económica y financiera, mientras que los segundos son quienes se encontraban en situación de inclusión y/o vulnerabilidad social antes de la crisis económica y financiera y han visto deteriorada su situación significativamente. En esta última categoría de excluidos se encuentran los individuos mayores de 50 años y los jóvenes con baja y alta cualificación.

Por último, en relación a las estrategias de adaptación los expertos identifican estrategias pasivas –más propias de los individuos mayores de 50 años– y activas –más propias de los jóvenes–. No obstante, existen estrategias comunes como la economía sumergida y el apoyo de la red familiar y social.

### **4.2. Resultados del análisis de las entrevistas a individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral**

En este epígrafe se analizan los discursos de las entrevistas realizadas a los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral. En primer lugar, se expone un resumen de la situación laboral y vital de cada uno de los entrevistados en las variables de análisis seleccionadas y que se corresponden con las dimensiones de la exclusión

social, tal y como se ha visto en el capítulo de metodología de la investigación. En segundo lugar, se hace un análisis de los resultados obtenidos de los discursos de los individuos entrevistados por cada una de las variables de análisis. Y finalmente, se realiza un análisis de las posiciones de los entrevistados ante su situación social y laboral observando nuevos espacios en relación al trabajo y a la exclusión social.

#### **4.2.1. Situación laboral y social de los entrevistados**

La exposición sintética de la situación laboral y social de los individuos entrevistados que se encuentran en situación de vulnerabilidad y de exclusión social y/o laboral refleja el estado de cada una de ellos teniendo en cuenta las dimensiones. Se hace especial énfasis en la dimensión Trabajo –al considerar las expectativas y estrategias de inclusión laboral– y su relación con el resto de dimensiones. Además, se incluye un esquema que muestra la trayectoria laboral del individuo entrevistado a través de los principales empleos y tipos de contratos tenidos.

##### **TRABAJADOR 1 (T1)**

El perfil social del Trabajador 1 (T1) presenta las siguientes características: Hombre de 28 años que se encuentra en una situación laboral de paro, tiene un nivel educativo medio-alto y su estatus profesional es soldador y recambista en el sector de la automoción, fundamentalmente. Es soltero, español, no tiene hijos y residen en un hábitat rural.

En relación al *trabajo*, se encuentra en situación de paro de corta duración (tres meses en el momento de realización de la entrevista). Ha alternado períodos cortos de desempleo con períodos de empleo temporal de corta duración desde el año 2010, aunque con anterioridad tuvo un contrato indefinido, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.2.

**Cuadro 4.2. Vida laboral de T1**

<b>Período</b>	<b>Tipo de contrato</b>	<b>Trabajo</b>
2006-2007	Temporal	Recambista
2008-2010	Indefinido	Recambista
2011-2012	Temporal	Soldador
2013	Período de desempleo	
2014	Temporal	Recambista
2015	Período de desempleo	

La valoración que el propio entrevistado hace de su situación laboral no llega a ser negativa ni tampoco positiva, pues su situación económica no es precaria. Sin embargo, es consciente de que su situación laboral le impide tener perspectivas de futuro para su vida pues no puede independizarse de su propia familia. Además, considera que su situación de desempleo le obliga a permanecer inactivo en casa sin ocupar el tiempo en tareas productivas y así, tener ingresos.

Las expectativas laborales del entrevistado son positivas pues considera que tiene posibilidades de ser llamado para trabajar. La estrategia que tiene para poder mejorar su situación laboral es la búsqueda de empleo de una manera activa ofreciendo su candidatura en todas las ofertas de empleo que se dan en su sector.

En relación a la *economía*, T1 no dispone de ingresos en el momento de la entrevista pues no tiene prestación por desempleo; sus gastos son mínimos debido al apoyo familiar con que cuenta. Sus principales gastos son los derivados de la tenencia de un coche y una moto y el uso de internet. En el momento de la entrevista no tiene ninguna estrategia definida para mejorar sus ingresos al margen de la consecución de un empleo.

En cuanto a la *educación*, T1 tiene un nivel medio y aunque ha complementado su formación con cursos profesionales, en este momento no realiza ningún curso. Considera que su situación laboral de desempleo le impide formarse en cursos que no sean gratuitos.

En lo que se refiere a la *vivienda*, T1 dispone de una de reducidas dimensiones en propiedad que se encuentra en buenas condiciones y con facilidades suficientes que permiten su habitabilidad. No obstante, reside en la vivienda familiar para reducir sus gastos.

En cuanto a la *salud*, T1 no muestra ningún problema en el aspecto físico ni tampoco en el aspecto psíquico.

En relación a la *red socio-familiar*, T1 mantiene buenas relaciones con su entorno familiar y de amigos; pertenece a una familia nuclear formada por sus padres y dos hermanos más, que ya no residen en la vivienda familiar. La frecuencia e intensidad de las relaciones es alta pues vive con su familia –únicamente con sus padres– y cuenta con

apoyo económico y personal tanto de sus padres como de su hermano, quien le ha facilitado un empleo en varias ocasiones.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T1 manifiesta no tener implicación en actividades políticas ni sindicales pues no le han llegado a resultar de interés. No obstante, pertenece a la Asociación de Vecinos de la pedanía del municipio en la que reside, aunque su participación se limita a la preparación de los actos festivos.

En el Cuadro 4.3. se puede comprobar que, según la valoración de T1, la vinculación del trabajo con las dimensiones Economía, Educación y Vivienda es de una intensidad media. El resto de dimensiones están vinculadas con una intensidad baja.

**Cuadro 4.3. Valoración de T1 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía		•	
Educación		•	
Vivienda		•	
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.4. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T1 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la inclusión, debido al peso de las dimensiones Vivienda y Red socio-familiar que se hallan en el espacio de la inclusión social.

**Cuadro 4.4. Intensidad de la exclusión social de T1**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo			•
Economía			•
Educación	•		
Vivienda	•		
Salud	•		
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana	•		

## **TRABAJADOR 2 (T2)**

El perfil social del Trabajador 2 (T2) presenta las siguientes características: Hombre de 53 años que se encuentra en una situación laboral de paro de larga duración, tiene un nivel

educativo bajo y su estatus profesional es camionero. Es divorciado, español, no tiene hijos y reside en un hábitat urbano.

En relación al *trabajo*, se encuentra en situación de paro desde hace varios años. Ha desarrollado gran cantidad de trabajos con o sin contrato en diversos sectores de actividad, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.5.

**Cuadro 4.5. Vida laboral de T2**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
1972-1979	Sin contrato	Restauración en negocio familiar
1980-2014	Temporal	Múltiples
2014	Sin contrato	Ayuda-colaboración en ONG en programa de acogida

La valoración que T2 hace de su situación laboral es positiva, pues aunque se encuentra en paro, siente que la ayuda o colaboración que presta en la ONG que le ha incluido en uno de sus programas de acogida le permite organizar y estructurar su vida diaria. No obstante, después de un amplio período de tiempo sin desarrollar un trabajo no se ve capacitado para ello.

Las expectativas laborales del entrevistado son difíciles; reconoce estar desanimado en muchas ocasiones y sabe que su situación de salud le puede impedir tener un trabajo en el futuro. No obstante, muestra optimismo pues quiere abandonar su situación de desempleo para lo que ha marcado como estrategia la búsqueda de empleo y como último recurso, el apoyo en instituciones de apoyo o acogida.

En cuanto a la *economía*, T2 dispone de ingresos mínimos que provienen del cobro de la Renta Activa de Inserción y de la ayuda que le ofrece la ONG que lo tiene incluido en un programa de acogida, lo que puede llegar a sumar cerca de 500 euros. En el momento de la entrevista todos sus gastos estaban cubiertos por la ONG.

En relación a la educación, T2 tiene un nivel bajo y a lo largo de su vida laboral no ha desarrollado cursos que le permitieran mejorar su nivel educativo. En este momento realiza cursos de formación propios de la ONG que lo tiene incluido en un programa de acogida.

En lo que se refiere a la *vivienda*, T2 se encuentra residiendo en un piso de acogida de la ONG que lo tiene en un programa de acogida y que se encuentra en buenas condiciones de habitabilidad. En el momento de la entrevista no convive con ninguna persona aunque la vivienda se encuentra dentro de un programa por el que está preparada para ser habitada por varios usuarios de acogida. De su evolución personal y sobre todo, de su situación laboral depende su salida de esta vivienda y la obtención de otra en semejantes condiciones.

En relación a la *salud*, T2 cuenta con una mala situación que condiciona prácticamente los distintos aspectos vitales. No obstante, gracias a la ONG que lo tiene incluido en un programa de acogida ha mejorado sus hábitos de alimentación y de higiene.

En relación a la *red socio-familiar*, T2 no tiene relación alguna con la mayoría de su familia, que es extensa ya que tiene ocho hermanos. Tan sólo con una hermana y con sus hijos mantiene relaciones aunque no son muy intensas. Además, no tiene deseo ni intención de mejorar esa situación.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T2 manifiesta no tener implicación en actividades políticas ni sindicales aunque en su adolescencia y juventud estuvo implicado en un partido político.

En el Cuadro 4.6. se puede comprobar que, según la valoración de T2, el trabajo tiene vinculación con las dimensiones Economía y Residencial o Vivienda, con una intensidad alta. Con el resto de dimensiones, la vinculación se da con una intensidad baja.

**Cuadro 4.6. Valoración de T2 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía	•		
Educación			•
Vivienda	•		
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.7. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T2 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la exclusión, debido a que las dimensiones Trabajo, Educación, Red socio-familiar y Salud están en el



espacio de exclusión social y otras como Ingresos y Vivienda están en el espacio de vulnerabilidad.

**Cuadro 4.7. Intensidad de la exclusión social de T2**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo			•
Economía		•	
Educación			•
Vivienda		•	
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana	•		

**TRABAJADOR 3 (T3)**

El perfil social del Trabajador 3 (T3) presenta las siguientes características: Hombre de 63 años que se encuentra en una situación laboral de paro de larga duración, tiene un nivel educativo medio y su estatus profesional es técnico reparador de aparatos de televisión. Es divorciado, español, tiene dos hijos y reside en un hábitat urbano.

En relación al *trabajo*, se encuentra en situación de paro desde el año 2012. Ha desempeñado su actividad laboral como autónomo durante la mayor parte de su vida laboral, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.8. En el año 2014 solicitó la jubilación que le fue denegada.

**Cuadro 4.8. Vida laboral de T3**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
1973-1976	Sin contrato	Reparación y montaje de aparatos de televisión
1977-2011	Por cuenta propia	Reparación de aparatos de televisión
1981	Por cuenta propia	Tienda de electrodomésticos
1988	Desconocido	Reparación de ordenadores
2012	Sin contrato	Reparación de aparatos de televisión y reparaciones de hogar
2013	Período de desempleo	

La valoración que T3 hace de su situación laboral es muy negativa pues no dispone de un empleo. Su situación laboral de desempleo le ha conducido a una situación extrema que ha motivado un estado de autoestima bajo y de desánimo que le impide hacer una búsqueda activa de empleo.

Las expectativas para conseguir uno a corto plazo son muy difíciles, ya que considera que las empresas no emplean a personas con su edad y perfil profesional y tampoco dispone de capacidad financiera ni fortaleza mental para convertirse de nuevo en autónomo. No dispone de una estrategia definida para mejorar su situación laboral pues no realiza una búsqueda activa de empleo sino que confía en el desarrollo de pequeños trabajos en la economía sumergida.

En cuanto a la *economía*, T3 dispone de ingresos mínimos que rondan los 300 o 400 euros que provienen de pequeños trabajos realizados en el ámbito de la economía sumergida y de ayudas ofrecidas por su red social de amigos. No dispone de ninguna ayuda pública. En los últimos años acumuló deudas que, en parte, son las responsables de la situación actual. Sus gastos son mínimos y se dedican al pago de la deuda.

En relación a la *educación*, T3 tiene un nivel medio y ha mantenido el contacto con cursos de formación y de reciclaje hasta los últimos años en los que su situación laboral le ha llevado a una posición precaria que le impide realizar cursos de formación.

En cuanto a la *vivienda*, T3 no dispone de vivienda propia y reside en una prestada por unos amigos por la que no ha de pagar renta de alquiler. Las condiciones de la vivienda no son muy buenas pues la mayor parte de la casa se encuentra ocupada por materiales de reparación de aparatos de televisión y acumula electricidad estática.

En lo que se refiere a la *salud*, T3 cuenta con una situación deteriorada tanto en el aspecto psicológico como en el físico que se ve agravada por una alimentación precaria.

La *red socio-familiar* de T3 no es muy amplia. Desde su divorcio, no mantiene relación con su mujer y dos hijos. Tiene dos hermanas aunque únicamente con una de ellas tiene relaciones aunque no son intensas. Considera que no es posible mejorar esta situación.

Con su red social de amigos mantiene relaciones aunque tampoco de una manera muy intensa. Considera que su situación laboral de desempleo tiene influencia sobre el tipo y naturaleza de sus relaciones de amistad ya que la intensidad de las mismas es menor a la deseada; incluso afecta a posibles relaciones afectivas pues en su situación actual debería aceptar ser ayudado o mantenido, lo que no es deseado bajo ningún concepto.

Finalmente, la *participación ciudadana* de T3 es nula pues no está implicado en ninguna actividad política, sindical o asociativa.

En el Cuadro 4.9. se puede comprobar que, según la valoración de T3, el trabajo tiene vinculación con las dimensiones Economía, Vivienda y Red socio-familiar, con una intensidad alta y con Educación y Salud, con una intensidad media. Por otro lado, el trabajo tiene una vinculación baja con la dimensión Participación ciudadana.

**Cuadro 4.9. Valoración de T3 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía	•		
Educación		•	
Vivienda	•		
Salud		•	
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.10. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T3 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la exclusión, debido a que las dimensiones Trabajo, Educación, Red socio-familiar y Salud están en el espacio de exclusión social y además, la variable Vivienda se encuentra en el espacio de vulnerabilidad.

**Cuadro 4.10. Intensidad de la exclusión social de T3**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo			•
Economía			•
Educación	•		
Vivienda		•	
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana	•		

#### **TRABAJADOR 4 (T4)**

El perfil social del Trabajador 4 (T4) presenta las siguientes características: Hombre de 27 años que se encuentra en una situación laboral de ocupación con un contrato temporal, tiene un nivel educativo bajo y su estatus profesional es manipulador de fruta. Está casado, es extranjero –cubano–, no tiene hijos y reside en un hábitat semi-urbano.

En relación al *trabajo*, se encuentra ocupado desde hace un año en una empresa agrícola de manipulación de fruta, siendo éste el primer trabajo que ha desarrollado desde su llegada a España, tal y como se puede observar en el Cuadro 4.11.

**Cuadro 4.11. Vida laboral de T4**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
Anterior a 2014	Empleos fuera de España	
2014-2015	Temporal	Manipulación de fruta

La valoración que T4 hace de su situación laboral es positiva pues dispone de un empleo que le garantiza ingresos. Al haber podido obtener un empleo sólo dos meses después de su llegada a España, el trabajador experimenta su situación laboral como positiva y sin ninguna sensación especial de incertidumbre.

Las expectativas son buenas puesto que cree que va a disponer del empleo actual en los próximos meses y además, considera que en el largo plazo, las expectativas pueden ser igualmente buenas ya sea en este o en otros sectores. En sus planes está la búsqueda de empleo aunque en el momento de realización de la entrevista no está haciendo ninguna búsqueda activa.

En cuanto a la *economía*, T4 dispone de ingresos variables que oscilan entre los 800 y los 1000 euros mensuales pues depende de las horas trabajadas durante cada mes. Estos ingresos son complementados con los de su mujer, por lo que su situación económica no es mala. Sus principales gastos son los derivados del hogar –luz, agua y gas–, de la alimentación y de las actividades de ocio. Reconoce tener cierta capacidad de ahorro, aunque en aquellos meses que dispone de un dinero sobrante, envía parte a su familia de origen en Cuba. Reconoce que el nivel de ingresos está muy ajustado al nivel de gastos. Admite tener una estrategia para mejorar sus ingresos que consiste en el emprendimiento de un negocio propio, aunque aún no tiene la capacidad para hacerlo.

En relación a la *educación*, T4 tiene un nivel bajo. En el momento de realización de la entrevista no está desarrollando ninguna actividad formativa pues carece de tiempo.

En cuanto a la *vivienda*, T4 no dispone de vivienda propia y reside en una de la que desconoce si está alquilada o es propiedad de su mujer. Las condiciones de la vivienda son excelentes pues cuenta con buenas condiciones de habitabilidad. Entre sus planes

no se encuentra un cambio de vivienda aunque reconoce que le gustaría cambiar de ciudad de residencia.

En lo que se refiere a la *salud*, T4 cuenta con una situación excelente.

La *red socio-familiar* de T4 no es muy amplia, pues se limita a su mujer y a la familia de la misma, siendo las relaciones intensas. Con su familia de origen mantiene un contacto limitado al espacio virtual y al contacto telefónico.

Admite haber tenido el apoyo anímico de su familia de origen y ahora lo tiene de la familia de su mujer. La red social de amigos es débil, pues aún no ha tenido tiempo para estrechar lazos.

Finalmente, la *participación ciudadana* de T4 es nula pues no está implicado en ninguna actividad política, sindical o asociativa.

En el Cuadro 4.12. se puede comprobar que, según la valoración de T4, el trabajo está vinculado con todas las dimensiones con una intensidad baja.

**Cuadro 4.12. Valoración de T4 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía			•
Educación			•
Vivienda			•
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.13. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T4 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la inclusión, pues la mayoría de las dimensiones, a excepción de la Participación ciudadana, se sitúa en tal espacio.

**Cuadro 4.13. Intensidad de la exclusión social de T4**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo	•		
Economía	•		
Educación		•	
Vivienda	•		
Salud	•		
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana			•

## TRABAJADOR 5 (T5)

El perfil social del Trabajador 5 (T5) presenta las siguientes características: Hombre de 35 años que se encuentra en una situación laboral de ocupación con un contrato temporal, tiene un nivel educativo alto y su estatus profesional es auxiliar administrativo. Está casado, es español, no tiene hijos y reside en un hábitat semi-urbano.

En relación al *trabajo*, desde el año 2005 hasta el momento de la entrevista compagina períodos de desempleo con trabajos con contrato temporal. Ha desarrollado la mayor parte de su vida laboral en el sector de la banca como auxiliar administrativo, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.14.

**Cuadro 4.14. Vida laboral de T5**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
1998-2003	Temporales	Varios ligados a eventos musicales y publicitarios
2004-2005	Indefinido	Dependiente en un video-club
2006	Temporal	Auxiliar administrativo
2007	Período de formación (Máster)	
2008	Temporal	Auxiliar administrativo
2008 (dos meses)	Período de desempleo	
2009	Temporal	Auxiliar administrativo
2010	Temporal	Auxiliar administrativo
2011-2013	Período de desempleo más período de prácticas de Máster	
2011 (un mes)	Temporal	Auxiliar administrativo
2012	Temporal	Auxiliar administrativo
2013-2014	Temporal	Auxiliar administrativo

La valoración que T5 hace de su situación laboral es buena pues considera que se encuentra dentro de las condiciones de trabajo que impone el propio mercado laboral. Al encontrarse en el primer año de un contrato temporal que se prevé que tenga una duración de tres años, el trabajador no experimenta su situación laboral con sensaciones de incertidumbre sino de cierta estabilidad.

Sus expectativas son buenas puesto que las liga a la incipiente recuperación económica y se cree capaz de convertir su contrato temporal en uno indefinido en los próximos dos años. La estrategia que sigue para mejorar su situación laboral es la consolidación en su actual empleo y la posibilidad de preparar unas oposiciones.

En cuanto a la *economía*, T5 tiene unos ingresos de 1000 euros que se complementan con los de su mujer, por lo que su situación económica no es mala. Sus principales

gastos son los derivados del hogar –luz, agua y gas–, de la alimentación y vestido. Al carecer de hipoteca, reconoce tener capacidad de ahorro. Una estrategia que mantiene para mejorar sus ingresos es la realización de trabajos esporádicos y temporales en el área del marketing y de la publicidad.

En relación a la *educación*, T5 tiene un nivel alto pues dispone de una diplomatura, una licenciatura y estudios de postgrado que fueron realizados en el desarrollo de su vida laboral. Considera que se encuentra sobrecualificado para los empleos que desempeña.

T5 reside en una *vivienda* que es propiedad de la familia de su mujer, por lo que no tiene la carga de una hipoteca. La vivienda se encuentra en buenas condiciones ya que se encuentra reformada aunque la satisfacción con la misma no es plena.

En lo que se refiere a la *salud*, T5 cuenta con una situación muy buena.

En relación a la *red socio-familiar*, T5 mantiene unas relaciones muy buenas con su familia –padres y hermano– y con la familia de su mujer, siendo las relaciones intensas. Ha tenido el apoyo económico y anímico tanto de su familia como de la de su mujer. Por otro lado, aunque no tiene planes para tener hijos, reconoce que su situación laboral y económica le puede impedir el comenzar a formar una familia propia.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T5 se encuentra muy implicado en la actividad sindical en el seno de la empresa de su actual empleo; sin embargo, no se encuentra implicado en ninguna actividad política o asociativa.

En el Cuadro 4.15. se puede comprobar que, según la valoración de T5, el trabajo tiene vinculación con todas las dimensiones, aunque con una intensidad baja.

**Cuadro 4.15. Valoración de T5 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía			•
Educación			•
Vivienda			•
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.16. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T5 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la inclusión, ya que todas las dimensiones se sitúan en tal espacio.

**Cuadro 4.16. Intensidad de la exclusión social de T5**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo	•		
Economía	•		
Educación	•		
Vivienda	•		
Salud	•		
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana	•		

### TRABAJADOR 6 (T6)

El perfil social del Trabajador 6 (T6) presenta las siguientes características: Hombre de 39 años que se encuentra en una situación laboral de ocupación con un contrato a tiempo parcial, tiene un nivel educativo alto y su estatus profesional es auxiliar de biblioteca en la Administración Pública. Es soltero, es español, no tiene hijos y reside en un hábitat urbano.

En relación al *trabajo*, dispone de un empleo a tiempo parcial desde el año 2012 hasta el momento de la entrevista debido a los recortes habidos en la Administración Pública. Anteriormente a este empleo, su situación laboral era de estabilidad después de unos años en los inicios de su vida laboral en los que encadenó varios trabajos con contratos temporales, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.17.

**Cuadro 4.17. Vida laboral de T6**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
1990-1992	Temporales	Varios ligados al sector de la agricultura
1993-1994	Temporal	Camarero
1995-2001	Período de formación	
2002	Temporal	Encuestador
2003-2011	Temporal	Auxiliar administrativo
2012-2015	Temporal	Auxiliar de biblioteca

T6 valora su situación laboral como precaria ya que se ha visto afectado por los recortes en la Administración Pública, de manera que ha visto reducidos su jornada laboral y su salario. Considera que su situación laboral es injusta pues cree que los ajustes en la Administración se han realizado sobre las posiciones más débiles.



No obstante, tiene expectativas de mejora ya que desde el primer recorte hasta el momento de realización de la entrevista ha recuperado dos horas y media de trabajo semanal y 90 euros en su salario. La estrategia que sigue para mejorar su situación laboral está en la educación y en la formación permanente.

En cuanto a la *economía*, T6 tiene unos ingresos de 1200 euros que se complementan con los de su pareja. Sus principales gastos son los derivados del hogar –luz, agua y gas–, la hipoteca y el pago del préstamo por el automóvil que tiene en propiedad. No dispone de una estrategia clara para mejorar sus ingresos –al margen de la mejora de su posición laboral a través de la educación– ya que las incompatibilidades fijadas para los funcionarios le impiden disponer de otro empleo complementario.

En relación a la *educación*, T6 tiene un nivel alto ya que dispone de una diplomatura, una licenciatura y tiene iniciado los estudios en un Master. Considera que su situación laboral ha condicionado sus estudios pues la continuación del Master y el inicio de un Doctorado se han visto truncados debido al alto coste de las tasas de matriculación. Actualmente, lleva a cabo formación en idiomas de manera autónoma. Considera que se encuentra sobrecualificado para el empleo que desempeña.

T6 dispone de una *vivienda* en propiedad junto con su pareja. Sobre esta vivienda pesa una hipoteca. La vivienda se encuentra en buenas condiciones ya que ha sido reformada por él mismo.

En lo que se refiere a la *salud*, T6 cuenta con una situación muy buena, aunque experimenta episodios de estrés laboral.

En relación a la *red socio-familiar*, T6 mantiene relaciones muy buenas con su familia, sobre todo, con su hermano. La relación con sus padres ha mejorado en los últimos años aunque les reprocha no haber tenido más apoyo. Reconoce que su situación laboral afectó a su relación de pareja ya que los problemas laborales se trasladaron a la convivencia.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T6 se encuentra afiliado a un sindicato aunque no participa activamente. Tampoco se encuentra implicado en ninguna actividad política o asociativa.

En el Cuadro 4.18. se puede comprobar que, según la valoración de T6, el trabajo tiene influencia con las todas las dimensiones, aunque con una intensidad baja.

**Cuadro 4.18. Valoración de T6 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía			•
Educación			•
Vivienda			•
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.19. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T6 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la inclusión, pues todas las dimensiones se sitúan en tal espacio.

**Cuadro 4.19. Intensidad de la exclusión social de T6**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo	•		
Economía	•		
Educación	•		
Vivienda	•		
Salud	•		
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana	•		

## **TRABAJADOR 7 (T7)**

El perfil social del Trabajador 7 (T7) presenta las siguientes características: Hombre de 51 años que se encuentra en una situación laboral de trabajador por cuenta propia, tiene un nivel educativo bajo y su estatus profesional es vendedor ambulante. Está casado, es español, tiene un hijo y reside en un hábitat semi-urbano.

En relación al *trabajo*, dispone de un empleo como autónomo desde el año 2013 como vendedor ambulante en el sector textil, tal y como se puede observar en el Cuadro 4.20. Durante 25 años dispuso de una situación estable al tener un empleo con contrato indefinido y fue despedido tras la realización de un ERE en la empresa.

Cuadro 4.20. Vida laboral de T7

Período	Tipo de contrato	Trabajo
1975-1977	Sin contrato	Reforestación
1981-1982	Sin contrato	Operario en industria conservera
1984-2008	Indefinido	Operario en fábrica textil
2009	Período de desempleo	
2010-2011	Por cuenta propia	Reparaciones de hogar
2012	Temporal	Jardinero
2013-2014	Por cuenta propia	Vendedor ambulante

T7 hace una valoración negativa de su situación laboral al considerarla muy precaria pues no le permite hacer una programación de su vida en el largo plazo. Su situación laboral hace que experimente un estado de ánimo precario que se traduce en una menor ilusión que si tuviera un empleo más estable.

Las expectativas de mejora son nulas pues no observa avances significativos en el proyecto que ha iniciado como trabajador por cuenta propia, lo que considera que va a condicionar su jubilación. La estrategia que tiene para mejorar su situación precaria es tratar de consolidar su posición como trabajador autónomo pues capitalizó parte de su prestación por desempleo para iniciar la actividad actual.

En cuanto a la *economía*, T7 tiene unos ingresos en torno a los 1000 euros que son variables dependiendo de las ventas que realice cada mes y que son complementados en ocasiones por los que obtiene de trabajos desempeñados en el ámbito de la economía sumergida, lo que constituye su única estrategia para mejorar sus ingresos. Sus principales gastos son los derivados del hogar –luz, agua y gas–, y alimentación. T7 reconoce que no tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos.

En relación a la *educación*, T7 tiene un nivel bajo. En el período de desempleo realizó cursos de formación para la mejora de su empleabilidad, aunque en el momento de realización de la entrevista no está realizando ninguna formación. Reconoce, no obstante, que su situación laboral podría ser diferente en el caso de haber tenido un nivel educativo más alto.

T7 dispone de una *vivienda* en propiedad que está en proceso de reforma y que no está en las mejores condiciones de habitabilidad. Tras su despido, su situación laboral como trabajador por cuenta propia le obligó a vender su vivienda habitual para saldar el

préstamo hipotecario y evitar que esa deuda arrastrara toda la economía familiar. Este hecho hizo que toda la familia se trasladara a la residencia actual que anteriormente era considerada como segunda vivienda.

En lo que se refiere a la *salud*, T7 cuenta con estado débil porque está afectado por episodios de ansiedad y noctambulismo provocados por su situación laboral y económica.

En relación a la *red socio-familiar*, T7 mantiene relaciones muy buenas con su familia, es decir, con su esposa y con su hijo, a quien intenta mantener al margen de la precaria situación económica de la familia. T7 tiene varios hermanos aunque la relación que mantiene con ellos no es intensa. Lo mismo ocurre con las relaciones que mantiene con sus amigos, pues ha habido una reducción en la cantidad e intensidad de las mismas.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T7 se encuentra afiliado a un partido político y participa activamente en su localidad. También se encuentra implicado en actividad sindical aunque ya no de manera activa como en el pasado y, sobre todo, está implicado en actividades asociativas vecinales a través de la asociación de vecinos. Considera que su situación laboral no ha modificado su participación política, aunque reconoce que se convirtió en un refugio en el período de desempleo que vivió para mantenerse activo.

En el Cuadro 4.21. se puede comprobar que, según la valoración de T7, el trabajo tiene vinculación con las dimensiones Economía, Vivienda y Salud, con una intensidad media; por otro lado, el resto de dimensiones tienen una vinculación baja con el trabajo.

**Cuadro 4.21. Valoración de T7 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía		•	
Educación			•
Vivienda		•	
Salud		•	
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.22. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T7 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la inclusión, ya

que la mayoría de las dimensiones se encuentran en tal espacio. Únicamente las dimensiones Educación y Salud se encuentran en espacios distintos: vulnerabilidad y exclusión social, respectivamente.

**Cuadro 4.22. Intensidad de la exclusión social de T7**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo	•		
Economía	•		
Educación		•	
Vivienda	•		
Salud			•
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana	•		

### TRABAJADOR 8 (T8)

El perfil social del Trabajador 8 (T8) presenta las siguientes características: Hombre de 46 años que se encuentra en una situación laboral de trabajador por cuenta propia, tiene un nivel educativo alto y su estatus profesional es periodista. Está casado, es español, tiene una hija y reside en un hábitat semi-urbano.

En relación al *trabajo*, ha trabajado como periodista durante la mayor parte de su vida laboral, que la inició con trabajos en el sector de la agricultura de manera esporádica. Durante un período de 16 años mantuvo una situación estable con un contrato indefinido en la redacción de un periódico de tirada regional. La crisis económica provocó su despido y aceptó las condiciones del mismo, pues lo vio como una oportunidad para el desarrollo de otras actividades. En el momento de realización de la entrevista, se encuentra trabajando por cuenta propia en el sector del periodismo, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.23.

**Cuadro 4.23. Vida laboral de T8**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
1986	Temporal	Recogida de fruta
1987	Temporal	Operario en industria de golosinas
1991-1992	Temporal	Cuidador en residencia infantil
1993-2009	Indefinido	Periodista
2010-2012	Período de desempleo	
2014	Temporal	Recogida de fruta
2012-2014	Por cuenta propia	Periodista

La valoración que hace T8 de su situación laboral en el momento de realización de la entrevista es de inestable y precaria. No obstante, la mejora vivida en los meses anteriores a la entrevista hizo que sus expectativas mejoraran en los diversos trabajos que está desarrollando como periodista por cuenta propia; de esa manera, vive su situación laboral con ánimos renovados. Su estrategia consiste en consolidar su posición como trabajador autónomo y considera que únicamente debe ser él quien tiene que hacer los esfuerzos para mejorar su situación laboral.

En cuanto a la *economía*, T8 tiene unos ingresos en torno a los 700 euros que se complementan con los propios de su mujer y que permiten cubrir los gastos de la familia. No obstante, carece de capacidad de ahorro. Los principales gastos son aquellos derivados de la vivienda, como la hipoteca, del hogar –luz, agua y gas–, alimentación y escolarización de su hija. Considera tener miedo o preocupación por la posibilidad de caer en el impago del préstamo hipotecario.

En relación a la *educación*, T8 tiene un nivel alto. En el momento de realización de la entrevista, reconoce que se encuentra centrado en su actividad profesional y ha dejado de lado la formación. En los últimos años –en el período de desempleo, fundamentalmente– ha realizado cursos de formación ligados al sector de la información y, además, estuvo preparando unas oposiciones.

En relación a la *vivienda*, T8 reside en una que es de su propiedad y sobre la que pesa una hipoteca y que pudo contratar por la ayuda económica que recibió de su familia. Ha cambiado de vivienda en numerosas ocasiones habiéndose visto favorecido por el alza de los precios durante el período de la burbuja inmobiliaria, aunque también se vio perjudicado al ser estafado por un promotor de viviendas y perder la mayor parte de sus ahorros.

En lo que se refiere a la *salud*, T8 cuenta con un buen estado en lo relacionado al aspecto físico. En cuanto a su salud mental, ésta se vio muy afectada tras el despido y la imposibilidad de preparación con garantías de las oposiciones, pasando por una depresión clínica. Reconoce que en el momento de realización de la entrevista, su estado de salud mental es estable, a lo que contribuye la mejora de su situación laboral.

En relación a la *red socio-familiar*, T8 mantiene relaciones buenas con su propia familia, es decir, con su esposa y con su hija aunque también con su familia –padres y hermano–, pues le ayudaron tanto económica como anímicamente en el período de desempleo y de depresión psicológica. Estas relaciones se vieron muy deterioradas durante este proceso.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T8 no tiene implicación en actividades políticas, sindicales y asociativas.

En el Cuadro 4.24. se puede comprobar que, según la valoración de T8, el trabajo tiene vinculación con las dimensiones Economía y Vivienda, con una intensidad alta; también existe vinculación con las dimensiones Red socio-familiar y Salud, con una intensidad media. Las otras variables tienen una vinculación baja con el trabajo.

**Cuadro 4.24. Valoración de T8 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía	•		
Educación			•
Vivienda	•		
Salud		•	
Red socio-familiar		•	
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.25. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T8 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la inclusión, ya que todas las dimensiones se encuentran en tal espacio, a excepción de la dimensión Salud que se sitúa en el espacio de exclusión social.

**Cuadro 4.25. Intensidad de la exclusión social de T8**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo	•		
Economía	•		
Educación	•		
Vivienda	•		
Salud			•
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana	•		

## TRABAJADOR 9 (T9)

El perfil social del Trabajador 9 (T9) presenta las siguientes características: Hombre de 48 años que se encuentra en una situación laboral de trabajador irregular, tiene un nivel educativo bajo y su estatus profesional es mecánico en el sector de la automoción. Está casado, es español, tiene dos hijos y reside en un hábitat urbano.

En relación al *trabajo*, ha desarrollado toda su vida laboral en el sector de la reparación de automóviles con contratos indefinidos y, sobre todo, como trabajador por cuenta propia. La crisis económica provocó un descenso en el volumen de negocio que obligó a clausurar el taller de reparación de automóviles, aunque mantiene su actividad en el ámbito de la economía sumergida en el último año, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.26.

**Cuadro 4.26. Vida laboral de T9**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
1980-1984	Indefinido	Mecánico de reparación de automóviles
1986	Temporal	Operario en taller de cerrajería
1987-1989	Indefinido	Mecánico de reparación de automóviles
1990-2013	Por cuenta propia	Mecánico de reparación de automóviles
2014	Irregular	Mecánico de reparación de automóviles

T9 reconoce que su situación laboral en el momento de realización de la entrevista no es mala pues aunque se encuentra en una situación de irregularidad, admite que puede dedicar más tiempo a su familia, de tal manera que considera que el cambio ha sido positivo. Las expectativas que reconoce tener no son muy buenas pues en primer lugar, cree que no va a ser fácil encontrar un empleo en el corto plazo y en segundo lugar, considera que cuando obtenga un empleo será explotado pues las condiciones de trabajo serán peores que las que tenía como trabajador por cuenta propia. La estrategia en el momento de realización de la entrevista consiste en dejar pasar unos meses –los estivales– para después empezar con una búsqueda activa de empleo como trabajador asalariado y nunca como trabajador por cuenta propia.

En cuanto a la *economía*, T9 tiene unos ingresos que rondan los 1000 euros que provienen de su trabajo en el ámbito de la economía sumergida y de las rentas



obtenidas por el alquiler de una vivienda que tiene en propiedad. Además, estos ingresos se complementan con los propios de su mujer. En el momento de realización de la entrevista no recibe ninguna prestación por desempleo. Los principales gastos son aquellos derivados de la vivienda, como la hipoteca, del hogar –luz, agua y gas–, alimentación y los propios de la educación de sus hijos.

En relación a la *educación*, T9 tiene un nivel bajo y no tiene ninguna estrategia para mejorarlo.

En relación a la *vivienda*, T9 dispone de una casa en propiedad sobre la que pesa una hipoteca y que se encuentra en buenas condiciones de habitabilidad. Además de esta vivienda, la familia dispone de otra en propiedad sobre la que no pesa hipoteca alguna y de otra tercera de la que se obtiene una renta de alquiler.

En lo que se refiere a la *salud*, T9 cuenta con un buen estado tanto en el aspecto físico como mental.

En relación a la *red socio-familiar*, T9 mantiene relaciones muy buenas con su propia familia, es decir, con su esposa y con sus dos hijos y también con su familia –padres y hermanos–. En el pasado siempre ha contado con el apoyo económico de sus padres, lo que le facilitó el inicio de su actividad como trabajador por cuenta propia y el desarrollo de tal actividad en momentos puntuales. Considera que su situación laboral le ha permitido el establecimiento de relaciones más intensas con su red familiar; por otro lado, no tiene influencia sobre las relaciones que mantiene con su red de amigos.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T9 no tiene implicación en actividades políticas, sindicales y asociativas.

En el Cuadro 4.27. se puede comprobar que, según la valoración de T9, el trabajo tiene vinculación con la dimensión Economía, con una intensidad media. Las otras dimensiones, por su parte, tienen una vinculación baja con el trabajo.

**Cuadro 4.27. Valoración de T9 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía		•	
Educación			•
Vivienda			•
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.28. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T9 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la inclusión, pues la mayoría de las dimensiones se encuentran en tal espacio, a excepción de las dimensiones Trabajo y Educación que están en el espacio de vulnerabilidad.

**Cuadro 4.28. Intensidad de la exclusión social de T9**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo		•	
Economía	•		
Educación		•	
Vivienda	•		
Salud	•		
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana	•		

### TRABAJADOR 10 (T10)

El perfil social del Trabajador 10 (T10) presenta las siguientes características: Hombre de 47 años que se encuentra en una situación laboral de trabajador irregular, tiene un nivel educativo medio y su estatus profesional es transportista de materiales de construcción. Está divorciado, es español, tiene dos hijos y reside en un hábitat semi-urbano.

En relación al *trabajo*, ha desarrollado la mayor parte de su vida laboral en el sector de la construcción como transportista de materiales como trabajador por cuenta propia. Debido a la crisis económica, el volumen de negocio y facturación descendió drásticamente y tuvo que cesar la actividad. En el momento de realización de la entrevista trabaja en el ámbito de la economía sumergida desde el año 2011, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.29.

Cuadro 4.29. Vida laboral de T10

Período	Tipo de contrato	Trabajo
1989	Sin contrato	Transportista de materiales de construcción
1991	Temporal	Operario en fábrica de golosinas
1992-2010	Por cuenta propia	Transportista de materiales de construcción
2011-2015	Irregular	Transportista de materiales de construcción
2014	Temporal	Operario en fábrica de golosinas

La valoración que T10 hace de su situación laboral en el momento de realización de la entrevista es negativa ya que tiene poca capacidad para mejorarla. Considera que después de un período largo de tiempo ha terminado por adaptarse a su situación laboral y a la condición de provisionalidad que otorga a su vida.

Admite que deberá acomodarse a las demandas actuales del mercado de trabajo. Por tanto, sus expectativas de mejora son también negativas, pues por el tipo de negocio a que se dedica y su edad, considera que tiene pocas posibilidades de cambio y de mejora. La estrategia en el momento de realización de la entrevista consiste en la búsqueda de empleo para trabajar en una empresa como asalariado y abandonar la actividad que desarrolla en el ámbito de la economía sumergida –no considera que el reciclaje y el cambio en su propia profesión sea una buena estrategia para mejorar su situación laboral–. Para ello, cuenta con la ayuda de los servicios de empleo y con sus contactos personales.

En cuanto a la *economía*, T10 tiene unos ingresos variables pues a los 426 euros de la ayuda familiar que recibe se deben sumar los derivados de su actividad en el ámbito de la economía sumergida. Los principales gastos son aquellos derivados del hogar –luz, agua y gas–, alimentación y, sobre todo, la manutención de sus hijos –reducida por el juez ante el descenso de sus ingresos– que debe pagar mensualmente a su ex–mujer.

En relación a la *educación*, T10 tiene un nivel medio y no considera que sea una estrategia para mejorar su situación laboral.

En relación a la *vivienda*, T10 dispone de una casa en propiedad sobre la que no pesa hipoteca alguna, aunque no puede residir en ella hasta que sus hijos tengan la mayoría de edad y pueda hacer que su ex–mujer la abandone. En el momento de la entrevista, T10 reside en dos viviendas que son propiedad de sus padres y que se encuentran en buenas condiciones de habitabilidad.

En lo que se refiere a la *salud*, T10 cuenta con un buen estado tanto en el aspecto físico como mental, que ha mejorado al reducirse el estrés laboral.

En relación a la *red socio-familiar*, T10 mantiene relaciones buenas con sus padres y hermanos y también con sus hijos, aunque no ocurre lo mismo con su ex-mujer. A lo largo de su vida laboral ha recibido el apoyo económico de sus padres, aunque no es el caso en el momento de realización de la entrevista. Las relaciones con sus hijos han mejorado y se han hecho más intensas desde que se encuentra en la actual situación laboral. No obstante, no ha ocurrido lo mismo con las relaciones que se dan en su red de amigos, pues se han visto reducidas y son menos intensas.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T10 no tiene implicación en actividades políticas, sindicales y asociativas.

En el Cuadro 4.30. se puede comprobar que, según la valoración de T10, el trabajo tiene vinculación con la dimensión Economía, con una intensidad alta, así como con la dimensión vinculada a la Red socio-familiar, con una intensidad media y el resto de dimensiones, con una intensidad baja.

**Cuadro 4.30. Valoración de T10 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía	•		
Educación			•
Vivienda			•
Salud			•
Red socio-familiar		•	
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.31. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T10 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la vulnerabilidad. La mayoría de las dimensiones –Trabajo, Ingresos, Vivienda y Red socio-familiar– se encuentran en tal espacio.

**Cuadro 4.31. Intensidad de la exclusión social de T10**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo		•	
Economía		•	
Educación	•		
Vivienda		•	
Salud	•		
Red socio-familiar		•	
Participación ciudadana	•		

**TRABAJADOR 11 (T11)**

El perfil social del Trabajador 11 (T11) presenta las siguientes características: Mujer de 62 años que se encuentra en una situación laboral de paro, tiene un nivel educativo bajo y su estatus profesional es conservera. Está casada, es española, tiene cinco hijos y reside en un hábitat rural.

En relación al *trabajo*, ha desarrollado la mayor parte de su vida laboral en el sector de la industria de la conserva. Lo ha hecho en el ámbito de la economía sumergida o con contratos temporales de corta duración. En el momento de realización de la entrevista se encuentra en paro durante todo el año a excepción de los escasos dos meses en que es llamada y contratada para trabajar como conservera, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.32.

**Cuadro 4.32. Vida laboral de T11**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
1967-1974	Sin contrato	Trabajadora agrícola
1975-1985	Período de crianza de sus hijos	
1986-2007	Temporales	Operaria en la industria conservera
2008-2015	Temporales (dos meses al año)	Operaria en la industria conservera

La valoración que T11 hace de su situación laboral en el momento de realización de la entrevista es negativa, pues únicamente trabaja durante dos meses, manteniéndose el resto del año en situación de desempleo, lo que no le permite desarrollar de manera independiente su vida y la de su familia; igualmente, está condicionando sus condiciones de vida tras la jubilación. Su situación laboral le lleva a vivir con angustia y temor tanto por el presente como por su futuro.

Las expectativas laborales que tiene no son muy buenas debido a la situación del sector de las conservas en el que desarrolla su actividad y a su edad, pues no puede soportar largas jornadas de trabajo y será difícilmente empleada en las fábricas del sector. La estrategia en el momento de realización de la entrevista consiste en la posibilidad de encontrar un empleo a tiempo parcial a través de los contactos que tiene en el sector y de esa manera, no depender de las ayudas públicas.

En cuanto a la *economía*, T11 tiene unos ingresos que rondan los 600 euros derivados todos ellos de pensiones y ayudas públicas. En el momento de realización de la entrevista, la unidad familiar está recibiendo una Renta Activa de Inserción por minusvalía, una pequeña pensión de la nieta de aproximadamente 250 euros cada 3 meses y una pensión del marido que ronda los 300 euros mensuales. Además, recibe la ayuda de los servicios sociales del Ayuntamiento de la localidad en que reside. Sus principales gastos son los derivados del hogar –luz, agua y gas–, de la vivienda con el pago de la hipoteca –que debió negociar con la entidad bancaria para poder continuar con su pago– y alimentación –el cultivo de hortalizas permite el ahorro en este aspecto–.

En relación a la *educación*, T11 tiene un nivel bajo y no ha podido mejorarlo pues, tal y como reconoce, siempre ha debido trabajar; no obstante, en el momento de realización de la entrevista asiste a la escuela de adultos. Considera que la educación no está dentro de su estrategia para mejorar sus capacidades que le permitan ser empleada en las fábricas de la industria de la conserva que han implantado sistemas de producción más mecanizados y tecnológicos.

En relación a la *vivienda*, T11 se encuentra habitando una casa sobre la que pesa una hipoteca que ha sido negociada para poder hacer frente a su pago después de haber estado un año sin poder pagarla; además, ha recibido la ayuda de sus hijos en varias ocasiones para poder pagar las mensualidades de la hipoteca. La vivienda en la que reside la familia está siendo reformada después de haber tenido que trasladarse de la vivienda habitual que les fue embargada. La estrategia en relación a la vivienda consiste en la venta de la actual para poder pagar la deuda con la entidad bancaria.

El estado de *salud* de T11 es malo tanto en el aspecto físico –sufre dolores de espalda que pueden impedir el desarrollo de largas horas de trabajo en una fábrica– como el mental ya que ha estado bajo tratamiento durante años debido a una depresión clínica.

En relación a la *red socio-familiar*, T11 mantiene relaciones buenas con su familia y mantiene relaciones numerosas e intensas con sus hijos, habiendo recibido el apoyo económico de ellos de manera ocasional. Las relaciones no son tan intensas con los dos hijos que fueron drogadictos, de los cuales, uno se encuentra en prisión. En el momento de realización de la entrevista, se encuentra viviendo con su marido y con la nieta que tiene en tutela.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T11 no tiene implicación en actividades políticas, sindicales y asociativas.

En el Cuadro 4.33. se puede comprobar que, según la valoración de T11, el trabajo tiene vinculación con las dimensiones Economía y Vivienda, con una intensidad alta. El resto de dimensiones tienen una vinculación baja.

**Cuadro 4.33. Valoración de T11 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía	•		
Educación			•
Vivienda	•		
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.34. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T11 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la vulnerabilidad, debido al peso de las dimensiones Trabajo y Salud que se encuentran en el espacio de la exclusión social y a la situación en el espacio de la vulnerabilidad de las dimensiones Ingresos y Educación.

**Cuadro 4.34. Intensidad de la exclusión social de T11**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo			•
Economía		•	
Educación		•	
Vivienda	•		
Salud			•
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana	•		

**TRABAJADOR 12 (T12)**

El perfil social del Trabajador 12 (T12) presenta las siguientes características: Mujer de 26 años que se encuentra en una situación laboral de paro, tiene un nivel educativo alto y su estatus profesional es enfermera. Es soltera, es española, no tiene hijos y reside en un hábitat urbano.

En relación al *trabajo*, ha desarrollado su vida laboral en el sector de la salud como enfermera, tal y como se puede observar en el Cuadro 4.35. En el momento de realización de la entrevista se encuentra en paro desde hace cinco meses y sólo tiene la posibilidad de trabajar de manera temporal en los meses de verano y Navidad realizando sustituciones de personal en vacaciones.

**Cuadro 4.35. Vida laboral de T12**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
2006-2008	Temporales	Reponedora en gran superficie
2009-2015	Temporales	Enfermera
2011-2012	Período de desempleo	

La valoración que T12 hace de su situación laboral en el momento de realización de la entrevista es muy negativa pues el hecho de trabajar durante tres o cuatro meses al año no le permite realizar avances y progresos en el ámbito profesional ni tampoco en el personal.

Las expectativas laborales de T12 no son muy buenas, aunque diferencia entre las posibilidades de trabajo en el sector público, que son nulas, y en el sector privado, donde observa un mejor panorama, a pesar de que lo fía todo a los contactos que pueda tener en ese sector. La estrategia en el momento de realización de la entrevista consiste en la educación o formación que le permita tener posibilidades de trabajar en el sector



privado y en la búsqueda de empleo activa e intensa tanto por mediación de contactos como por mediación de respuesta a ofertas de empleo.

En cuanto a la *economía*, T12 tiene unos ingresos anuales que rondan los 7000 euros y que debe administrar a lo largo del año, de manera que se puede concluir que sus ingresos mensuales rondan los 600 euros. Sus gastos principales se limitan a los derivados de la tenencia de un coche y los de actividades de ocio, pues el resto es cubierto por su familia.

En relación a la *educación*, T12 tiene un nivel alto pues ha realizado el Grado de Enfermería y en el momento de realización de la entrevista está realizando el módulo de Formación Profesional de Farmacia y Parafarmacia. A pesar de que se trata de un nivel educativo inferior le puede permitir tener acceso a prácticas y, por ende, a un empleo en un sector afín al del Grado de Enfermería. Por tanto, considera la educación como una estrategia para la mejora de sus capacidades aunque también de su situación laboral.

En relación a la *vivienda*, T12 no dispone de vivienda propia y reside en la propia de su familia, que se encuentra en buenas condiciones de habitabilidad. Reconoce que la vivienda propia –ya sea en propiedad o en alquiler– facilita el desarrollo de una vida propia. Su situación laboral le impide independizarse de su familia y poder disponer de una vivienda en alquiler o en propiedad.

El estado de *salud* de T12 es muy bueno tanto en el aspecto físico como el mental, aunque reconoce que su situación laboral influye sobre su estado anímico, pues tiene sentimientos de frustración, impotencia e inutilidad por no poder desarrollar su profesión de manera regular.

En relación a la *red socio-familiar*, T12 mantiene relaciones buenas con su familia –padres y hermano– pues mantiene relaciones numerosas e intensas con todos ellos. Además, recibe el apoyo económico de sus padres y el anímico de su hermano; también recibe el apoyo de su actual pareja pues dispone de contactos que le pueden facilitar un empleo en el sector privado. Reconoce que las relaciones con sus amigos no son intensas ni numerosas.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T12 no tiene implicación en actividades políticas, sindicales y asociativas.

En el Cuadro 4.36. se puede comprobar que, según la valoración de T12, el trabajo tiene vinculación con la dimensión Economía, con una intensidad media. El resto de dimensiones están vinculadas con el trabajo con una intensidad baja.

**Cuadro 4.36. Valoración de T12 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía		•	
Educación			•
Vivienda			•
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.37. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T12 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la inclusión, pues la mayoría de las dimensiones se encuentran en tal posición, a excepción de las dimensiones Trabajo e Ingresos que se hallan en los espacios de exclusión social y vulnerabilidad, respectivamente.

**Cuadro 4.37. Intensidad de la exclusión social de T12**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo			•
Economía		•	
Educación	•		
Vivienda	•		
Salud	•		
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana	•		

### **TRABAJADOR 13 (T13)**

El perfil social del Trabajador 13 (T13) presenta las siguientes características: Mujer de 42 años que se encuentra en una situación laboral de paro, tiene un nivel educativo medio y su estatus profesional es contable. Está casada, es española, no tiene hijos y reside en un hábitat urbano.

En relación al *trabajo*, ha desarrollado la práctica totalidad de su vida laboral como administrativa o contable en una sola empresa durante 15 años. Después de una

reestructuración de tal empresa, aceptó el despido que le fue ofrecido y desde 2007 se encuentra en desempleo, aunque haya realizado trabajos esporádicos con contratos temporales, tal y como se puede observar en el Cuadro 4.38.

**Cuadro 4.38. Vida laboral de T13**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
1992-2007	Indefinido	Administrativo o contable
2011	Temporal (15 días)	Administrativo
2013	Temporal (1 día)	Comercial
2014	Temporal (7 días)	Administrativo

La valoración que T13 hace de su situación laboral en el momento de realización de la entrevista es negativa, pues no ha podido trabajar prácticamente en los últimos siete años, aunque reconoce haberse acostumbrado a la situación de desempleo y sostenimiento por parte de su familia y de su reciente marido.

Las expectativas laborales de T13, no obstante, son buenas por el escenario que tiene ante sí, pues residirá en Alemania con su marido; reconoce que no serían tan buenas en el caso de quedarse en España. La estrategia seguida en los últimos años ha sido la búsqueda de empleo –aunque no de una manera activa– y la consecución de un puesto en la Administración Pública a través de su participación en una oposición. La estrategia para el futuro es residir en Alemania y tratar de encontrar un empleo.

En cuanto a la *economía*, T13 no ha dispuesto de ingresos propios durante muchos años como ocurre en el momento de realización de la entrevista. No obstante, en el largo período de desempleo, ha tenido acceso a la prestación por desempleo y a la ayuda prestada por sus padres y de su marido en la actualidad. Sus principales gastos son los que se derivan del hogar –luz, agua y gas– y de la vivienda con el pago del préstamo hipotecario.

En relación a la *educación*, T13 tiene un nivel medio que ha tratado de mejorar con cursos de idiomas y con un Grado Medio de Auxiliar, que utilizó para mejorar su posición en las oposiciones. Considera la educación como una estrategia para la mejora de sus capacidades y también de su situación laboral.

En relación a la *vivienda*, T13 dispone de vivienda propia sobre la que pesa una hipoteca, cuyo pago es cubierto por la ayuda ofrecida por su familia y por su marido en el

momento de realización de la entrevista. La vivienda está en régimen de protección oficial y aunque llegó a considerar su venta, el reciente matrimonio, le ha hecho pensar que debe y puede mantenerla. La vivienda se encuentra en buenas condiciones de habitabilidad.

El estado de *salud* de T13 es bueno a pesar de que tiene problemas cervicales provocados por la tensión y estrés generados en su último empleo y por el trabajo en general. Ha estado en tratamiento psicológico durante años y en el momento de realización de la entrevista se encuentra sometida a un tratamiento químico que ha sido rebajado en los últimos meses para superar una depresión clínica.

En relación a la *red socio-familiar*, T13 mantiene relaciones buenas con su familia –padres y hermano–, pues mantiene relaciones numerosas e intensas con todos ellos. Cuenta con el apoyo económico de sus padres y el anímico de su hermano. También cuenta con el apoyo económico de su reciente marido.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T13 no tiene implicación en actividades políticas, sindicales y asociativas.

En el Cuadro 4.39. se puede comprobar que, según la valoración de T13, el trabajo tiene vinculación con las dimensiones Economía y Salud, con una intensidad media y también con la dimensión Vivienda, con una intensidad alta. El resto de dimensiones mantienen una vinculación baja con el trabajo.

**Cuadro 4.39. Valoración de T13 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía		•	
Educación			•
Vivienda	•		
Salud		•	
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.40. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T13 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la vulnerabilidad, debido al peso de las dimensiones Trabajo, Ingresos y Salud, que se sitúan en el espacio de la vulnerabilidad.

**Cuadro 4.40. Intensidad de la exclusión social de T13**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo			•
Economía			•
Educación	•		
Vivienda	•		
Salud			•
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana	•		

**TRABAJADOR 14 (T14)**

El perfil social del Trabajador 14 (T14) presenta las siguientes características: Mujer de 48 años que se encuentra en una situación laboral de ocupación con un contrato temporal, tiene un nivel educativo bajo y su estatus profesional es manipuladora de fruta. Está casada, es española, tiene tres hijos y reside en un hábitat semi-urbano.

En relación al *trabajo*, ha desarrollado la mayor parte de su vida laboral en el sector de la agricultura como manipuladora de frutas y hortalizas con contratos temporales, aunque ha dispuesto de contratos indefinidos en este y otros sectores. En el momento de realización de la entrevista, se encuentra ocupada con un contrato temporal en el sector de la agricultura, tal y como se puede observar en el Cuadro 4.41.

**Cuadro 4.41. Vida laboral de T14**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
1981-1985	Temporal	Manipulación de fruta
1986-1987	Temporal	Reponedora en supermercado
1988-1995	Temporal y fijo-discontinuo	Manipulación de fruta
1996-1999	Temporal	Conservera
2000	Temporal	Hostelería
2001-2006	Indefinido	Dependiente en panadería
2007-2015	Irregular	Asistencia en hogar (limpieza)
2007-2009	Período de desempleo	
2010	Temporal	Jardinería
2012-2015	Temporal	Manipulación de fruta

T14 hace una valoración de su situación laboral desde varias perspectivas. Por un lado, hace una valoración negativa, pues considera que no tiene los mismos derechos que los trabajadores que tienen contratos indefinidos y además, no le permite organizar su vida ni en el corto ni el largo plazo. Por otro lado, hace una valoración positiva pues considera que el trabajo le permite tener ingresos, realizarse personalmente y tener relaciones sociales.

Las expectativas que tiene no son buenas, pues considera que para mejorar su situación laboral debería de tener contactos personales influyentes en el sector y no es el caso; además, considera que su situación laboral empeorará en el futuro debido a su edad. En el momento de realización de la entrevista no dispone de ninguna estrategia para mejorar su situación laboral, aunque está abierta a la posibilidad de realizar trabajos en el ámbito de la economía sumergida que puedan mejorar sus ingresos.

En cuanto a la *economía*, T14 dispone de ingresos variables dependiendo de las horas trabajadas en el mes. Normalmente, sus ingresos en los meses en los que trabaja se encuentran entre los 600 y los 1000 euros, aunque carece de ingresos en aquellos meses en los que no trabaja, de manera que sus ingresos medios mensuales rondan los 400 euros aproximadamente. Estos ingresos son complementados con el proveniente de la pensión de jubilación de su marido que ronda los 800 euros. Sus gastos principales son los derivados del hogar –luz, agua y gas– y de la vivienda con el pago del préstamo hipotecario y la alimentación. En los meses en los que no trabaja debe acudir a Cáritas para hacerse con productos básicos de alimentación y recibe la ayuda de un donante anónimo en lo que se refiere a alimentación.

En relación a la *educación*, T14 tiene un nivel bajo. En la medida que el trabajo y sus cargas familiares se lo permite, realiza cursos de formación pues considera a la educación como parte de su estrategia para mejorar su situación laboral, aunque la estructura productiva de su localidad no pueda permitirselo. En el momento de realización de la entrevista no está realizando ninguna formación.

En relación a la *vivienda*, T14 dispone de vivienda propia sobre la que pesa una hipoteca. La vivienda se encuentra en buenas condiciones de habitabilidad; a pesar de disponer de facilidades como calefacción central y electrodomésticos como secadora, lavavajillas, etcétera, no puede usarlas debido a que su situación económica –consecuencia de su situación laboral– no se lo permite, de manera que reconoce que los meses de invierno no puede sostener en su vivienda una temperatura satisfactoria.

El estado de *salud* de T14 es bueno, aunque tiene problemas cervicales y de varices que se ven agravados por su puesto de trabajo; también llega a tener problemas con su estado anímico, especialmente en los meses en los que no trabaja.

En relación a la *red socio-familiar*, T14 mantiene relaciones muy buenas con su propia familia –marido y tres hijos– pues éstas son numerosas e intensas. Las relaciones con la red de amigos son menos intensas debido a los horarios de su trabajo.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T14 tiene una implicación alta en actividades políticas, ya que se encuentra afiliada a un partido político habiendo concurrido en las últimas elecciones locales en la lista de su partido como número cinco; por otro lado, tuvo implicación en actividades sindicales aunque las ha abandonado por discrepancias con la estrategia general de los sindicatos obreros; además, también tiene una implicación alta con asociaciones u organizaciones de lucha y reivindicación social.

En el Cuadro 4.42. se puede comprobar que, según la valoración de T14, el trabajo tiene vinculación con las dimensiones Economía con una intensidad alta, así como con la dimensión Vivienda con una intensidad media. Con el resto de dimensiones se mantiene una vinculación baja.

**Cuadro 4.42. Valoración de T14 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía	•		
Educación			•
Vivienda		•	
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.43. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T14 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la inclusión, pues la mayoría de ellas se encuentran en tal espacio, a excepción de Ingresos y Educación que se sitúan en la vulnerabilidad.

**Cuadro 4.43. Intensidad de la exclusión social de T14**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo	•		
Economía		•	
Educación		•	
Vivienda	•		
Salud	•		
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana	•		

### TRABAJADOR 15 (T15)

El perfil social del Trabajador 15 (T15) presenta las siguientes características: Mujer de 27 años que se encuentra en una situación laboral de ocupación con un contrato temporal, tiene un nivel educativo alto y su estatus profesional es auxiliar administrativa. Es soltera, es española, no tiene hijos y reside en un hábitat urbano.

En relación al *trabajo*, ha desarrollado su corta vida laboral en el sector de los servicios financieros como auxiliar administrativo con un contrato temporal, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.44.

**Cuadro 4.44. Vida laboral de T15**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
2014-2015	Temporal	Auxiliar administrativo

T15 hace una valoración doble de su situación laboral. Por un lado, es positiva pues se encuentra ocupada y por otro lado, es negativa pues se trata de un empleo en el que no encuentra motivaciones, se siente frustrada y sobrecualificada. Al encontrarse en el primer año de un contrato temporal que se prevé que tenga una duración de tres años, la trabajadora no experimenta su situación laboral con sensaciones de incertidumbre.

Al margen de este empleo, las expectativas que tiene no son muy buenas, pues considera que la situación económica del entorno no favorece las posibilidades de encontrar otro empleo con un contrato indefinido. En el momento de realización de la entrevista, su estrategia consiste en la búsqueda de empleo, aunque no lo está haciendo de una manera activa.

En cuanto a la *economía*, T15 dispone de unos ingresos que rondan los 1000 euros. Sus gastos principales son los derivados del hogar –luz, agua y gas– y de la vivienda con el pago de la renta de alquiler. Reconoce tener capacidad de ahorro y tener cubiertas



todas sus necesidades, aunque ha de valorar mucho la realización de cualquier gasto extraordinario.

En relación a la *educación*, T15 tiene un nivel alto. En el momento de realización de la entrevista está realizando una formación en idiomas. La repercusión que tiene su situación laboral sobre su educación reside en que le impide la realización de un Master, pues los precios de éstos son muy elevados para su nivel de ingresos actual.

T15 se encuentra residiendo en una *vivienda* de alquiler compartida con otra persona. La vivienda se encuentra en buenas condiciones de habitabilidad. Aunque reconoce que no es la razón principal, su situación laboral hace que deba compartir la vivienda para poder tener cierta capacidad de ahorro.

El estado de *salud* de T15 es muy bueno en el aspecto físico aunque en el aspecto psicológico se encuentra algo afectada por la separación de su familia y por su situación laboral.

En relación a la *red socio-familiar*, T15 mantiene relaciones muy buenas con su familia –padres y dos hermanos– aunque desde hace un año se encuentra separada de ellos, de manera que las relaciones no son ni numerosas ni intensas.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T15 no tiene implicación alguna en actividades políticas, sindicales y asociativas. Considera que su situación laboral condiciona, sobre todo, su actividad sindical ya que estaría muy expuesta a acciones por parte de la empresa que pondrían en peligro su continuidad en ella.

En el Cuadro 4.45. se puede comprobar que, según la valoración de T15, el trabajo tiene vinculación con todas las dimensiones con una intensidad baja.

**Cuadro 4.45. Valoración de T15 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía			•
Educación			•
Vivienda			•
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.46. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T15 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la inclusión, pues todas las dimensiones consideradas se encuentran en tal espacio, a excepción de la vinculada a la Red socio-familiar que se ubica en el espacio de vulnerabilidad.

**Cuadro 4.46. Intensidad de la exclusión social de T15**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo	•		
Economía	•		
Educación	•		
Vivienda	•		
Salud	•		
Red socio-familiar		•	
Participación ciudadana	•		

### TRABAJADOR 16 (T16)

El perfil social del Trabajador 16 (T16) presenta las siguientes características: Mujer de 39 años que se encuentra en una situación laboral de ocupación con un contrato temporal y a tiempo parcial, tiene un nivel educativo alto y su estatus profesional es profesora universitaria. Está divorciada, es española, no tiene hijos y reside en un hábitat urbano.

En relación al *trabajo*, ha desarrollado la mayor parte de su vida laboral como docente e investigadora aunque también ha trabajado en el sector de la salud como auxiliar de farmacia donde tuvo su único contrato indefinido hasta el momento de realización de la entrevista, en el que tiene un contrato temporal y a tiempo parcial como docente universitaria, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.47.

**Cuadro 4.47. Vida laboral de T16**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
1990-1994	Indefinido	Auxiliar de farmacia
2001-2004	Temporal	Becaria universitaria
2005-2006	Temporal	Investigadora universitaria
2007	Temporal	Investigadora universitaria
2008	Temporal	Becaria en empresa
2009	Sin contrato	Voluntaria
2009	Temporal	Docente en academia
2010	Temporal	Hostelería
2011	Temporal	Comercial
2012-2013	Temporal	Comercial
2014	Temporal	Docente universitaria

T16 hace una valoración positiva de su situación laboral pues después de varios años, vuelve a tener un empleo acorde con su cualificación. Experimenta su situación laboral como un logro que le permite tener mayor seguridad en el resto de ámbitos de su vida cotidiana y sentirse satisfecha pues le permite adquirir una identidad ante los demás.

Las expectativas que tiene son positivas pues cree que en la Universidad va a poder tener cada vez más oportunidades; T16 muestra su desconfianza en el sector privado pues considera que para acceder a un empleo se debe tener una sólida red social de contactos y no es el caso. En el momento de realización de la entrevista su estrategia es doble, pues en primer lugar, pretende continuar con la carrera académica y conseguir la acreditación y en segundo lugar, aceptar aquellos trabajos que pueda encontrar y que puedan complementar sus ingresos actuales.

En cuanto a la *economía*, T16 dispone de unos ingresos por debajo de los 500 euros. Sus gastos principales son los derivados del hogar –luz, agua y gas– y de la vivienda con el pago de la renta de alquiler, aunque se encuentran cubiertos por la institución que la tiene en un programa de acogida; también tiene gastos por el pago de un coche, a lo que se han destinado parte de los ingresos que ha tenido con el trabajo actual. Con sus ingresos no puede desarrollar una vida completamente independiente.

En relación a la *educación*, T16 tiene un nivel alto. Se puede decir que considera la educación como su principal estrategia para mejorar su situación laboral.

En cuanto a la *vivienda*, T16 se encuentra residiendo en una de alquiler compartida con varias personas; se trata de la primera vivienda que habita después de salir del piso tutelado de la institución que la tiene en un programa de acogida, por lo que supone un importante paso en su proceso de normalización. La vivienda se encuentra en buenas condiciones de habitabilidad.

T16 tiene graves problemas de *salud* debido a que sufre epilepsia. En cuanto a la salud mental, considera estar bien y ser feliz. La situación laboral en el momento de realización de la entrevista ha hecho que mejore su autoestima y la seguridad que puede tener en sí misma.

En relación a la *red socio-familiar*, T16 mantiene relaciones correctas con su familia aunque reconoce que no son intensas y admite no haber tenido nunca el apoyo económico ni moral de su familia. No obstante, su situación laboral puede estar ayudando a la mejora de las relaciones familiares pues después de diecisiete meses va a volver a ver a su familia.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T16 no tiene implicación alguna en actividades políticas, sindicales y asociativas.

En el Cuadro 4.48. se puede comprobar que, según la valoración de T16, el trabajo tiene vinculación con las dimensiones Economía y Vivienda, con una intensidad alta, así como con la dimensión vinculada a la Red socio-familiar, con una intensidad media. Las otras dimensiones tienen una vinculación baja con el trabajo.

**Cuadro 4.48. Valoración de T16 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía	•		
Educación			•
Vivienda	•		
Salud			•
Red socio-familiar		•	
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.49. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T16 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la vulnerabilidad, pues las dimensiones Ingresos y Vivienda se ubican en tal espacio y además, aquellas vinculadas a la Red socio-familiar y a la Salud se encuentran en el espacio de la exclusión social.

**Cuadro 4.49. Intensidad de la exclusión social de T16**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo	•		
Economía		•	
Educación	•		
Vivienda		•	
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana	•		

**TRABAJADOR 17 (T17)**

El perfil social del Trabajador 17 (T17) presenta las siguientes características: Mujer de 49 años que se encuentra en una situación laboral de trabajadora por cuenta propia, tiene un nivel educativo bajo y su estatus profesional es peluquera. Es soltera, es española, no tiene hijos y reside en un hábitat urbano.

En relación al *trabajo*, ha desarrollado la mayor parte de su vida laboral como trabajadora por cuenta propia en una peluquería fundada con el apoyo económico de su familia. Aunque en los últimos años ha desarrollado su actividad en otros sectores, ha vuelto a convertirse en autónoma, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.50., como una solución a la situación de desempleo.

**Cuadro 4.50. Vida laboral de T17**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
1982	Temporal	Dependiente en tienda de ropa
1983-2001	Por cuenta propia	Peluquera
2002-2007	Período de recuperación de enfermedad	
2008-2014	Temporales (con períodos de desempleo)	Varios: peluquera, cocinera, auxiliar administrativo y peluquera
2014	Por cuenta propia	Peluquera

T17 hace una valoración más bien negativa de su situación laboral pues convertirse en una trabajadora por cuenta propia le sirve como refugio ante la situación de desempleo. Reconoce que su situación laboral le genera incertidumbre e inestabilidad pues debe afrontar la gestión de su propio negocio.

Las expectativas de T17 no son muy buenas debido a que, tal y como reconoce, la crisis económica ha hecho que el sector de la peluquería no esté muy boyante. No obstante, goza de cierta tranquilidad y estabilidad económica que le permite ser moderadamente optimista. En el momento de realización de la entrevista su estrategia consiste en consolidar su propio negocio y por otro lado, aceptar otro tipo de trabajos relacionados con el sector de la hostelería.

En cuanto a la *economía*, T17 dispone de unos ingresos que rondan los 1100 euros. Sus gastos principales son los derivados de sus actividades de ocio. El resto de gastos

relacionados con el hogar –luz, agua y gas– y la alimentación son cubiertos por su madre.

En relación a la *educación*, T17 tiene un nivel bajo. A lo largo de su vida laboral ha desarrollado cursos de formación que han mejorado su empleabilidad en sectores de actividad como el de la hostelería. En el momento en que realizó estudios para unas oposiciones, consideró a la educación como parte de su estrategia para mejorar su situación laboral.

En cuanto a la *vivienda*, T17 dispone de una vivienda en propiedad que proviene de la parte de la herencia de sus padres que ya ha sido entregada a los hijos. Sobre esta vivienda no pesa ninguna hipoteca y se encuentra en buenas condiciones de habitabilidad.

En relación a la *salud*, T17 disfruta de un buen estado después de haber sufrido y superado un cáncer y dos operaciones a causa del mismo. En el aspecto psicológico, reconoce que está en buen estado después de un proceso largo de recuperación de la enfermedad. No obstante, considera no ser feliz y cree que su situación laboral condiciona ese estado.

En relación a la *red socio-familiar*, T17 mantiene relaciones muy buenas con su familia –madre y hermanos–, siendo éstas intensas y muy frecuentes. Ha contado con el apoyo económico y anímico de toda su familia a lo largo de toda su trayectoria laboral.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T17 no tiene implicación alguna en actividades políticas, sindicales y asociativas, aunque pretende implicarse algo más en la vida vecinal para apoyar en la solución de una controversia surgida en su barrio relacionada con una obra de infraestructura de transporte.

En el Cuadro 4.51. se puede comprobar que, según la valoración de T17, el trabajo tiene vinculación con todas las dimensiones con una intensidad baja.

**Cuadro 4.51. Valoración de T17 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía			•
Educación			•
Vivienda			•
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.52. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T17 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la inclusión, puesto que todas las dimensiones se encuentran en tal espacio, a excepción de la dimensión Educación que se ubica en el espacio de la vulnerabilidad.

**Cuadro 4.52. Intensidad de la exclusión social de T17**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo	•		
Economía	•		
Educación		•	
Vivienda	•		
Salud	•		
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana	•		

### **TRABAJADOR 18 (T18)**

El perfil social del Trabajador 18 (T18) presenta las siguientes características: Mujer de 38 años que se encuentra en una situación laboral de trabajadora por cuenta propia, tiene un nivel educativo alto y su estatus profesional es community manager o gestora de redes sociales en internet y creadora de sitios web. Es soltera, es española, no tiene hijos y reside en un hábitat urbano.

En relación al *trabajo*, ha desarrollado toda su vida laboral como asalariada y lo ha hecho en distintos sectores aunque siempre ejerciendo actividades relacionadas con la administración y con la gestión de finanzas. En la mayoría de sus empleos ha tenido contratos indefinidos. Estuvo cerca de dos años en situación de desempleo y en el momento de realización de la entrevista está comenzando su actividad como trabajadora por cuenta propia, tal y como se puede observar en el Cuadro 4.53.

**Cuadro 4.53. Vida laboral de T18**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
1999	Temporal	Técnica de Recursos Humanos
2000-2001	Indefinido	Técnica de Recursos Humanos
2002	Indefinido	Administrativa
2003-2005	Indefinido	Administrativa
2006-2013	Indefinido	Administrativa y gestión de finanzas
2014	Período de desempleo	
2014	Temporal	Administrativa
2015	Por cuenta propia	Community manager

T18 hace una valoración muy positiva de su situación laboral pues ser trabajadora por cuenta propia le permite tener mayor independencia personal y profesional y gozar de más felicidad. No obstante, reconoce la inseguridad y la responsabilidad en la que se encuentra en el momento de realización de la entrevista.

Las expectativas de T18 son buenas pues confía en sus capacidades y posibilidades para consolidar su empresa recientemente creada. Su estrategia consiste en el desarrollo de su propio negocio, aunque reconoce que aún realiza búsquedas de empleo no de forma activa; además, considera estar dispuesta a aceptar trabajos en el ámbito de la economía sumergida para contactos que sepan de sus conocimientos y capacidades.

En cuanto a la *economía*, T18 dispone de unos ingresos que rondan los 700 euros y que provienen del último cobro de la prestación por desempleo y de su primera factura como trabajadora por cuenta propia. Sus gastos principales son los derivados del hogar –luz, agua y gas–, la vivienda con el pago de la renta de alquiler y la alimentación. Admite vivir aún con los hábitos de consumo de un trabajador en situación de desempleo.

En relación a la *educación*, T18 tiene un nivel alto y en el momento de realización de la entrevista desarrolla de manera independiente cursos de formación de idiomas y de informática. Su situación laboral puede estar imponiendo un retraso en la ejecución de sus planes de realización de un Master.

En cuanto a la *vivienda*, T18 reside en el momento de realización de la entrevista en una casa alquilada compartida con su pareja. La vivienda se encuentra en buenas condiciones de habitabilidad.



En relación a la *salud*, T18 disfruta de un buen estado físico y psicológico, mejorado por su nueva situación laboral.

En relación a la *red socio-familiar*, T18 mantiene relaciones muy buenas con su familia –padres y hermana–, siendo éstas moderadamente intensas y frecuentes. No ha contado con el apoyo económico aunque sí anímico de su familia a lo largo de toda su trayectoria laboral.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T18 tiene implicación en actividades políticas y asociativas ya que se encuentra afiliada a un partido político.

En el Cuadro 4.54. se puede comprobar que, según la valoración de T18, el trabajo tiene vinculación con todas las dimensiones con una intensidad baja.

**Cuadro 4.54. Valoración de T18 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía			•
Educación			•
Vivienda			•
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.55. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T18 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la inclusión, puesto que todas las dimensiones se encuentran en tal espacio.

**Cuadro 4.55. Intensidad de la exclusión social de T18**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo	•		
Economía	•		
Educación	•		
Vivienda	•		
Salud	•		
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana	•		

### TRABAJADOR 19 (T19)

El perfil social del Trabajador 19 (T19) presenta las siguientes características: Mujer de 25 años que se encuentra en una situación laboral de irregularidad, tiene un nivel

educativo bajo y su estatus profesional es cuidadora de personas mayores. Es soltera, es extranjera –marroquí–, no tiene hijos y reside en un hábitat semi-urbano.

En relación al *trabajo*, ha desarrollado toda su vida laboral en el sector del cuidado y asistencia de ancianos desde que llegó a España. La mayor parte de los trabajos fueron desarrollados siendo ilegal y sin contratos. No obstante, los últimos trabajos los ha podido desarrollar con contrato a pesar de que en el momento de realización de la entrevista, se encuentra trabajando de manera irregular, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.56. pues aún no dispone de contrato de trabajo en el empleo recientemente conseguido.

**Cuadro 4.56. Vida laboral de T19**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
2007	Sin contrato (ilegal)	Trabajadora agrícola
2008-2009	Sin contrato (ilegal)	Cuidadora de ancianos
2010-2011	Sin contrato (ilegal)	Cuidadora de ancianos
2012-2013	Temporal (legal)	Cuidadora de ancianos
2014	Temporal (legal)	Cuidadora de ancianos
2015	Sin contrato (legal)	Cuidadora de ancianos

T19 hace una valoración de su situación laboral desde dos posiciones. Por un lado, hace una valoración negativa por las condiciones laborales que debe soportar y aceptar, por las repercusiones que sobre su vida tiene el tipo de trabajo que desarrolla y por la baja consideración social que tiene el trabajo de cuidadora de ancianos. Por otro lado, hace una valoración positiva pues desarrolla una actividad que le gusta y dice hacer bien.

Las expectativas de T19 no son muy buenas pues reconoce que no existen muchas oportunidades laborales fuera del sector de actividad en el que se encuentra. Sus expectativas están ligadas a su estrategia, pues pretende obtener el permiso de residencia para un período de cinco años, lo que le permitiría poder tener una situación más estable y poder optar a otros empleos en mejores condiciones, ya en su sector de actividad, ya en el sector de la agricultura.

En cuanto a la *economía*, T19 dispone de unos ingresos que rondan los 800 euros. Sus gastos principales son los derivados del hogar –luz, agua y gas–, la vivienda con el pago de la renta de alquiler –cerca de 200 euros–, la alimentación y el envío de remesas de dinero a su familia de origen en Marruecos –cerca de 300 euros–.

En relación a la educación, T19 tiene un nivel bajo y en el momento de realización de la entrevista se encuentra en la escuela de mayores para mejorar su capacidad de lectura y escritura en castellano. Su objetivo es la obtención del título de la ESO, lo que es parte de su estrategia para mejorar su situación laboral.

En cuanto a la *vivienda*, T19 suele residir en la casa propiedad del anciano o familia que cuida. No obstante, dispone de una vivienda en alquiler que se encuentra en malas condiciones de habitabilidad pues es pequeña, tiene humedades y tiene pocas facilidades. Esta vivienda es utilizada como refugio en caso de que se dé alguna incidencia en el trabajo como un despido o un cese de su actividad por defunción del anciano o un ingreso del mismo en un centro geriátrico.

En relación a la *salud*, T19 disfruta de un buen estado físico, aunque su situación laboral le genera estrés, agobio y tristeza.

En relación a la *red socio-familiar*, debido a que la familia de T19 se encuentra en Marruecos, las relaciones no son intensas, pues se limitan a contactos telefónicos periódicos cada semana. No obstante, sus relaciones familiares son buenas. Contó con el apoyo económico de su familia para poder venir a España y ahora, T19 se ha convertido en el pilar económico de su familia –padres, que se encuentran en paro y hermanos, que aún son menores de edad–.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T19 no tiene implicación alguna en actividades políticas, sindicales o asociativas. No obstante, se encuentra interesada en participar y lo haría de no ser porque el trabajo le impide desarrollar este tipo de actividades.

En el Cuadro 4.57. se puede comprobar que, según la valoración de T19, el trabajo tiene vinculación con las dimensiones Economía, Vivienda, Red socio-familiar y Salud, con una intensidad media, así como sobre las dimensiones Educación y Participación ciudadana, con una intensidad baja.

**Cuadro 4.57. Valoración de T19 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía		•	
Educación			•
Vivienda		•	
Salud		•	
Red socio-familiar		•	
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.58. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T19 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la vulnerabilidad, debido al peso de la dimensión Trabajo, que se encuentra en el espacio de la vulnerabilidad y a la situación de exclusión de las dimensiones Educación, Red socio-familiar y Participación ciudadana.

**Cuadro 4.58. Intensidad de la exclusión social de T19**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo		•	
Economía	•		
Educación			•
Vivienda	•		
Salud	•		
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

## TRABAJADOR 20 (T20)

El perfil social del Trabajador 20 (T20) presenta las siguientes características: Mujer de 23 años que se encuentra en una situación laboral de irregularidad, tiene un nivel educativo alto y su estatus profesional es profesora de educación primaria. Es soltera, es española, no tiene hijos y reside en un hábitat urbano.

En relación al *trabajo*, ha desarrollado toda su vida laboral como educadora o cuidadora de niños en el ámbito de la economía sumergida, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.59.

**Cuadro 4.59. Vida laboral de T20**

Período	Tipo de contrato	Trabajo
2008-2010	Sin contrato	Educadora en guardería
2011	Sin contrato	Educadora en guardería
2012-2013	Sin contrato	Cuidadora de niños
2014-2015	Sin contrato	Cuidadora de niños
2014	Temporal	Hostelería
2015	Temporal	Hostelería

T20 valora su situación laboral como negativa pues se encuentra profundamente frustrada debido a que en primer lugar, no puede desarrollar un trabajo para el que se siente plenamente capacitada y en segundo lugar, no puede realizar planes a largo plazo para independizarse.

Sus expectativas están fijadas en la mejora de la situación económica y política del entorno, por lo que es relativamente optimista. Su estrategia en el momento de realización de la entrevista es mantener su ocupación en trabajos del sector del cuidado y educación de niños en el ámbito de la economía sumergida y complementarlos con trabajos esporádicos en el sector de la hostelería. Igualmente, considera oportuno realizar búsquedas activas de empleo tanto en el sector público como en el privado.

En cuanto a la *economía*, T20 dispone de unos ingresos que rondan los 300 euros. Sus gastos principales son los derivados de la formación y las actividades de ocio; los gastos del hogar –luz, agua y gas–; la vivienda o la alimentación se encuentran cubiertos por su familia. Considera que no tiene capacidad de ahorro.

En relación a la *educación*, T20 tiene un nivel alto y en el momento de realización de la entrevista se encuentra cursando formación en idiomas. Considera la educación como parte de su estrategia para mejorar su situación laboral, sobre todo, para la preparación de las oposiciones.

En cuanto a la *vivienda*, T20 reside en la vivienda familiar que se encuentra en buenas condiciones de habitabilidad. Su situación laboral tiene repercusión sobre la vivienda pues le impide disponer de una vivienda en régimen de alquiler y poder independizarse con su pareja actual. Su estrategia en relación a la vivienda consiste en alquilar una vivienda que es propiedad de su familia a un precio más ventajoso que el de mercado.

En relación a la salud, T20 disfruta de un buen estado tanto físico como psicológico, aunque reconoce no ser feliz con plenitud debido a su situación laboral.

En relación a la *red socio-familiar*, T20 mantiene buenas relaciones con su familia –padres y hermanos–, siendo éstas muy intensas.

Finalmente, en lo que se refiere a la *participación ciudadana*, T20 no tiene implicación alguna en actividades políticas, sindicales o asociativas.

En el Cuadro 4.60. se puede comprobar que, según la valoración de T20, el trabajo tiene vinculación con la dimensión Economía, con una intensidad media. El resto de dimensiones mantienen vinculación baja con el trabajo.

**Cuadro 4.60. Valoración de T20 sobre la vinculación del trabajo con otras dimensiones**

Dimensiones	Vinculación		
	Alta	Media	Baja
Economía		•	
Educación			•
Vivienda			•
Salud			•
Red socio-familiar			•
Participación ciudadana			•

En el Cuadro 4.61. se puede observar la intensidad de la exclusión social de T20 a través del análisis de las siete dimensiones y su ubicación en el espacio social de la inclusión, debido al peso de dimensiones como Vivienda o la vinculada con la Red socio-familiar.

**Cuadro 4.61. Intensidad de la exclusión social de T20**

Dimensiones	Espacio social		
	Inclusión	Vulnerabilidad	Exclusión
Trabajo		•	
Economía			•
Educación	•		
Vivienda	•		
Salud	•		
Red socio-familiar	•		
Participación ciudadana	•		

#### **4.2.2. La experiencia de la exclusión social**

El conocimiento de la forma en que es vivida o experimentada la exclusión social se puede adquirir a través del análisis del discurso de los individuos entrevistados que se encuentran en situación de vulnerabilidad y de exclusión social y/o laboral. El análisis se lleva a cabo teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: Trabajo, Economía, Educación, Salud, Vivienda, Red socio-familiar y Participación ciudadana.

a) Trabajo

La dimensión *Trabajo* o laboral es la que ha ocupado el espacio principal en todas las entrevistas, de manera que es sobre la que han girado el resto de dimensiones consideradas o tratadas en las entrevistas.

El análisis de esta dimensión se ha hecho teniendo en cuenta distintos temas como la valoración que cada entrevistado hace de su estado laboral actual, la explicación que realiza de su situación laboral actual, las expectativas en el futuro inmediato, las estrategias para mejorar su situación laboral, la perspectiva o visión de cada uno de los entrevistados del mercado de trabajo y las repercusiones que cada uno de ellos ha experimentado sobre el resto de variables de la exclusión social o de su situación vital.

En relación a la *valoración del estado laboral* que hace cada uno de los entrevistados, se observa que la mayoría de ellos considera como negativo o muy negativo su estado en relación al trabajo y al empleo, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.62.

**Cuadro 4.62. Valoración del estado laboral de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Valoración estado laboral	
Hombre	Paro	Media-alta	28	Neutral	Buena posición económica y familiar
		Baja	53	Positiva	Sentimiento de utilidad
		Media-alta	63	Muy negativa	Desánimo y baja autoestima
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Positiva	Disposición de empleo
		Media-alta	35	Positiva	Disposición de empleo en condiciones de mercado de trabajo
		Media-alta	39	Negativa	Recortes en la Administración Pública
	Cuenta propia	Baja	51	Negativa	Imposibilidad planificación a largo plazo
		Media-alta	46	Negativa	Inestabilidad y precariedad
	Irregular	Baja	48	Positiva	Mayor dedicación de tiempo a familia
		Media-alta	47	Negativa	Incapacidad para revertir su estado
Mujer	Paro	Baja	62	Negativa	Imposibilidad planificación a largo plazo
		Media-alta	26	Muy negativa	Imposibilidad planificación a largo plazo
		Media-alta	42	Negativa	Imposibilidad planificación a largo plazo
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Negativa / Positiva	Imposibilidad planificación a largo plazo Sentimiento de utilidad
		Media-alta	26	Negativa / Positiva	Inestabilidad y precariedad Disposición de empleo
		Media-alta	39	Positiva	Autorrealización personal
	Cuenta propia	Baja	49	Negativa	Inestabilidad y precariedad
		Media-alta	38	Positiva	Autorrealización profesional
	Irregular	Baja	25	Negativa / Positiva	Condiciones laborales Disposición de empleo
		Media-alta	23	Negativa	Imposibilidad planificación a largo plazo

Fuente: Elaboración propia.

Se identifica que son más mujeres (T11, T12, T13, T14, T15, T17, T19 y T20) las que han considerado negativamente su estado que los hombres (T3, T6, T7, T8 y T10), lo que se debe a su ubicación en sectores como el de servicios a personas y el industrial en los que las condiciones de trabajo son peores y están dominados por la incertidumbre. En cuanto a la edad, se observa que las valoraciones negativas se concentran en las edades superiores a los 40 años –aunque también hay jóvenes con valoración negativa–. En relación a la educación, se observa, especialmente entre los hombres, que los trabajadores con educación baja hacen una consideración más positiva de su estado laboral que aquellos que tienen educación media o alta, quienes en su mayoría consideran su situación como negativa o precaria e incierta.

En cuanto a la situación laboral de los individuos entrevistados, se puede apreciar que la valoración es mayoritariamente negativa entre aquellas que se encuentran en paro, siendo positiva únicamente para T2, que tras un largo proceso de exclusión social y laboral, su posición como colaborador en la institución que lo mantiene en un programa de acogida le hace aflorar un sentimiento de utilidad positivo. En el resto de situaciones laborales no existe una tendencia clara sobre las valoraciones del estado laboral de los individuos entrevistados, aunque son más positivas que las propias de personas que se encuentran en situación de desempleo.

Teniendo en cuenta los *motivos* que exponen los individuos entrevistados para la consideración de su estado laboral se tienen tres grupos. Por un lado, los entrevistados que consideran su estado como positivo lo hacen en su mayoría debido a que disponen de un empleo, por poder desarrollar una carrera profesional y porque les permite tener un sentimiento de utilidad y seguridad.

*Como persona, me viene muy bien porque me realizo, me voy a trabajar, llevo un salario a casa, salgo, me relaciono con los demás (T14, Mujer, 48 años).*

*Yo ahora me levanto por las mañanas y voy a trabajar y es que estoy encantada, es que estoy encantada. Tengo un día por delante para poder hacer mil cosas que me gustan. Cuando empiece a ganar mi dinero va a ser tremendo (T18, Mujer, 38 años).*

*Me siento más segura. No es soy profesora de Universidad, no; soy alguien, trabajo, tengo un horario, tengo un salario... y eso pues, me da eso, seguridad, y alegría (T16, Mujer, 39 años).*



Por otro lado, los entrevistados que consideran su estado laboral como negativo lo hacen en su mayoría debido a que no les permite hacer una programación de su vida en el largo plazo ni desarrollarse profesionalmente y porque su estado laboral les genera incertidumbre e inestabilidad, de manera que consideran su estado como precario.

*Los planes son de hoy para mañana, hoy puedo, mañana no sé lo que va a pasar. (T7, Hombre, 51 años).*

*Entonces, siempre es lo mismo y entonces, nunca avanzamos. Ni avanzo en el trabajo ni avanzo en mi vida en decir me puedo comprar un coche o una casa (T12. Mujer, 26 años).*

*Hombre, satisfecha no, es una incertidumbre que no sé, no es agradable, claro (T15, Mujer, 27 años).*

Finalmente, existe un trabajador (T1) que llega a considerar que su estado laboral es neutro, es decir, ni positivo ni negativo, lo que es debido a que dispone de factores de protección que le permiten mantener su situación laboral y vital en el corto plazo.

*Ni mala ni buena, es neutra. Digamos que está en un punto intermedio que ni mal ni bien (T1, Hombre, 28 años).*

Es destacable que dentro del segundo grupo de trabajadores –aquel que ha hecho una valoración negativa de su estado laboral– se ha identificado el hecho de la resignación de las condiciones de vida que su situación laboral les ha impuesto. Tanto T10 como T13 –que se encuentran ubicados en el espacio social de la vulnerabilidad–, consideran haberse habituado al estilo de vida adoptado tras varios años de situaciones laborales de irregularidad y de desempleo, respectivamente. No obstante, este hecho se da debido a que ambos disponen de factores de protección que les ayudan a mantener tal estado y situación laborales.

*No, yo creo que he madurado y he cedido. Tú cuando estás en una posición alta y vas cayendo poco a poco, cuando estás a punto del suelo, te acojonas y dices: "hostias, que esto no lo he vivido yo nunca". Sin embargo, cuando ya vas andando por el suelo, dices, como no me venga un socavón, yo de aquí no voy a pasar, ya te acostumbras (T10, Hombre, 47 años).*

*Como ha pasado tanto tiempo sin trabajar, al principio lo pasaba muy mal porque me veía encerrada y yo estaba acostumbrada a trabajar siempre. La cosa es que va pasando el tiempo y este último año o dos que llevo así de ama de casa, que nunca he sido ama de casa, pues dices "tampoco está tan mal esto" (T13, Mujer, 42 años).*

Una variante del hecho de la resignación –que no se encuentra en exclusiva entre los trabajadores que hacen una valoración negativa– se da no ya sobre las condiciones de vida sino sobre las condiciones laborales. Así, a pesar de tener una situación laboral de trabajadores con un contrato a temporal, T5, T14 y T15 consideran haber aceptado casi como inevitables las condiciones de su empleo en relación a las que se dan en el resto de empleos en el mercado de trabajo.

*Aceptable viendo lo que hay en general en la sociedad porque hay mucho paro y sí se está muy mal en el paro. Entonces, medianamente bien porque el mercado laboral está muy mal y está muy mal remunerado y malas condiciones (T5, Hombre, 35 años).*

En relación a la *explicación personal de la situación laboral* que ofrece cada uno de los entrevistados, se identifica que todos ellos a excepción de T2, T11, T16 y T19 –que se hallan en el espacio social de la exclusión y de la vulnerabilidad– consideran que en los ámbitos estructural e institucional se encuentran las razones que explican su situación laboral actual, tal y como se puede observar en el Cuadro 4.63. Esto hecho es debido a que todos los individuos entrevistados han visto deteriorada su situación laboral durante la crisis económica sufrida en los últimos años a excepción de los entrevistados mencionados, cuya situación laboral ya era precaria con anterioridad.

**Cuadro 4.63. Explicación personal de la situación laboral de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Explicación personal de la situación laboral	
Hombre	Paro	Media-alta	28	Ámbito estructural e institucional	Crisis económica y mercado de trabajo.
		Baja	53	Ámbito relacional y personal	Personalidad contraria a la disciplina; problemas de salud; redes sociales.
		Media-alta	63	Ámbito estructural, institucional y personal	Crisis económica y políticas públicas de empleo de no apoyo a mayores de 50 años; nivel educativo.
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Ámbito personal	Condición de inmigrante
		Media-alta	35	Ámbito estructural e institucional	Crisis económica, políticas laborales y mentalidad empresarial.
		Media-alta	39	Ámbito estructural y personal	Crisis económica; realización de estrategia educativa con retraso.
	Cuenta propia	Baja	51	Ámbito estructural y personal	Crisis económica y política; nivel educativo bajo.
		Media-alta	46	Ámbito estructural	Crisis económica.
	Irregular	Baja	48	Ámbito estructural	Crisis económica.
		Media-alta	47	Ámbito estructural	Crisis económica.

	Situación laboral	Educación	Edad	Explicación personal de la situación laboral	
Mujer	Paro	Baja	62	Ámbito relacional y personal	Accidente sufrido por el marido; edad avanzada para el sector en el que se encuentra activa.
		Media-alta	26	Ámbito estructural	Crisis económica.
		Media-alta	42	Ámbito estructural y personal	Crisis económica; estrategia de búsqueda de empleo equivocada; estrés autogenerado en los empleos.
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Ámbito estructural	Crisis económica y estructura del poder político local.
		Media-alta	26	Ámbito estructural	Crisis económica.
		Media-alta	39	Ámbito relacional	Falta de apoyo familiar e inexistencia de entorno apropiado para su desarrollo profesional.
	Cuenta propia	Baja	49	Ámbito estructural	Crisis económica.
		Media-alta	38	Ámbito estructural y personal	Crisis económica; inquietudes personales.
	Irregular	Baja	25	Ámbito personal	Condición de inmigrante y nivel educativo bajo.
		Media-alta	23	Ámbito estructural	Crisis económica.

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que las razones que se encuentran en los ámbitos relacional y personal son más propias de mujeres (T11, T13, T14, T16, T18 y T19) que de los hombres (T2, T3, T4, T6 y T7), mientras que, por el contrario, las razones de los ámbitos estructural e institucional son aducidas en mayor medida por parte de los hombres que de las mujeres, lo que es indicativo de que la crisis económica ha tenido un efecto mayor sobre los hombres.

*Pues los motivos son la mentalidad empresarial y las políticas laborales que se establecen porque quieren libertad de contratación y de despido (T5, Hombre, 35 años).*

*Nos ha ido relativamente bien hasta hace unos meses o hace un tiempo que ya la cosa ha empezado a ir peor. Entonces, con la crisis ha llegado un momento que la gente llegaba y decía "mira, que se me ha estropeado el coche, lo necesito, arréglamelo, te lo pago poco a poco, te lo pago en dos o tres veces" (T9, Hombre, 48 años).*

*No me llaman de ningún sitio por la edad que tengo. Si no hay para los jóvenes, ¿va a haber para mí? ¿Dónde? (T11, Mujer, 62 años).*

En relación a la edad, también se aprecia que las razones de los ámbitos estructural e institucional –aunque se observan en todas las edades– se concentran en los jóvenes menores de 35 años y aquellos individuos entrevistados que tienen entre 46 y 49 años. Sin embargo, si se tiene en cuenta la educación, no se observan diferencias ni

tendencias significativas. Ocurre lo mismo si se tiene en cuenta la situación laboral de los individuos entrevistados.

Por tanto, se puede considerar que todos los entrevistados, a excepción de aquellos que ya se encontraban inmersos en procesos de exclusión y vulnerabilidad social y laboral antes de la crisis, emplean causas propias del ámbito estructural e institucional en sus discursos para explicar su situación laboral actual.

En cuanto a las *expectativas sobre su estado y posición laboral* (Cuadro 4.64.) que cada uno de los individuos entrevistados tiene, la mayoría de ellos considera como negativos el escenario que se presenta en el corto y medio plazo ante ellos (T2, T3, T7, T9, T10 y T11, T12, T14, T15, T16, T17, T19) aduciendo como razón principal su desconfianza en causas que se encuentran en el ámbito estructural, es decir, en la situación económica, política y empresarial del momento de realización de las entrevistas. Por otro lado, aunque ha habido personas entrevistadas que consideran sus expectativas como positivas y lo razonan por motivos propios del ámbito estructural, es destacable que una buena parte de ellos cree que su situación laboral mejorará por la confianza que depositan sobre hechos que se encuentran relacionados con sus ámbitos personal y relacional.

**Cuadro 4.64. Expectativas de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Expectativas	
Hombre	Paro	Media-alta	28	Positivas	Confianza en el ámbito personal y relacional.
		Baja	53	Negativas	Desconfianza en el ámbito estructural y personal.
		Media-alta	63	Negativas	Desconfianza en el ámbito estructural.
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Positivas	Confianza en el ámbito personal
		Media-alta	35	Positivas	Confianza en el ámbito estructural.
		Media-alta	39	Positivas	Confianza en el ámbito estructural.
	Cuenta propia	Baja	51	Negativas	Desconfianza en el ámbito estructural y personal.
		Media-alta	46	Positivas	Confianza en el ámbito personal.
	Irregular	Baja	48	Negativa	Desconfianza en el ámbito estructural.
		Media-alta	47	Negativas	Desconfianza en el ámbito estructural.

	Situación laboral	Educación	Edad	Expectativas	
Mujer	Paro	Baja	62	Negativas	Desconfianza en el ámbito estructural.
		Media-alta	26	Negativas	Desconfianza en el ámbito estructural.
		Media-alta	42	Positivas	Confianza en el ámbito estructural y personal en Alemania.
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Negativas	Desconfianza en el ámbito personal y relacional.
		Media-alta	26	Negativas	Desconfianza en el ámbito estructural.
		Media-alta	39	Positivas / Negativas	Confianza (sector público) y desconfianza (sector privado) en el ámbito estructural.
	Cuenta propia	Baja	49	Negativas	Desconfianza en el ámbito estructural.
		Media-alta	38	Positivas	Confianza en el ámbito personal.
	Irregular	Baja	25	Negativas	Desconfianza en el ámbito estructural.
		Media-alta	23	Positivas	Confianza en el ámbito estructural.

Fuente: Elaboración propia.

La distribución de la naturaleza de las expectativas entre hombres y mujeres es muy semejante, de manera que no existen diferencias o tendencias significativas. Si se tiene en cuenta la edad, se identifica que las expectativas pesimistas se concentran entre los individuos entrevistados jóvenes y los mayores de 45 años, lo que es indicativo de cuáles han sido los grupos sociales que más se han visto afectados por las consecuencias de la crisis económica; en los últimos años se ha observado una movilidad descendente entre los jóvenes, lo que puede explicar sus muestras de pesimismo (Marqués, 2015). En lo que se refiere al nivel educativo, se observa que las expectativas negativas son más propias de aquellos individuos que disponen de un nivel educativo bajo, mientras que las expectativas positivas son tenidas por aquellas con un nivel educativo medio o alto y coincide, además, con aquellos que tienen confianza en el ámbito personal.

*Ahora mi perspectiva es más de apostar por el autoempleo. Formamos la cooperativa y esperemos que salga bien. Creo que las cosas van a venir por lo que yo me mueva y por los proyectos que yo presente (T8, Hombre, 46 años).*

*¿A medio plazo? No sé, creo que llegará un momento de decir, "ya no me llamarán para trabajar", no rinde lo mismo una persona joven que una que no sea joven, por mucho tiempo que yo haya estado trabajando en la empresa, si no soy fija, llegará un momento en que no me llamen (T14, Mujer, 48 años).*

En relación a la situación laboral, se considera que las expectativas positivas se dan con mayor frecuencia entre aquellos individuos que se encuentran ocupados, ya sea con un contrato temporal o a tiempo parcial, ya sean trabajadores por cuenta propia o ya estén

ocupados de manera irregular. Así, las expectativas pesimistas se dan con más frecuencia entre aquellos que se encuentran en situación de desempleo.

En cuanto a las *estrategias para modificar o mejorar su situación laboral* que cada uno de los individuos entrevistados tiene, se aprecia que existe una distribución homogénea entre los entrevistados que reconocen tener una *estrategia activa* –que consiste en la búsqueda de empleo o en la inversión en educación para mejorar la situación laboral– y aquellas que tienen una *estrategia pasiva* –que consiste en el mantenimiento o consolidación de la situación laboral–, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.65.

**Cuadro 4.65. Estrategias de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Estrategias	
Hombre	Paro	Media-alta	28	Activa	Búsqueda de empleo.
		Baja	53	Activa	Búsqueda de empleo y apoyo instituciones de acogida.
		Media-alta	63	Pasiva	Sin estrategia.
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Pasiva	Consolidación de empleo.
		Media-alta	35	Pasiva	Consolidación de empleo con contrato indefinido.
		Media-alta	39	Activa	Educación.
	Cuenta propia	Baja	51	Pasiva	Consolidación de empleo.
		Media-alta	46	Pasiva	Consolidación de empleo y aceptación de otros empleos.
	Irregular	Baja	48	Activa	Búsqueda de empleo.
		Media-alta	47	Activa	Búsqueda de empleo.
Mujer	Paro	Baja	62	Activa	Búsqueda empleo y continuar con ayudas públicas.
		Media-alta	26	Activa	Educación y búsqueda de empleo
		Media-alta	42	Activa	Búsqueda de empleo y ayuda de familia (marido).
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Pasiva	Consolidación de empleo y aceptación de otros empleos en economía sumergida.
		Media-alta	26	Activa	Búsqueda de empleo.
		Media-alta	39	Pasiva	Consolidación de empleo y aceptación de otros empleos en economía sumergida.
	Cuenta propia	Baja	49	Pasiva	Consolidación de empleo y aceptación de otros empleos en economía sumergida.
		Media-alta	38	Pasiva	Consolidación de empleo y aceptación de otros empleos en economía sumergida.
	Irregular	Baja	25	Pasiva	Consecución de permiso de residencia de 5 años y optar a empleos con mejores condiciones.
		Media-alta	23	Activa	Búsqueda de empleo y aceptación de empleos en economía sumergida.

Fuente: Elaboración propia.

La distribución sigue siendo homogénea entre hombres y mujeres, pues la mitad de las mujeres y los hombres entrevistados tienen una estrategia activa y la otra mitad, una estrategia pasiva. No obstante, se pueden observar diferencias en el tipo de estrategia

seguidas por hombres y mujeres. Así, la mayoría de las mujeres que manifiestan tener una estrategia activa incluyen en ella dos acciones como son por un lado, la búsqueda de empleo y por otro lado, la aceptación de empleos en economía sumergida, la ayuda de la red familiar o la ayuda institucional; sin embargo, la estrategia activa de los hombres se limita a la búsqueda de empleo.

*Yo estoy echando currículum, más que nada por Internet que es lo que la mayoría de las empresas exigen ahora y esperando a que me llamen para hacer entrevistas, para empezar a trabajar (T1, Hombre, 28 años).*

También se identifica esta tendencia entre hombres y mujeres que manifiestan tener una estrategia pasiva, pues la mayoría de los hombres únicamente buscan la consolidación de su situación laboral, mientras que las mujeres también aceptarían otro tipo de empleo en la economía sumergida.

*Si es que tengo la suerte de que alguien me llame para limpiar o para cuidar algún crío o alguna persona mayor, le digo, venga! no le digo que no, a lo que se me ponga por en medio yo no digo que no. Lo cojo todo. No me queda otra (T14, Mujer, 48 años).*

Si se tiene en cuenta la edad se aprecia que las estrategias pasivas son más propias de los individuos entrevistados que tienen más de 35 años. En relación al nivel educativo, no se observan diferencias o tendencias significativas.

En relación a la situación laboral, se observan diferencias notables pues los individuos entrevistados que se encuentran ocupados por cuenta propia tienen una estrategia pasiva tratando de consolidar su empleo o proyecto iniciado, mientras que aquellos entrevistados en situación laboral de desempleo o de irregularidad confiesan tener estrategias que se pueden considerar activas como únicamente la búsqueda de empleo, en el caso de los hombres o la búsqueda de empleo y aceptación de trabajos en la economía sumergida, en el caso de las mujeres. Finalmente, entre los individuos entrevistados que tienen una situación laboral de trabajador con contrato temporal o a tiempo parcial se da cierta preeminencia de las estrategias pasivas.

En cuanto a la *valoración del contexto laboral actual* (Cuadro 4.66.) que cada uno de los individuos entrevistados realiza, se identifica que la mayoría de ellos (T1, T5, T6, T7, T8, T9, T10, T12, T14, T15, T16, T18, T19) cree que es un mercado en el que se imponen

condiciones precarias de trabajo, ya sea en los tipos de contrato que se suscriben, ya sea en las condiciones laborales o de trabajo; T4 considera que la intensidad de trabajo en los empleos es alta. No obstante, también existe un importante grupo de individuos entrevistados que consideran que el mercado de trabajo está cerrado ya que no ofrece posibilidades de empleo en su sector (T12, T16 y T20) o demanda capacidades y características superiores o distintas a las que ellos tienen (T2, T3, T11, T17).

*Sí, claro, claro, es que no hay trabajo en estos momentos. Entonces, hay que empezar poco a poco, imagino que siempre hay que empezar por una baja, por días, por semanas, no sé (T12, Mujer, 26 años).*

La mayoría de los individuos entrevistados consideran como preocupante el proceso de precarización del mercado de trabajo y son varios los que se refieren a la situación actual del mercado laboral como irreversible, pues es difícil la obtención de empleos en condiciones no precarias.

*El tener un trabajo fijo sería un sueño porque hoy en día poder tener un trabajo fijo sería un sueño (T20, Mujer, 23 años).*

Es más, se ha identificado en el discurso de uno de los individuos entrevistados (T1) la normalización de este proceso al considerar que no existen diferencias entre los trabajadores con contrato indefinido y aquellos con contratos temporales.

*El que te hagan indefinido no es como antiguamente. Hoy, si te hacen indefinido te pueden echar igualmente y la seguridad es igual tanto en una cosa como en otra. Si veo que no tengo un trabajo fijo y tengo varios con contratos de fin de obra sería igual (T1, Hombre, 28 años).*

**Cuadro 4.66. Valoración del contexto laboral actual de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Valoración del contexto laboral actual	
Hombre	Paro	Media-alta	28	Precario	No ofrece estabilidad.
		Baja	53	Cerrado	Demanda capacidades superiores a las suyas.
		Media-alta	63	Cerrado	Demanda capacidades superiores a las suyas.
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Sin opinión.	Sin opinión.
		Media-alta	35	Precario	No ofrece estabilidad. Empeoramiento de las condiciones.
		Media-alta	39	Precario	No ofrece estabilidad.
	Cuenta propia	Baja	51	Precario	Rebaja de derechos.
		Media-alta	46	Precario	No ofrece estabilidad.
	Irregular	Baja	48	Precario	Empeoramiento de las condiciones.
		Media-alta	47	Precario	Empeoramiento de las condiciones.



	Situación laboral	Educación	Edad	Valoración del contexto laboral actual	
Mujer	Paro	Baja	62	Cerrado	Demanda capacidades superiores y características (edad) distintas a las suyas.
		Media-alta	26	Precario / Cerrado	No ofrece estabilidad; estancado en su sector.
		Media-alta	42	Cerrado	Demanda características (edad) distintas a las suyas.
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Precario	Impone explotación laboral.
		Media-alta	26	Precario	No ofrece estabilidad.
		Media-alta	39	Cerrado	No ofrece posibilidades (sector privado).
	Cuenta propia	Baja	49	Precario / Cerrado	Condiciones laborales precarias (horarios); demanda características (edad) distintas a las suyas.
		Media-alta	38	Precario	No ofrece estabilidad. Empeoramiento de las condiciones.
	Irregular	Baja	25	Precario / Cerrado	Condiciones laborales precarias (horarios); No ofrece posibilidades.
		Media-alta	23	Cerrado	Estancado en su sector.

Fuente: Elaboración propia.

Se identifica que son más mujeres las que consideran que el mercado de trabajo actual está cerrado a sus capacidades o características, lo que indica que tienen mayores dificultades de acceso al mismo que los hombres. Éstos piensan, mayoritariamente, que el mercado de trabajo es precario, ya que no ofrece estabilidad sino trabajos temporales. Además, consideran que se ha producido un empeoramiento significativo de las condiciones laborales que se han de soportar.

*Hemos retrocedido diez años, porque en 2005 yo cobraba mucho más. Yo he llegado a tener nóminas de 1800 sin retenciones que no es el doble aunque casi el doble de lo que yo trabajo ahora, trabajando 8 horas. O sea, las condiciones son aceptables aunque no son buenas ni mucho menos (T5, Hombre, 35 años).*

En relación a la edad, se observa que la mayoría de los individuos entrevistados que piensan que el mercado de trabajo está cerrado a sus capacidades o características son jóvenes y mayores de 50 años, si bien la precariedad es una constante para prácticamente todos los entrevistados. Si se tiene en cuenta el nivel educativo, no se observan diferencias significativas entre aquellos que tienen un nivel bajo y los que tienen un nivel medio-alto, lo que indica que la percepción del mercado de trabajo según la experiencia de ambos grupos es similar.

En relación a la situación laboral, se aprecian diferencias significativas pues la consideración del mercado de trabajo como cerrado es más propio de los individuos entrevistados que se encuentran en situación de desempleo, mientras que la

consideración de precariedad es más frecuente entre aquellos que tienen una situación laboral de trabajador por cuenta propia, de trabajador irregular o con contrato temporal o a tiempo parcial.

En cuanto a las *repercusiones personales de la situación laboral* de cada uno de los individuos entrevistados, se observa que todos ellos sin excepción consideran afectada su economía, ya sea por falta de ingresos, por reducción de los mismos o por incapacidad de realizar gastos comunes o extraordinarios, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.67.

Otras dimensiones que se ven afectadas son la vivienda, debido a la imposibilidad que la situación laboral genera para la adquisición de una en propiedad o alquiler (T2, T3, T7, T8, T11, T12, T15, T16 y T20), o para su mantenimiento en buenas condiciones de habitabilidad (T14 y T19) o el sostenimiento de los gastos derivados de la misma (T15); la salud, que se ve deteriorada en su aspecto psicológico o anímico (T3, T7, T8, T11, T12, T13, T14, T15, T17 y T19), fundamentalmente, aunque que también se puede ver reforzada (T10 y T18); la red social de amigos, cuyas relaciones pueden perder intensidad y/o frecuencia (T10, T12, T14, T16 y T19); la red familiar, cuyas relaciones pueden perder intensidad y/o frecuencia (T15 y T19) o ganar (T10); y la Educación, al no poder afrontar un proceso de mejora de la misma (T6 y T18).

**Cuadro 4.67. Repercusiones personales de la situación laboral de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Repercusiones
Hombre	Paro	Media-alta	28	Economía (ingresos); imposibilidad de planificación a largo plazo.
		Baja	53	Economía (ingresos). Vivienda.
		Media-alta	63	Economía (ingresos). Vivienda. Salud.
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Economía (ingresos).
		Media-alta	35	Economía (ingresos); imposibilidad de planificación a largo plazo.
		Media-alta	39	Economía (ingresos). Educación.
	Cuenta propia	Baja	51	Economía (ingresos). Vivienda. Salud.
		Media-alta	46	Economía (ingresos). Vivienda. Salud.
	Irregular	Baja	48	Economía (ingresos). Red familiar (+).
Media-alta		47	Economía (ingresos). Salud (+). Red social.	

	Situación laboral	Educación	Edad	Repercusiones
Mujer	Paro	Baja	62	Economía (ingresos). Vivienda. Salud.
		Media-alta	26	Economía (ingresos). Vivienda. Salud. Red social.
		Media-alta	42	Economía (ingresos). Salud.
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Economía (ingresos). Vivienda. Salud. Red social; imposibilidad de planificación a largo plazo.
		Media-alta	26	Economía (ingresos). Vivienda. Salud. Red familiar.
		Media-alta	39	Economía (ingresos). Vivienda. Red social.
	Cuenta propia	Baja	49	Economía (ingresos). Salud.
		Media-alta	38	Economía (ingresos). Salud (+). Educación.
	Irregular	Baja	25	Economía (ingresos). Vivienda. Salud. Red familiar.
Media-alta		23	Economía (ingresos). Vivienda; imposibilidad de planificación a largo plazo.	

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que son más las mujeres entrevistadas que consideran su situación laboral como influyente sobre la vivienda. Ocurre lo mismo en el caso de la dimensión de la salud y de la red socio-familiar.

Si se tiene en cuenta la edad, se identifica que, fundamentalmente, son los jóvenes y los mayores de 50 años quienes consideran que su situación laboral tiene repercusiones sobre su vivienda. Por otro lado, no se observan tendencias ni diferencias significativas en relación a las repercusiones que la situación laboral tiene sobre la salud ya que todos los grupos de edad se ven afectados de manera similar. Finalmente, el grupo de mayores de 50 años es el único grupo que no considera que su situación laboral tenga repercusiones sobre su red socio-familiar.

En relación al nivel educativo y a la situación laboral, no se observan diferencias ni tendencias significativas.

*b) Economía*

La dimensión *Economía o ingresos* ha sido considerada en relación al trabajo. El análisis de ésta para los individuos entrevistados que se encuentran en situación de vulnerabilidad y de exclusión social y/o laboral se ha hecho teniendo en cuenta dos temas. En primer lugar, el origen de los ingresos y en segundo lugar, la valoración que cada entrevistado hace de la suficiencia de sus ingresos.

En cuanto al *origen de los ingresos* de cada uno de los entrevistados (Cuadro 4.68.), se observa que la mayoría de ellos disponen de un salario por el desempeño de un trabajo con contrato o por cuenta propia (T4, T5, T6, T7, T8, T14, T15, T16, T17 y T18) o en el ámbito de la economía sumergida (T3, T7, T9, T10, T19 y T20). Solamente tres de los individuos entrevistados afirman no disponer de ningún ingreso, aunque en ese caso, tanto T1 como T12 y T13 –que se encuentran en una situación laboral de desempleo– disponen del apoyo de su familia de origen para garantizarles el sustento. Éstos no disponen de ayudas económicas en forma de prestación por desempleo debido a que no se ha cotizado el tiempo suficiente para poder optar a ella (T1 y T12) y debido a que ha sido agotada (T12). Así, es una minoría la de aquellos que disponen de una ayuda pública (T2, T10 y T18 –que la agota en el momento de realización de la entrevista–) o de institución de acogida (T2 y T11).

**Cuadro 4.68. Origen de los ingresos de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Origen
Hombre	Paro	Media-alta	28	Sin ingresos (Apoyo familiar).
		Baja	53	Ayudas Públicas (RAI) e Institución de Acogida.
		Media-alta	63	Economía sumergida.
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Salario.
		Media-alta	35	Salario.
		Media-alta	39	Salario.
	Cuenta propia	Baja	51	Salario y economía sumergida.
		Media-alta	46	Salario.
	Irregular	Baja	48	Economía sumergida.
		Media-alta	47	Economía sumergida y Ayuda Pública (PREPARA).
Mujer	Paro	Baja	62	Ayuda Pública (RAI y ayuda de ayuntamiento local).
		Media-alta	26	Sin ingresos (Apoyo familiar).
		Media-alta	42	Sin ingresos (Apoyo familiar).
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Salario.
		Media-alta	26	Salario.
		Media-alta	39	Salario y ayuda de Institución de Acogida.
	Cuenta propia	Baja	49	Salario.
		Media-alta	38	Salario y prestación por desempleo.
	Irregular	Baja	25	Economía sumergida.
		Media-alta	23	Economía sumergida y apoyo familiar.

Fuente: Elaboración propia.

La principal diferencia que se puede apreciar entre hombres y mujeres reside en que ellas se apoyan más en las ayudas públicas y de instituciones así como en la familia para disponer de ingresos o bien para completar los que ya tienen. De esta manera, se

determina que son las mujeres las que tienen mayores recursos, capacidades o habilidades para disponer en mayor medida que los hombres entrevistados de estos tipos de fuentes de ingresos.

*Los servicios sociales siempre están encima aunque no quieras, porque yo no tengo queja con ellas, que ellas saben mi situación (T11, Mujer, 62 años).*

Si se tiene en cuenta la edad, se puede identificar que los ingresos provenientes de ayudas públicas y de instituciones, de trabajos en el ámbito de la economía sumergida y las situaciones de falta de ingresos son más propios de los jóvenes menores de 30 años y de los individuos entrevistados mayores de 50 años. En el caso del nivel educativo, se puede observar que la necesidad de acudir a fuentes de ingresos distintas a las derivadas de empleos con contratos o por cuenta propia es más propio del nivel educativo bajo.

Por último, en relación a la situación laboral, los trabajadores con contratos temporales y a tiempo parcial junto con los trabajadores por cuenta propia son aquellos que en mejor situación se encuentran, pues no se ven obligados o deben acudir a otras fuentes distintas a excepción de T7 y T16, cuyos ingresos son escasos.

*El mes que viene cobraré, si todo va bien, 450 euros que llegarán el 30 de noviembre, si le quito 160 de alquiler, 30 de transporte, 20 del teléfono y 30 de luz y agua, me quedarán doscientos no sé cuántos (T16, Mujer, 39 años).*

En cuanto a la *valoración de la adecuación de los ingresos a las necesidades* de cada uno de los entrevistados, se aprecia que son mayoría aquellos que consideran que sus ingresos son insuficientes (T2, T3, T7, T8, T10, T11, T14, T16, T18 y T19) y tienen que recurrir al apoyo familiar (T1, T9, T12, T13 y T20), tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.69.

**Cuadro 4.69. Valoración de la adecuación de los ingresos a las necesidades de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Valoración de la adecuación de los ingresos a las necesidades
Hombre	Paro	Media-alta	28	Suficientes por el apoyo familiar.
		Baja	53	Insuficientes.
		Media-alta	63	Insuficientes.
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Suficientes, aunque no para gastos extraordinarios.
		Media-alta	35	Suficientes, aunque no para gastos extraordinarios.
		Media-alta	39	Suficientes, aunque no para gastos extraordinarios.
	Cuenta propia	Baja	51	Insuficientes.
		Media-alta	46	Insuficientes.
	Irregular	Baja	48	Suficientes por el apoyo familiar.
		Media-alta	47	Insuficientes.
Mujer	Paro	Baja	62	Insuficientes.
		Media-alta	26	Suficientes por el apoyo familiar.
		Media-alta	42	Suficientes por el apoyo familiar.
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Insuficientes.
		Media-alta	26	Suficientes.
		Media-alta	39	Insuficientes.
	Cuenta propia	Baja	49	Suficientes.
		Media-alta	38	Insuficientes.
	Irregular	Baja	25	Insuficientes.
		Media-alta	23	Suficientes por el apoyo familiar.

Fuente: Elaboración propia.

No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en lo que se refiere a la valoración que hacen los individuos entrevistados sobre la suficiencia de los ingresos de que disponen. Si se tiene en cuenta la edad, se puede concluir que la valoración de insuficiencia del nivel de ingresos se da más entre los mayores de 45 años, mientras que son los jóvenes quienes consideran suficientes sus ingresos gracias al apoyo con que cuentan de su familia.

*¿Ayuda de mis padres hacia mí? Ah bueno, eso claro, eso ya, eso es una costumbre ya casi porque es que si no, no puedes hacer nada (T12, Mujer, 26 años).*

También se observa que los trabajadores con un nivel educativo bajo son aquellos que en mayor medida valoran sus ingresos como insuficientes. Por último, en relación a la situación laboral, se observa que mayoritariamente son los individuos entrevistados que trabajan por cuenta propia, que lo hacen en el ámbito de la economía sumergida como irregulares y que se encuentran en desempleo quienes consideran que sus ingresos son insuficientes. Por otro lado, son los trabajadores con contratos temporales y a tiempo

parcial quienes valoran sus ingresos como suficientes, aunque no les permitan acometer gastos extraordinarios.

Por tanto, se identifica una influencia significativa de la situación laboral sobre la dimensión económica o de Ingresos de los individuos entrevistados.

*Yo, porque mi mujer trabaja, si no, yo no podría comprarme una casa y si se me rompe el coche ahora mismo, me costaría mucho comprarme uno nuevo, seguro que no (T5, Hombre, 35 años).*

En las entrevistas se ha observado que los gastos son ajustados a medida que la situación laboral de los individuos entrevistados se ve modificada. Este hecho también se ha podido ver en las consideraciones realizadas sobre los ingresos necesarios para mantener un nivel de vida con dignidad o sobre aquellos a los que aspiran. Así, se ha identificado cómo los individuos entrevistados que se encuentran en una situación laboral de desempleo y, sobre todo, las que se han mantenido en paro durante varios años señalan los salarios más bajos –en torno a 800 y 1000 euros–. Esto indica que los trabajadores sometidos a procesos de desempleo se ajustan más fácilmente a las condiciones de precariedad del mercado de trabajo.

*No sé calcular aunque podría ser 800 o un poco menos, porque yo, vamos, no soy una persona que derroche ni gaste... entonces siempre he ido, pues eso, haciendo cosas aunque sin alardes ni lujo ni nada (T3, Hombre, 63 años).*

### *c) Educación*

La dimensión *Educación o formativa* ha sido considerada en las entrevistas a individuos que se encuentran en situación de vulnerabilidad y de exclusión social y/o laboral siempre en relación a la dimensión trabajo. El análisis se ha hecho teniendo en cuenta dos temas como son en primer lugar, la explicación personal del nivel educativo por parte de cada uno de los individuos entrevistados y en segundo lugar, la valoración que cada uno hace de la educación como estrategia para la mejora de la situación laboral.

En cuanto al *razonamiento sobre el nivel educativo* de cada uno de los entrevistados (Cuadro 4.70.), se observa que existen tres tipos diferentes. En primer lugar, están aquellos individuos entrevistados que explican su nivel educativo alto o medio por haber considerado la educación o formación como una estrategia para la consecución de una

adecuada situación laboral o su mejora (T5, T6, T8, T12, T13, T15, T16, T18 y T20); éstos coinciden con aquellos que tienen un nivel educativo medio o alto. En segundo lugar, están los individuos que explican su nivel educativo por haberse visto obligados a dar apoyo a su familia para el sustento económico de la misma durante la infancia o adolescencia (T2, T7, T11 y T19); este hecho hace que su nivel educativo sea bajo. En tercer lugar, está el tipo de individuos entrevistados que abandonaron el sistema educativo para acceder al mercado de trabajo, lo que explica que su nivel educativo sea bajo (T9 y T17) o medio (T1 y T10). No es extraño que estos trabajadores ocupen situaciones laborales precarias a las que se han visto abocados por los efectos de la crisis económica de los últimos años.

*Sin embargo, ya no me planteé más estudiar porque no; y como también empecé a trabajar pronto... (T1, Hombre, 28 años).*

**Cuadro 4.70. Razonamiento sobre el nivel educativo de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Razonamiento sobre el nivel educativo
Hombre	Paro	Media-alta	28	Prefirió ingresar al mercado de trabajo.
		Baja	53	Debió colaborar en el sustento de la familia desde los 14 años.
		Media-alta	63	Estudió un nivel suficiente para desarrollar su actividad en el pasado.
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	N.D.
		Media-alta	35	Dispone de un nivel alto por estrategia de mejora.
		Media-alta	39	Dispone de un nivel alto por estrategia de mejora.
	Cuenta propia	Baja	51	Debió colaborar en el sustento de la familia y prefirió ingresar al mercado de trabajo.
		Media-alta	46	Dispone de un nivel alto por estrategia de mejora.
	Irregular	Baja	48	Prefirió ingresar al mercado de trabajo.
		Media-alta	47	Prefirió ingresar al mercado de trabajo.
Mujer	Paro	Baja	62	Debió colaborar en el sustento de la familia en su infancia.
		Media-alta	26	Dispone de un nivel alto por estrategia de mejora.
		Media-alta	42	Dispone de un nivel medio por estrategia de mejora.
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Debió colaborar en el sustento de la familia.
		Media-alta	26	Dispone de un nivel alto por estrategia de mejora.
		Media-alta	39	Dispone de un nivel alto por estrategia de mejora.
	Cuenta propia	Baja	49	Prefirió ingresar al mercado de trabajo.
		Media-alta	38	Dispone de un nivel alto por estrategia de mejora.
	Irregular	Baja	25	Debió colaborar en el cuidado de la familia en su país de origen.
		Media-alta	23	Dispone de un nivel alto por estrategia de mejora.

Fuente: Elaboración propia.

Las mujeres entrevistadas que explican su nivel educativo como una estrategia para conseguir una adecuada situación laboral o mejorarla son más numerosas que los



hombres; por otro lado, son más los hombres que no aumentaron su nivel educativo por acceder al mercado de trabajo. Esto indica que la estrategia de los hombres está más dirigida al acceso al mercado de trabajo para adquirir una independencia económica, mientras que la de las mujeres es utilizar la educación como instrumento para mejorar su situación.

*Llega un momento que te encuentras con 18, 20 años, que te ilusionas con el cochecico, con esto, la novia y los estudios como que no te hacen falta (T7, Hombre, 51 años).*

*No pienso dejar de estudiar hasta que no apruebe las oposiciones y coja una plaza (T20, Mujer, 23 años).*

Si se tiene en cuenta la edad, se aprecia que la explicación del nivel educativo como una estrategia es más propia de los individuos entrevistados menores de 45 años. Únicamente T19 y T1 no realizan tal explicación siendo jóvenes debido a la condición de inmigrante de la primera y a la voluntad de acceder al mercado de trabajo del segundo.

Tal y como se ha visto anteriormente, si se considera la situación laboral de los entrevistados, se observa que aquellos que explican su nivel educativo por haberlo utilizado como un instrumento para la mejora de su posición, disponen en su mayoría de un trabajo ya sea con un contrato temporal o a tiempo parcial o un trabajo por cuenta propia; no obstante, también es cierto que T12 y T13 –ambas mujeres– se encuentran en una situación laboral de desempleo, lo que indica que los efectos de la crisis económica y financiera también han llegado a este grupo de trabajadores y no sólo a aquellos que no continuaron sus estudios o se vieron forzados a abandonarlos tempranamente y que, efectivamente, tienen situaciones laborales más precarias en el momento de realización de las entrevistas.

*Ahora me estoy encontrando con personas que tienen un nivel académico muy grande, muy grande y que están trabajando conmigo en la fruta (T14, Mujer, 48 años).*

En cuanto a la *valoración* de cada uno de los entrevistados *de la correspondencia entre nivel educativo y situación laboral* (Cuadro 4.71.), se identifica que la mayoría de los individuos entrevistados creen que se dispondrá de una mejor situación laboral cuanto mayor sea el nivel educativo. Esta creencia se hace mayoritaria entre las mujeres, mientras que los hombres son más escépticos ante esta idea, concretamente, T1, T4, T9

y T10 creen que no existe correspondencia entre nivel educativo y situación laboral, siendo éstos –T1, T9 y T10– quienes no aumentaron su nivel educativo debido a que accedieron al mercado de trabajo atraídos por éste. En esta línea, es destacable la valoración realizada por T5 al considerar que un alto nivel educativo puede ser negativo, debido a que los trabajadores más cualificados no son demandados por las posibles exigencias salariales que éstos pueden reclamar.

*La sobrecualificación te perjudica más que te beneficia porque quieren pagar sueldos mínimos y los trabajos de mayor cualificación los tienen gente sin cualificación aunque llevan tiempo en la empresa y por experiencia se los van dando más que renovar plantilla en esos puestos. Buscan en los puestos más bajos para pagarles lo mínimo, y luego si hay alguno espabilado, darle más responsabilidad pagándole lo mismo (T5, Hombre, 35 años).*

Esta creencia también existe entre buena parte de las mujeres entrevistadas, que por el contrario, no valoran como negativa la correspondencia entre nivel educativo y situación laboral.

**Cuadro 4.71. Valoración de la educación como estrategia para la mejora de la situación laboral de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Valoración de la <i>educación</i> como estrategia
<b>Hombre</b>	<b>Paro</b>	<b>Media-alta</b>	<b>28</b>	No favorece o condiciona una mejor situación laboral pues el mercado de trabajo no demanda cualificación. No está realizando formación.
		<b>Baja</b>	<b>53</b>	Favorece una mejor situación laboral. Está realizando cursos aunque no cree que le pueda servir.
		<b>Media-alta</b>	<b>63</b>	Favorece una mejor situación laboral aunque no se encuentra animado a utilizar esta estrategia. No cree que le pueda servir.
	<b>Contrato temporal y parcial</b>	<b>Baja</b>	<b>27</b>	No favorece o condiciona una mejor situación laboral. No está realizando formación.
		<b>Media-alta</b>	<b>35</b>	Condiciona negativamente la situación laboral pues el mercado de trabajo no demanda cualificación. Se siente sobrecualificado.
		<b>Media-alta</b>	<b>39</b>	Favorece una mejor situación laboral. Está realizando cursos de idiomas.
	<b>Cuenta propia</b>	<b>Baja</b>	<b>51</b>	Favorece una mejor situación laboral. No está realizando formación pues no se encuentra animado.
		<b>Media-alta</b>	<b>46</b>	No está realizando formación pues se encuentra ocupado.
	<b>Irregular</b>	<b>Baja</b>	<b>48</b>	No favorece o condiciona una mejor situación laboral. No está realizando formación.
		<b>Media-alta</b>	<b>47</b>	No favorece o condiciona una mejor situación laboral pues el mercado de trabajo no demanda cualificación. No está realizando formación.

	Situación laboral	Educación	Edad	Valoración de la <i>educación</i> como estrategia
Mujer	Paro	Baja	62	Favorece una mejor situación laboral. No está realizando formación pues no se encuentra animada.
		Media-alta	26	Favorece una mejor situación laboral aunque el mercado de trabajo no demanda cualificación. Frustrada por el cierre del mercado de trabajo. Está realizando formación. Se siente sobrecualificada.
		Media-alta	42	Favorece una mejor situación laboral. No está realizando formación.
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Favorece una mejor situación laboral aunque el mercado de trabajo no demanda cualificación. No está realizando formación.
		Media-alta	26	Favorece una mejor situación laboral aunque el mercado de trabajo no demanda cualificación. Está realizando formación de idiomas.
		Media-alta	39	Favorece una mejor situación laboral. No está realizando formación.
	Cuenta propia	Baja	49	Favorece una mejor situación laboral. No está realizando formación.
		Media-alta	38	Favorece una mejor situación laboral aunque el mercado de trabajo no demanda cualificación. Está realizando formación.
	Irregular	Baja	25	Favorece una mejor situación laboral. Está realizando formación.
Media-alta		23	Favorece una mejor situación laboral. Frustrada por el cierre del mercado de trabajo. Está realizando formación.	

Fuente: Elaboración propia.

Entre los individuos entrevistados se observa una mayoría que no está realizando formación en el momento de realización de la entrevista. Aunque este hecho se produce en todas las situaciones laborales sin apenas diferencias, es destacable que T3, T7 y T11 no realicen formación por encontrarse desanimados debido a su situación laboral de desempleo (T3 y T11) y trabajador por cuenta propia (T7). Por tanto, se puede observar cierta influencia de la situación laboral sobre la realización de formación por parte de los trabajadores.

#### d) Salud

La dimensión *Salud* ha sido considerada en relación a la dimensión laboral para los individuos entrevistados que se encuentran en situación de vulnerabilidad y de exclusión social y laboral. El análisis de esta variable se ha hecho teniendo en cuenta dos temas como son en primer lugar, el estado y valoración de la salud por parte de cada uno de los entrevistados y en segundo lugar, la valoración que cada entrevistado hace de la influencia que su situación laboral tiene sobre su estado de salud.

En cuanto al *estado y valoración de la salud* de cada uno de los entrevistados, se identifica que la mayoría considera que su estado de salud tanto físico como mental es bueno (T1, T4, T5, T6, T8, T9, T10, T12, T14, T15, T17, T18, T19 y T20) frente a una

minoría que valora deteriorada su salud mental o física (T2, T3, T7, T11, T13 y T16), tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.72.

**Cuadro 4.72. Estado y valoración de la salud de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Nivel de salud
Hombre	Paro	Media-alta	28	Buen estado de salud física y mental.
		Baja	53	Mal estado de salud física.
		Media-alta	63	Mal estado de salud física y mental.
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Buen estado de salud física y mental.
		Media-alta	35	Buen estado de salud física y mental.
		Media-alta	39	Buen estado de salud física y mental.
	Cuenta propia	Baja	51	Mal estado de salud mental.
		Media-alta	46	Estado de salud mental en proceso de recuperación.
	Irregular	Baja	48	Buen estado de salud física y mental.
Media-alta		47	Buen estado de salud física y mental.	
Mujer	Paro	Baja	62	Mal estado de salud física y mental.
		Media-alta	26	Buen estado de salud física y mental.
		Media-alta	42	Mal estado de salud mental.
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Buen estado de salud física y mental.
		Media-alta	26	Buen estado de salud física y mental.
		Media-alta	39	Mal estado de salud mental.
	Cuenta propia	Baja	49	Buen estado de salud física y mental.
		Media-alta	38	Buen estado de salud física y mental.
	Irregular	Baja	25	Buen estado de salud física y mental.
Media-alta		23	Buen estado de salud física y mental.	

Fuente: Elaboración propia.

No se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación a la valoración de su estado de salud, ni tampoco si se considera su nivel educativo. No ocurre lo mismo cuando se tiene en cuenta la edad, pues la mayoría de quienes dicen tener un mal estado de salud son mayores de 50 años.

En relación a la situación laboral de los individuos entrevistados se aprecia que la mayoría de los que consideran tener un mal estado de salud se encuentran en situación de desempleo (T2, T3, T11 y T13), mientras que otros (T7 y T16) están en situación de trabajador por cuenta propia y trabajador con contrato temporal.

Al analizar la *influencia que las distintas situaciones laborales tienen sobre el estado de salud* de los trabajadores (Cuadro 4.73.), se identifican tres grupos diferenciados. En primer lugar, una mayoría de personas entrevistadas que consideran la influencia como negativa debido fundamentalmente a la generación de estrés, inseguridades,

incertidumbres e incluso infelicidad (T2, T3, T6, T7, T10, T11, T12, T13, T14, T15, T17, T19 y T20). En segundo lugar, también hay otras personas entrevistadas que consideran positiva la relación por disminución de estrés, recuperación de autoestima e incluso, por generación de felicidad (T4, T8, T10, T16 y T18). Finalmente, otros (T1, T5 y T9) consideran que no existe influencia alguna.

**Cuadro 4.73. Influencia de la situación laboral sobre la salud de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Influencia de la situación laboral sobre la salud	
Hombre	Paro	Media-alta	28	Neutra.	Sin influencia.
		Baja	53	Negativa.	Generación de inseguridad.
		Media-alta	63	Negativa.	Generación de baja autoestima, depresión y subalimentación.
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Positiva	Generación de confianza.
		Media-alta	35	Neutra.	Sin influencia. Ha asumido la provisionalidad que impone la temporalidad.
		Media-alta	39	Negativa.	Generación de estrés laboral.
	Cuenta propia	Baja	51	Negativa.	Generación de estrés e incertidumbre.
		Media-alta	46	Positiva.	Generación de confianza.
	Irregular	Baja	48	Neutra.	Sin influencia.
		Media-alta	47	Positiva.	Disminución de estrés
Mujer	Paro	Baja	62	Negativa.	Generación de incertidumbre.
		Media-alta	26	Negativa.	Generación de frustración, impotencia e inutilidad.
		Media-alta	42	Negativa.	Generación de inseguridad.
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Negativa.	Generación de estrés y tensiones.
		Media-alta	26	Negativa.	Generación de frustración moderada.
		Media-alta	39	Positiva.	Generación de seguridad y recuperación de autoestima.
	Cuenta propia	Baja	49	Negativa.	Generación de infelicidad.
		Media-alta	38	Positiva.	Generación de felicidad.
	Irregular	Baja	25	Negativa.	Generación de estrés y tristeza.
		Media-alta	23	Negativa.	Generación de infelicidad y frustración.

Fuente: Elaboración propia.

En el grupo de individuos entrevistados que consideran como inexistente o neutra la relación entre situación laboral y estado de salud es donde se observan las diferencias entre hombres y mujeres. Así, todas las mujeres entrevistadas consideran que su situación laboral ha tenido repercusión ya sea positiva o negativa –especialmente esta última– en relación a su estado de salud. Sin embargo, en los hombres se observa esta valoración neutra así como una menor negatividad.

Si se tiene en cuenta la edad, se puede apreciar que las consideraciones de influencia negativa de la situación laboral en relación al estado de salud se concentran entre los

jóvenes y los mayores de 50 años, fundamentalmente. Por otro lado, los individuos entrevistados que consideran la existencia de una relación positiva entre situación laboral y estado de salud son aquellos que tienen un mayor nivel educativo.

Finalmente, se observa que la valoración de la influencia negativa se da en todas las situaciones laborales, aunque se concentra especialmente en los entrevistados que se encuentran en desempleo en el momento de realización de la entrevista.

*Ahora mismo, puedo decir que mi autoestima ha bajado un poco. Cuando ya empezó esto a estar peor me aconsejaron unos amigos que fuera al teléfono de la esperanza y entonces, estoy asistiendo al programa "Entre Amigos" (T3, Hombre, 63 años).*

La valoración de la influencia positiva se da en personas que se encuentran en situación de trabajadores por cuenta propia (T8 y T18) y con un contrato temporal (T13) debido a que después de un período de desempleo considerable, han emprendido una actividad autónoma o han encontrado un empleo que les resulta estimulante.

*Yo me siento muchísimo mejor, me siento realizada, siento que puedo hacer lo que me gusta y estoy más feliz. Entonces, yo ahora mismo me siento como recuperando mi sitio. Trabajar hace sentirme muchísimo mejor indudablemente (T18, Mujer, 38 años).*

La valoración neutra no guarda relación con la situación laboral pues es emitida por un trabajador que se encuentra en desempleo, en situación de ocupado con un contrato temporal o a tiempo parcial y de irregularidad. Hace esta valoración bien porque se considera que dejarse afectar por una situación laboral adversa como la de desempleo no va a solucionarla (T1) –lo que puede deberse a su situación de relativa seguridad que le otorga la protección de su familia– o bien porque se considera haber asumido la provisionalidad impuesta en los empleos con contratos temporales (T5).

*Aunque estés mal, como sé que no puedo hacer nada, no me voy a sentir mal por no poder trabajar (T1, Hombre, 28 años).*

*Sabiendo que en el mercado laboral hay mucho movimiento y abaratan cada vez más el despido, esa sensación la va a tener todo el mundo, entonces, intento aprender a vivir así. Intento tomarlo con naturalidad (T5, Hombre, 35 años).*

Por tanto, la influencia de la situación laboral se ciñe al estado de la salud mental y la generación de condiciones anímicas y emocionales adversas. Además, se hace más patente con la situación laboral de desempleo.

Finalmente, es destacable el hecho de que ninguno de los individuos entrevistados considera haber tenido problemas con la asistencia sanitaria pública. Únicamente T3 ha considerado haber tenido algún problema, mientras que T19 ha manifestado su preocupación al respecto por su condición de mujer inmigrante.

*Een un momento voy a la Seguridad Social y me dicen que por haber dado de baja, no tenía y en otro momento, me dicen que sí tengo aunque hay que ir al momento determinado que vayas al médico y te diga si tienes asistencia o no (T3, Hombre, 63 años).*

*Pues yo ahora mismo no tengo ningún problema aunque si yo no tengo papeles y otros días dijeron que si tú no estás de alta, de urgencia no te pueden atender, no te pueden ayudar (T19, Mujer, 25 años).*

### e) Vivienda

La dimensión *Vivienda o Residencial* también ha sido considerada en relación al trabajo en las entrevistas realizadas a personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y de exclusión social y laboral. El análisis de esta variable se ha hecho teniendo en cuenta dos temas como son en primer lugar, la posición en relación a la vivienda de cada uno de los entrevistados y, en segundo lugar, la explicación personal que cada entrevistado realiza de su situación residencial en el momento de realización de la entrevista.

En cuanto a la *situación residencial* (Cuadro 4.74.) de cada uno de los entrevistados se identifica que la mayoría de éstos reside en una vivienda en propiedad con hipoteca (T6, T8, T9, T11, T13 y T14) o sin hipoteca (T1, T7 y T17); otro grupo es el de aquellos que residen en una vivienda en alquiler compartido o no (T15, T16, T18 y T19); también hay individuos entrevistados que residen en la vivienda de la familia de origen (T1, T12 y T20); otros que viven en viviendas prestadas por la familia (T5 y T10) o por amigos (T3); otro (T2) que reside en una vivienda tutelada de una institución de acogida; y otro (T4) que reside en una vivienda de la que desconoce su estado jurídico.

**Cuadro 4.74. Situación residencial de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Situación residencial
Hombre	Paro	Media-alta	28	Vivienda familiar / Vivienda en propiedad.
		Baja	53	Vivienda de acogida tutelada.
		Media-alta	63	Vivienda prestada por red social.
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Sin conocimiento sobre estado jurídico de la vivienda.
		Media-alta	35	Vivienda prestada por familia.
		Media-alta	39	Vivienda en propiedad (con hipoteca).
	Cuenta propia	Baja	51	Vivienda en propiedad.
		Media-alta	46	Vivienda en propiedad (con hipoteca).
	Irregular	Baja	48	Vivienda en propiedad (con hipoteca).
Media-alta		47	Vivienda prestada por familia.	
Mujer	Paro	Baja	62	Vivienda en propiedad (con hipoteca).
		Media-alta	26	Vivienda familiar.
		Media-alta	42	Vivienda en propiedad (con hipoteca).
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Vivienda en propiedad (con hipoteca).
		Media-alta	26	Vivienda en alquiler compartido.
		Media-alta	39	Vivienda en alquiler compartido (con ayuda de institución de acogida)
	Cuenta propia	Baja	49	Vivienda en propiedad.
		Media-alta	38	Vivienda en alquiler.
	Irregular	Baja	25	Vivienda en alquiler.
Media-alta		23	Vivienda familiar.	

Fuente: Elaboración propia.

No se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres sobre la posición que mantienen en relación a la vivienda, ni tampoco al considerar el nivel educativo. Si se tienen en cuenta la edad se puede observar que la vivienda en propiedad –con o sin hipoteca– es más propia de los individuos entrevistados mayores de 35 años, mientras que las viviendas en alquiler –compartido o no– y las viviendas familiares son más propias de los menores de 35 años.

En relación a la situación laboral de los individuos entrevistados tampoco se observan diferencias significativas en relación al tipo de vivienda en la que residen. Para profundizar en esta posible relación se ha analizado el *razonamiento sobre la situación residencial* de cada uno de los entrevistados (Cuadro 4.75.). Así, se puede señalar que las situaciones residenciales más precarias se dan entre aquellos que se encuentran en situación laboral de desempleo, pues, entre otras cosas, tal situación obliga a residir en una vivienda conseguida a través de una institución de acogida (T2) o a residir en una vivienda facilitada por la red social de amigos (T3), o impide el pago de los gastos derivados de la vivienda (T11 y T13).



*Yo vivo aquí porque unos amigos se enteraron de mi situación y me han ayudado (T3, Hombre, 63 años).*

*Incluso me tuvieron que ayudar dos o tres veces mis hijos a pagar la hipoteca porque no podía y ahora no pueden porque ellos están en el paro (T11, Mujer, 62 años).*

Igualmente, se observa que la situación laboral de desempleo tiene repercusiones sobre las posibilidades de residencia en una vivienda que ya se tiene en propiedad (T1). En esta misma línea, se observa que personas en esta misma situación laboral señalan tener dificultades para la compra de una vivienda y poder independizarse (T12).

*No, porque pienso "¿y si me voy y luego me falta esto o me falta lo otro?". Con mis padres no me va a faltar nada aunque no quiero irme para luego tener que volver (T12, Mujer, 26 años).*

Este hecho también se identifica entre trabajadores que se encuentran en una situación laboral de trabajadores con contrato temporal o a tiempo parcial (T5 y T15) y en situación de irregularidad (T20). Alguno de ellos ha debido acudir a la ayuda familiar para disponer de una vivienda.

*El piso era de mi suegro, todo lo que nos hemos gastado ha sido en la reforma (T5, Hombre, 35 años).*

Finalmente, se deben destacar a aquellos individuos entrevistados cuya situación laboral les impide disponer de mejores condiciones de habitabilidad, aunque tal hecho se da tanto en personas entrevistadas que se encuentran en situación laboral de desempleo, con un contrato temporal o trabajando en el ámbito de la economía sumergida (T3, T14 y T19).

*Cuando más se me rompió a mí el alma fue ver este año mi hijo comprando macetas y velas de estas pequeñas para caldear su cuarto porque del frío que hacía en mi casa no se podía ni estudiar (T14, Mujer, 48 años).*

*Pues la casa es una casa pequeña que tienes dos habitaciones, tengo un cuarto de baño muy pequeño, tiene humedad aunque es lo que puedo pagar (T19, Mujer, 25 años).*

**Cuadro 4.75. Razonamiento sobre la situación residencial de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Razonamiento sobre la situación residencial
Hombre	Paro	Media-alta	28	Vivienda tradicional de la familia de origen. No reside en la vivienda que tiene en propiedad para no incrementar sus gastos.
		Baja	53	Vivienda conseguida a través de la institución de acogida tras un largo proceso de exclusión social y de normalización.
		Media-alta	63	Vivienda prestada por unos amigos tras haberse encontrado sin vivienda debido a que aquella en la que residía fue reclamada por una hermana (que la heredó).
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Vivienda compartida con su mujer en la que reside desde su llegada a España.
		Media-alta	35	Vivienda prestada por su familia política para poder independizarse.
		Media-alta	39	Vivienda comprada junto con su pareja antes de la crisis económica.
	Cuenta propia	Baja	51	Vivienda que está siendo reformada. Pasó de ser la segunda residencia a la primera cuando se vio obligado a vender la residencia habitual para saldar la deuda hipotecaria.
		Media-alta	46	Vivienda en propiedad comprada con la ayuda de la familia de origen, tras haber sido estafado por un promotor inmobiliario.
	Irregular	Baja	48	Vivienda tradicional de la familia propia.
		Media-alta	47	Vivienda prestada por la familia de origen pues no tiene acceso a la que tiene en propiedad tras el divorcio de su mujer.
Mujer	Paro	Baja	62	Vivienda que está siendo reformada y cuya hipoteca ha sido negociada. Pasó a ser primera residencia tras el embargo que sufrió la vivienda tradicional de la familia.
		Media-alta	26	Vivienda tradicional de la familia de origen.
		Media-alta	42	Vivienda comprada a título individual antes de la crisis económica y no ha podido hacer frente al pago de la hipoteca.
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Vivienda tradicional de la familia propia.
		Media-alta	26	Vivienda en alquiler compartido para reducir gastos.
		Media-alta	39	Vivienda compartida conseguida con la ayuda de la institución de acogida. Es el paso siguiente al abandono de la vivienda tutelada.
	Cuenta propia	Baja	49	Vivienda tradicional de la familia de origen. La vivienda es heredada.
		Media-alta	38	Vivienda en alquiler compartido con su pareja después de independizarse de su familia de origen.
	Irregular	Baja	25	Vivienda en alquiler sostenida para hacer frente a cualquier eventualidad en el trabajo (cuidado de ancianos en la propia casa de éstos).
		Media-alta	23	Vivienda tradicional de la familia propia.

Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, se puede decir que existe una relación clara entre las situaciones laborales más precarias y la situación residencial pues se obliga a residir en viviendas sobre las que no se ostenta ni la propiedad ni un contrato de alquiler, se impide la compra de una vivienda y se han de soportar las peores condiciones de habitabilidad.

#### *f) Red socio-familiar*

La dimensión relativa a la *Red socio-familiar* es clave en los procesos de exclusión social ya que influye positivamente, es decir, estar integrado en un entorno familiar y disponer de relaciones intensas y frecuentes favorece la integración social. Por tanto, la

dimensión de la red socio-familiar está vinculada a la integración social. Ésta ha sido considerada en relación al Trabajo en las entrevistas realizadas a individuos que se encuentran en situación de vulnerabilidad y de exclusión social y/o laboral. El análisis de esta variable se ha hecho teniendo en cuenta tres temas como son en primer lugar, la situación en relación a la convivencia de cada uno de los entrevistados, en segundo lugar, el tipo de apoyo recibido así como el tipo de red de apoyo de cada uno de los entrevistados y en tercer lugar, la intensidad y frecuencia de las relaciones socio-familiares mantenidas por cada uno de los individuos entrevistados.

En cuanto a la *situación en relación a la convivencia* de cada uno de los entrevistados se puede observar que la mayoría de ellos conviven con los miembros de la familia de origen o propia ya siendo ésta nuclear o extensa (T1, T4, T5, T7, T8, T9, T11, T12, T14 y T20), con una pareja (T6 y T18), con compañeros de la vivienda en la que residen (T2, T15 y T16) o no conviven con nadie al formar un hogar unipersonal (T3, T10, T13, T17 y T19), tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.76.

**Cuadro 4.76. Convivencia de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Convivencia
Hombre	Paro	Media-alta	28	Familia nuclear (con padres).
		Baja	53	Compañeros de piso de acogida.
		Media-alta	63	Sólo. Hogar unipersonal.
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Familia nuclear (con cónyuge).
		Media-alta	35	Familia nuclear (con cónyuge).
		Media-alta	39	En pareja (con novia).
	Cuenta propia	Baja	51	Familia extensa (con suegra, mujer e hijos).
		Media-alta	46	Familia nuclear (con mujer e hija).
	Irregular	Baja	48	Familia nuclear (con mujer e hijos).
Media-alta		47	Sólo. Hogar unipersonal.	
Mujer	Paro	Baja	62	Familia nuclear (con marido y nieta tutelada).
		Media-alta	26	Familia nuclear (con padres).
		Media-alta	42	Sóla. Hogar unipersonal en España. / Familia nuclear (con marido e hijastro) en Alemania.
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Familia nuclear (con marido e hijos).
		Media-alta	26	Con compañera de piso.
		Media-alta	39	Con compañeras de piso.
	Cuenta propia	Baja	49	Sóla. Hogar unipersonal.
		Media-alta	38	En pareja (con novio).
	Irregular	Baja	25	Sóla. Hogar unipersonal. / Con ancianos que cuida.
Media-alta		23	Familia nuclear (padres y hermanos).	

Fuente: Elaboración propia.

No se aprecian diferencias significativas en relación al tipo de convivencia entre hombres y mujeres ni tampoco al considerar el nivel educativo. Si se tiene en cuenta la edad, se comprueba que el tipo de convivencia en una familia nuclear (con padres y hermanos) es más propio de los individuos entrevistados menores de 35 años, mientras que la convivencia en una familia nuclear –con cónyuge e hijos– se da más entre los mayores de 40 años.

En relación a la situación laboral, es destacable el hecho de que aquellos individuos entrevistados que conviven con su familia de origen (T1, T12 y T20) tienen una posición de desempleo o trabajan en el ámbito de la economía sumergida. De esa manera, se observa que la situación laboral no les permite tener una independencia con respecto a su familia de origen.

*Vivir con lo que yo gane y con mi esfuerzo, no con el esfuerzo de mis padres, eso sería tener mi vida. Cuando tenía 20 años no lo pensaba, cuanto más tiempo me pasara en casa de mis padres mejor aunque es verdad que llega un momento que necesitas tener tu libertad (T12, Mujer, 26 años).*

También conviene destacar que un individuo entrevistado que vive solo y se encuentra en situación de desempleo (T3), considera que podría cambiar el tipo de convivencia si su situación laboral fuera distinta.

*No he podido buscar una pareja o estar con una pareja porque ahora mismo no he pensado que me mantenga una mujer (T3, Hombre, 63 años).*

En cuanto al *tipo de apoyo recibido y el tipo de red de apoyo* de cada uno de los entrevistados (Cuadro 4.77.), se identifica que existe una mayoría que ha recibido apoyo afectivo ya sea de su familia de origen o propia y que, generalmente va unido al apoyo económico, material o de sustento (T1, T4, T5, T6, T7, T8, T9, T10, T12, T13, T14, T15, T17, T18 y T20); únicamente existen dos personas entrevistadas que han recibido el apoyo de la red social de amigos (T3 y T14); y doce que han recibido en algún momento de su vida laboral alguna ayuda procedente de instituciones públicas o de instituciones de acogida (T1, T2, T5, T7, T8, T10, T11, T13, T14, T16, T17 y T18). Esto indica que la red de apoyo más importante para los individuos que se encuentran envueltos en procesos de exclusión social y de precariedad laboral es tanto la familia de origen como la familia

propia, junto con la red de ayudas públicas o de instituciones de acogida, siendo más residual la red social de amigos.

**Cuadro 4.77. Red de apoyo de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Tipo apoyo recibido	Red de apoyo			
					Familia de origen	Familia propia	Amigos	ONG - Ayuda pública
Hombre	Paro	Media-alta	28	Sustento y afectivo.	Sí	-	No	Sí
		Baja	53	Económico.	No	No	No	Sí
		Media-alta	63	Material y sustento.	No	No	Sí	-
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Afectivo	Sí	Sí	-	-
		Media-alta	35	Afectivo / material.	Sí	Sí	No	Sí
		Media-alta	39	Afectivo.	No	Sí	No	-
	Cuenta propia	Baja	51	Afectivo.	No	Sí	No	Sí
		Media-alta	46	Afectivo / Económico.	Sí	Sí	No	Sí
	Irregular	Baja	48	Afectivo / Económico.	Sí	Sí	No	-
		Media-alta	47	Material.	Sí	No	No	Sí
Mujer	Paro	Baja	62	Económico / Económico.	No	Sí	Sí	Sí
		Media-alta	26	Sustento y afectivo.	Sí	-	No	-
		Media-alta	42	Económico / Económico.	Sí	Sí	No	Sí
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Afectivo / Sustento / Sustento.	No	Sí	Sí	Sí
		Media-alta	26	Afectivo.	Sí	-	No	-
		Media-alta	39	Económico.	No	No	No	Sí
	Cuenta propia	Baja	49	Afectivo.	Sí	No	No	Sí
		Media-alta	38	Afectivo.	No	Sí	No	Sí
	Irregular	Baja	25	Ninguno.	No	No	No	-
		Media-alta	23	Sustento y afectivo.	Sí	-	No	-

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la situación laboral se aprecia que los individuos entrevistados que se encuentran en una situación de desempleo son los que en mayor medida no tienen o no han tenido ningún apoyo por parte de las familias de origen y propia (T2 y T3), lo que se debe, fundamentalmente, a la ruptura prolongada de los vínculos con la red familiar, llevándoles a una situación de exclusión social. Este hecho también se ha observado en un individuo entrevistado en situación laboral de irregularidad (T19) y en otro con contrato a tiempo parcial (T16). Éste último considera que su situación laboral de

precariedad laboral con la alternancia de períodos de desempleo y con contratos temporales fue una de las causas de la ruptura de los vínculos con su familia de origen.

*La inestabilidad laboral generó un rechazo de parte de todo el entorno tanto de amigos como de familiares porque no entendían cómo una persona con los estudios que tenía y lo activa que he sido siempre, podía estar así (T16, Mujer, 39 años).*

Tal y como se ha visto, la mayoría de los entrevistados consideran que tendrían el apoyo de su familia de origen o propia en aquellos momentos en que resultara realmente necesario. Sin embargo, la ayuda familiar no se da con mayor intensidad debido a que en muchos casos, las posibles fuentes de ayuda se encuentran en una situación semejante de precariedad.

*La verdad es que estamos los tres [hermanos] en la misma situación (T10, Hombre, 47 años).*

*Tú tienes tus problemas y yo tengo los míos porque claro, cuando llegas tú por ejemplo y dices: "Ay, que me duele un pie" y dice el otro: "Es que a mí me duele el pie y la rodilla", ¿qué le dices? (T7, Hombre, 51 años).*

Además, también se da la vergüenza social que provoca la petición de ayuda de cualquier tipo en muchos individuos que se encuentran en procesos de vulnerabilidad y de exclusión social –son los llamados pobres vergonzantes (Castel, 1997) –.

*Yo llevo 30 años viviendo aquí en [Ciudad] y me he buscado mis habichuelas por donde he podido aunque pedirle a ellos, no. No es por nada, la gente de mi marido es muy orgullosa, es muy famosa aquí en [Ciudad]. Entonces, cuanto menos sepan de nosotros, mejor (T16, Mujer, 39 años).*

Y este hecho se acrecienta si se trata de la solicitud de ayuda a instituciones privadas que ofrecen ayuda alimentaria.

*Cuando me ponía en la cola de [ONG], bueno, la cabeza agachada, muchísima vergüenza. Me ha costado mucho trabajo acostumbrarme; por eso, porque no es que a mí me guste pedir (T14, Mujer, 48 años).*

Por otro lado, se ha observado que en relación a las ayudas públicas recibidas, algunos individuos entrevistados llegan a considerar su insuficiencia en el caso de prestaciones como la del Programa PREPARA. Incluso se llega a criticar la inexistencia de ayudas públicas para los individuos que a lo largo de su vida laboral han tenido una situación de trabajador por cuenta propia o autónomo. De esta manera, la red de ayudas públicas se

descubre, sobre todo en este tipo de situación laboral como insuficiente para cubrir las necesidades de aquellos que se encuentran en procesos de vulnerabilidad y de exclusión social.

*Es una ayuda, te ponen muchas pegas para conseguirlos y creo que en el paro no está cubiertas las necesidades porque no puedes pagarle 426 euros a un padre de familia que tiene, por ejemplo, dos o tres hijos pequeños (T7, Hombre, 51 años).*

*Estuve en la oficina del paro, estuve en el SEPE, estuve en la Seguridad Social y mirando y, ¿cómo es posible que yo esté cotizando 35 años y resulta que por causas de la crisis, no sé qué no sé cuántos, no pueda seguir trabajando y no tenga ninguna ayuda? (T3, Hombre, 63 años).*

El análisis de la *intensidad y frecuencia de las relaciones socio-familiares* de cada uno de los entrevistados incide sobre la idea expresada anteriormente que señala que una baja intensidad y frecuencia de las relaciones socio-familiares influye negativamente sobre la situación de los individuos en el espacio social de la exclusión, tal y como se puede comprobar en el Cuadro 4.78.

En algunos casos como el del individuo entrevistado T19 que se encuentra en situación de desempleo de trabajos en el ámbito de la economía sumergida, dicha situación laboral unida a su tipo de trabajo le impide poder contactar o ver con mayor frecuencia a su familia de origen. Esta influencia de la situación laboral sobre la intensidad de las relaciones socio-familiares también se ha observado en el individuo entrevistado T16 – que se encuentra trabajando con un contrato a tiempo parcial–, pues su precaria situación laboral y económica le impide visitar a su familia de origen con más frecuencia.

*Estoy llorona porque lo que me está pasando es muy importante y no estáis aquí y yo no puedo ir a veros porque no tengo dinero (T16, Mujer, 39 años).*

**Cuadro 4.78. Intensidad y frecuencia de las relaciones socio-familiares de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Intensidad y frecuencia de las relaciones socio-familiares				
				Padres	Hermanos	Cónyuge / Pareja	Hijos	Amigos
Hombre	Paro	Media-alta	28	Alta	Alta	-	-	Media
		Baja	53	-	Baja	Nula	-	Alta
		Media-alta	63	-	Baja	Nula	Nula	Media
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Baja	N.D.	Alta	-	Media
		Media-alta	35	Alta	Media	Alta	-	Media
		Media-alta	39	Baja	Media	Alta	-	Media
	Cuenta propia	Baja	51	-	Baja	Alta	Alta	Media
		Media-alta	46	Media	Media	Alta	Alta	Media
	Irregular	Baja	48	N.D.	Baja	Alta	Alta	Alta
Media-alta		47	Media	Baja	Nula	Media	Media	
Mujer	Paro	Baja	62	-	N.D.	Alta	Alta	Baja
		Media-alta	26	Alta	Media	Alta	-	Media
		Media-alta	42	Alta	Alta	Media	Media	Media
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Alta	Media	Alta	Alta	Alta
		Media-alta	26	Media	Media	-	-	Media
		Media-alta	39	Baja	N.D.	Nula	-	Media
	Cuenta propia	Baja	49	Alta	Alta	-	-	Media
		Media-alta	38	Media	Baja	Alta	-	Media
	Irregular	Baja	25	Baja	Baja	-	-	Baja
Media-alta		23	Alta	Alta	Alta	-	Media	

Fuente: Elaboración propia.

#### *g) Participación ciudadana*

La dimensión que tiene que ver con la *Participación ciudadana* ha sido considerada en relación al Trabajo en las entrevistas realizadas a individuos que se encuentran en situación de vulnerabilidad y de exclusión social y/o laboral. El análisis de esta dimensión se ha hecho teniendo en cuenta dos temas como son en primer lugar, la valoración de la situación política por parte de cada uno de los entrevistados y en segundo lugar, el tipo de implicación en la participación de cada uno de los entrevistados.

En cuanto a la *valoración de la situación política* que cada uno de los entrevistados realiza (Cuadro 4.79.), se identifica que la inmensa mayoría de ellos la considera como negativa (T1, T2, T3, T5, T6, T7, T8, T9, T10, T11, T12, T13, T14, T19 y T20) debido en primer lugar, al estado de corrupción extendida entre la clase política y que ha salido a la



luz pública en el período de realización de las entrevistas<sup>58</sup>; en segundo lugar, debido a la no credibilidad de los partidos políticos por el incumplimiento de sus promesas; y en tercer lugar, por la incapacidad de la élite política para luchar por el logro de la justicia social –evitando los desahucios, bajando la tasa de desempleo, limitando la presión fiscal o evitando los recortes en Sanidad o Educación–.

*Hay mucha corrupción y la política está por los suelos porque si las personas se dedicasen a hacer política para ayudar al ciudadano y para que el ciudadano estuviese mejor pues todo el mundo creeríamos en la política (T3, Hombre, 63 años).*

Sólo un individuo entrevistado (T4) no ha realizado ninguna valoración sobre la situación política por desconocimiento de la situación política en España. Por otro lado, únicamente, dos de los individuos entrevistados (T15 y T18) han valorado la situación política como positiva debido a la ampliación de las opciones políticas y los efectos que pueden acarrear en el futuro. El individuo entrevistado T14 también ha valorado la situación política como parcialmente positiva por la esperanza que tiene depositada en la posibilidad de la acción popular en pos de sus propios intereses.

*Lo bueno es que ahora hay muchas posibilidades. Entonces, cada uno va aportando ideas que son buenas y complementarias. Que no se hagan mayorías absolutas favorece el tener que pactar y que se llegue a acuerdos que son beneficiosos para los ciudadanos (T15, Mujer, 27 años).*

---

<sup>58</sup> Algunos casos de corrupción surgidos o expuestos entre 2014 y 2015 son el Caso Bankia, donde se investiga a ex–consejeros de esta entidad bancaria y el uso de las llamadas Tarjetas Black; el Caso Púnica, en el que se investiga una trama de corrupción municipal extendido por varias Comunidades Autónomas; el Caso Bárcenas y el Caso Gürtel, en los que se investigan tramas de corrupción ligadas al Partido Popular; el Caso Pujol, en el que se investiga la evasión de impuestos por parte del ex–presidente de la Generalitat de Cataluña Jordi Pujol y su familia; el Caso de los ERE, en el que se investiga una trama de corrupción ligada a la Junta de Andalucía gobernada por el PSOE.

**Cuadro 4.79. Valoración de la situación política por parte de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Valoración de la situación política	
Hombre	Paro	Media-alta	28	Negativa.	Corrupción e incumplimiento de promesas por parte de los partidos políticos.
		Baja	53	Negativa.	Incapacidad de lucha por la justicia social por parte de la élite política.
		Media-alta	63	Negativa.	Corrupción e incapacidad de lucha por la justicia social. Crítico con las políticas públicas de apoyo a desempleados mayores de 50 años.
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Ninguna	Desconocimiento de la situación política en España.
		Media-alta	35	Negativa.	Crítico con la política laboral llevada a cabo por el gobierno.
		Media-alta	39	Negativa.	Corrupción. Crítico con la política laboral y de recortes.
	Cuenta propia	Baja	51	Negativa.	Corrupción. Defensor de la actividad política. Crítico con la política económica.
		Media-alta	46	Negativa.	Crítico con la política laboral.
	Irregular	Baja	48	Negativa.	Escéptico con la política laboral y económica.
		Media-alta	47	Negativa.	Escéptico con la capacidad de acción de los políticos para hacer frente al poder económico.
Mujer	Paro	Baja	62	Negativa.	Incapacidad de lucha por la justicia social por parte de la élite política.
		Media-alta	26	Negativa.	Corrupción e incumplimiento de promesas por parte de los partidos políticos.
		Media-alta	42	Negativa.	Corrupción.
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Negativa.	Corrupción e incapacidad de lucha por la justicia social por parte de la élite política. Crítica con la política laboral. Esperanza en la acción popular.
		Media-alta	26	Positiva.	Esperanza en los efectos de la ampliación de las opciones políticas.
		Media-alta	39	N.D.	N.D.
	Cuenta propia	Baja	49	N.D.	N.D.
		Media-alta	38	Positiva.	Esperanza en los efectos de la ampliación de las opciones políticas.
	Irregular	Baja	25	Negativa.	Crítica con las políticas de inmigración.
		Media-alta	23	Negativa.	Corrupción e incumplimiento de promesas por parte de los partidos políticos.

Fuente: Elaboración propia.

Ante esta situación se puede decir que no existen diferencias en la valoración política entre hombres y mujeres, pues aunque han sido tres las mujeres que han considerado el escenario político como positivo o parcialmente positivo, esto puede deberse al momento en el que se realizaron las entrevistas.

No obstante, se ha apreciado que entre los individuos entrevistados existen aquellos que además de realizar una valoración negativa de la situación política, realizan una crítica sobre las políticas económicas llevadas a cabo por el gobierno en ejercicio –y por los anteriores– aunque también sobre las políticas que afectan al mercado de trabajo y aquellas que rigen las políticas públicas de apoyo al empleo. Consideran que estas

políticas son estrategias del poder económico y político que nada tienen que ver con la mejora de la situación y condiciones laborales de los trabajadores a los que van dirigidas.

*Fue la primera reforma laboral que nos hicieron tan gorda que vinieron empresas de trabajo temporal. Yo eso no se lo voy a perdonar en la vida (T14, Mujer, 48 años).*

*Ahora mismo, la temporalidad es una política. El despido libre prácticamente ya lo han puesto, ¿para qué quieren un montón de contratos? Contrátalo, cuando te canses, lo despidas y no le mantengas en la incertidumbre constante (T5, Hombre, 35 años).*

*Hasta ahora, lo que se está intentando es ayudar a todos los jóvenes, que me parece muy bien aunque a personas como yo, no llega. Sí que hay ayudas para mayores de 54 o mayores de 50 para darles trabajo o lo que sea aunque a mí no me llega (T3, Hombre, 63 años).*

Es más, también es criticada la forma en que los Servicios Públicos de Empleo tratan de dirigir a los individuos que se encuentran en situación de desempleo hacia la creación de empresas o su conversión en trabajadores por cuenta propia.

*Estuve en la oficina del paro y me dijeron que tenía que buscarme un trabajo como autónomo. Todo eso son maniobras del Estado, porque ahora están buscando autónomos cuando toda la vida nos han perseguido (T3, Hombre, 63 años).*

En cuanto a la *implicación en la participación ciudadana* (Cuadro 4.80.) de cada uno de los entrevistados se aprecia que la mayoría manifiesta no tener implicación alguna en ninguno de los tres ámbitos considerados en las entrevistas como son el político, el sindical y el asociativo (T2, T3, T4, T9, T10, T11, T12, T13, T19 y T20). El resto manifiesta tener alguna implicación en alguno de los ámbitos, aunque no se observa que alguno de los ámbitos sea preponderante en relación a los otros dos en cuanto a una mayor implicación de los individuos entrevistados. Únicamente dos de ellos manifiestan tener implicación en más de uno de los ámbitos (T7 y T14), de manera que el resto sólo tiene participación en un único ámbito.

**Cuadro 4.80. Implicación en participación ciudadana de los individuos entrevistados**

	Situación laboral	Educación	Edad	Implicación en participación ciudadana		
				Política	Sindical	Asociativa
Hombre	Paro	Media-alta	28	Nula	Nula	Media
		Baja	53	Nula	Nula	Nula
		Media-alta	63	Nula	Nula	Nula
	Contrato temporal y parcial	Baja	27	Nula	Nula	Nula
		Media-alta	35	Nula	Alta	Nula
		Media-alta	39	Nula	Media	Nula
	Cuenta propia	Baja	51	Alta	Baja	Alta
		Media-alta	46	Nula	Nula	Baja
	Irregular	Baja	48	Nula	Nula	Nula
		Media-alta	47	Nula	Nula	Nula
Mujer	Paro	Baja	62	Nula	Nula	Nula
		Media-alta	26	Nula	Nula	Nula
		Media-alta	42	Nula	Nula	Nula
	Contrato temporal y parcial	Baja	48	Alta	Baja	Alta
		Media-alta	26	Nula	Nula	Nula
		Media-alta	39	N.D.	N.D.	N.D.
	Cuenta propia	Baja	49	Nula	Nula	Baja
		Media-alta	38	Alta	Nula	Nula
	Irregular	Baja	25	Nula	Nula	Nula
		Media-alta	23	Nula	Nula	Nula

Fuente: Elaboración propia.

La nula implicación en los ámbitos político, sindical y asociativo es tan propia de los hombres como de las mujeres entrevistadas, de manera que no existen diferencias significativas. Ocurre lo mismo al tener en cuenta la edad y el nivel educativo. No obstante, se observa que los dos individuos entrevistados que manifiestan tener implicación en los tres ámbitos tienen un nivel educativo bajo.

Finalmente, en relación a la situación laboral, es destacable que la nula participación en los tres ámbitos considerados se da casi en exclusiva entre los individuos entrevistados que se encuentran en una situación laboral de desempleo y de desempeño de trabajos en el ámbito de la economía sumergida. Este hecho es indicativo de que la desvinculación de la actividad laboral puede condicionar el grado de participación política. Así, entre este grupo de personas, algunos de ellos manifiestan que su nula implicación se debe a la falta de interés sobre el ámbito político, sindical o asociativo. Otros son críticos con las actividades de alguno de los agentes de tales ámbitos como

son los partidos políticos o los sindicatos, de manera que no se ven motivados a tener una mayor implicación.

*No me aporta ningún partido nada, no me creo nada de ninguno, creo que todos dicen lo mismo al final y a mí no me solucionan nada (T12, Mujer, 26 años).*

*Yo formaba parte del comité de empresa aunque era muy burocrático. Renuncié porque no hacemos nada práctico, porque se están cometiendo injusticias y no hacemos una puta mierda (T6, Hombre, 39 años).*

También existen individuos que consideran que su situación laboral puede condicionar su implicación sobre todo en el ámbito sindical pues la empresa en la que se encuentra empleada con un contrato temporal puede tomar represalias por su actividad.

*Propusieron a todo el mundo formar parte del comité de empresa aunque no me atreví a meterme. Te puedo decir el caso del presidente del comité de empresa que da mucho la lata para conseguir derechos y que a la hora de los cambios que ha habido de departamentos, sólo a él de las 26 personas que habíamos lo han bajado a un departamento en el que nadie quiere estar porque es lo más mecánico del mundo y ha sido una putadilla (T15, Mujer, 27 años).*

A pesar de que una buena parte de los individuos entrevistados muestran su posición favorable hacia una implicación o participación sobre todo en el ámbito asociativo –que es el mejor considerado–, el motivo esgrimido para su no participación en el momento de realización de las entrevistas es el de la falta de tiempo derivada de los horarios laborales impuestos en sus empleos. Por tanto, esto resulta ser otra muestra de la influencia de la situación y estado laboral sobre la participación ciudadana.

### **4.2.3. Posiciones ante la precariedad laboral y la exclusión social**

Ya descritas las situaciones laboral y vital de los individuos entrevistados y analizados sus discursos para conocer la influencia de la dimensión Trabajo y, sobre todo, la precariedad laboral sobre los procesos de vulnerabilidad y de exclusión social, corresponde realizar un análisis de la relación que existe entre la situación o posición de los individuos entrevistados en el espacio social y el espacio laboral o del mercado de trabajo.

a) Análisis de la posición social

El análisis de la situación o posición en el espacio social se ha realizado, tal y como se ha visto en el capítulo de metodología de la investigación, al identificar la situación de cada uno de los entrevistados en cada una de las dimensiones de la exclusión social y el peso o influencia de éstas.

Por tanto, la situación o posición en el espacio social de los individuos entrevistados se puede clasificar en tres niveles como son el de inclusión (•), vulnerabilidad (••) y exclusión social (•••). El resultado se puede comprobar en el Cuadro 4.81.

**Cuadro 4.81. Situación en el espacio social de los individuos entrevistados**

	Laboral	Economía	Educación	Salud	Vivienda	Red socio-familiar	Particip.	Situación global
T1	•••	•••	•	•	•	•	•	••
T2	•••	••	•••	•••	••	•••	•	•••
T3	•••	•••	•	•••	••	•••	•	•••
T4	•	•	••	•	•	•	•••	•
T5	•	•	•	•	•	•	•	•
T6	•	•	•	•	•	•	•	•
T7	•	•	••	•••	•	•	•	•
T8	•	•	•	•••	•	•	•	•
T9	••	•	••	•	•	•	•	•
T10	••	••	•	•	••	••	•	••
T11	•••	••	••	•••	•	•	•	••
T12	•••	••	•	•	•	•	•	•
T13	•••	•••	•	•••	•	•	•	••
T14	•	••	••	•	•	•	•	•
T15	•	•	•	•	•	••	•	•
T16	•	••	•	•••	••	•••	•	••
T17	•	•	••	•	•	•	•	•
T18	•	•	•	•	•	•	•	•
T19	••	•	•••	•	•	•••	•••	••
T20	••	•••	•	•	•	•	•	•

Fuente: Elaboración propia.

Si se atiende a la situación global de los individuos entrevistados en lo que al espacio social se refiere, se observa que dos de ellos se encuentran en exclusión social (T2 y T3), seis en situación de vulnerabilidad (T1, T10, T11, T13, T16 y T19), mientras que el resto se encuentra en el espacio social de la inclusión (T4, T5, T6, T7, T8, T9, T12, T14, T15, T17, T18 y T20).

La mayoría de las situaciones en exclusión se encuentran en la dimensión Trabajo que junto con la dimensión Ingresos determinan, tal y como se puede comprobar, los procesos de vulnerabilidad y de exclusión social. En definitiva, la situación que tenga un individuo en relación a la dimensión Trabajo determina su situación en el espacio social y hace que el resto de dimensiones tengan una capacidad mínima para modificar esta relación.

Por un lado, la mayoría de los individuos entrevistados que se encuentran en situación de inclusión en la dimensión Trabajo, se mantienen en ese espacio al margen de la situación que puedan tener en el resto de dimensiones; por otro lado, la mayoría de los individuos entrevistados que se encuentran en situación de exclusión en la dimensión Trabajo se mantienen también en ese espacio, aunque se debe hacer la observación de que otras dimensiones –fundamentalmente, la red socio-familiar– pueden atenuar la situación global.

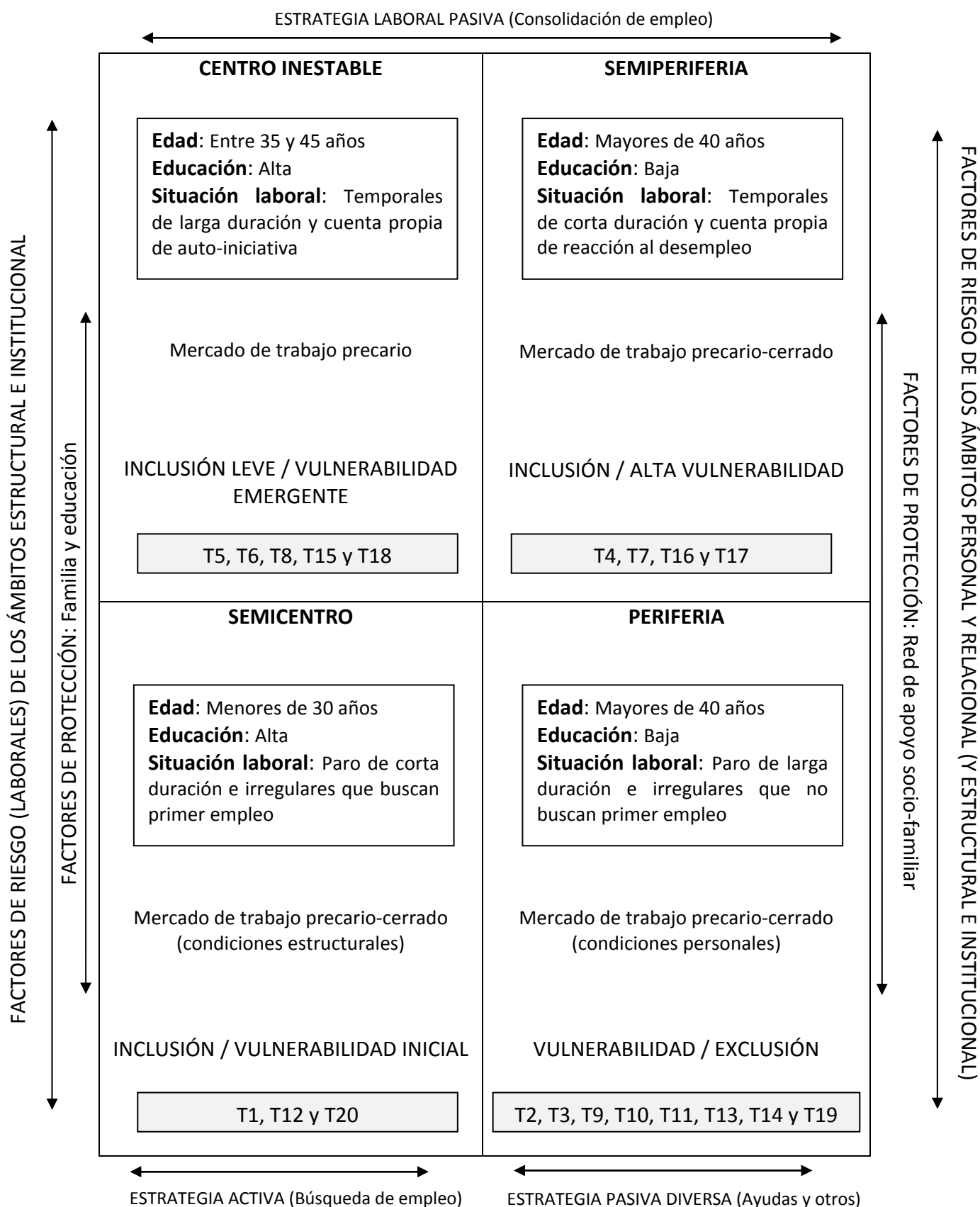
De esta manera, se puede considerar que la dimensión laboral es la más determinante en los procesos de vulnerabilidad y exclusión social junto con la dimensión vinculada a la red socio-familiar.

### *b) Análisis de la posición laboral*

El análisis de la situación o posición en el espacio laboral se ha realizado al identificar cuatro espacios laborales que disponen de unas características propias y distintivas. Éstos toman como referencia la clasificación del mercado de trabajo de Gordon, Edwards y Reich (1986).

Tal y como se puede observar en la Figura 4.2., se han establecido cuatro espacios como son el centro inestable, el semicentro, la semiperiferia y la periferia. Son cuatro espacios laborales que tienen que ver tanto con la situación laboral como con la social de los individuos entrevistados, de manera que generan posiciones diferenciadas ante la precariedad laboral y los procesos de vulnerabilidad y de exclusión social.

Figura 4.2. Espacios laboral y social de los individuos entrevistados



Fuente: Elaboración propia.



El *espacio laboral del centro inestable* es aquel en el que se concentran cinco de los individuos entrevistados (T5, T6, T8, T15 y T18). Su posición en tal espacio laboral viene determinada por estar en una situación laboral de relativa estabilidad o, al menos, de control individual de su propia trayectoria laboral. Es decir, son los trabajadores con contratos temporales de larga duración –superiores a 1 año– y aquellos cuya actividad laboral como trabajadores por cuenta propia es debida a su auto-iniciativa, fundamentalmente por interés e inquietud profesionales.

*Estoy haciendo lo que me gusta, estoy trabajando en un espacio con más gente que se dedica a temas parecidos y a temas diferentes y me encanta el ambiente de trabajo porque te enriquece desde muchos puntos de vista (T18, Mujer, 38 años).*

Todos ellos son trabajadores que se sitúan entre los 35 y los 45 años, a excepción de T15 que tiene una edad de 26 años, y que de alguna manera, ya han dispuesto de otros empleos a lo largo de su vida laboral. La mayoría de ellos, además, han tenido empleos en el centro del mercado de trabajo con contratos estables aunque la crisis económica y financiera impidió que continuaran con ellos. Por tanto, se puede considerar que son los trabajadores que tienen la identidad de quienes han visto desestabilizada su situación en el segmento central del mercado de trabajo.

*En 2009 ya estamos en año de crisis, el periódico empieza a sufrir a través de la vía publicitaria. Deciden reducir plantilla, empiezan a despedir gente y llega un momento que anuncian nuevos despidos aunque ofrecen la posibilidad de que si hay alguna persona que quiera llegar a un acuerdo voluntariamente y me presenté junto con tres compañeros más (T8, Hombre, 46 años).*

Todos los individuos entrevistados que se encuentran en este espacio laboral disponen de un nivel educativo alto. La mayoría de ellos ven o han visto la educación como una herramienta que les permite tener una mejor situación laboral y, de hecho, tres de ellos se encuentran en procesos de formación para la mejora de sus cualificaciones profesionales (T6, T15 y T18). Por otro lado, no esconden la percepción de que la formación puede ser inútil en un mercado de trabajo que no demanda cualificación. Se puede decir que pertenecen al grupo de individuos –jóvenes fundamentalmente– destacados por E2 que consideraron como propio el discurso del esfuerzo para conseguir una mejor posición laboral, aunque en la actualidad se encuentran frustrados por los resultados obtenidos en el mercado de trabajo.

*Para mí este trabajo es temporal porque no encontraba nada mejor de momento. El trabajo tiene que ver con ADE porque es banca. Sin embargo, el trabajo es de administrativo, auxiliar administrativo y eso lo puede hacer otra persona, no me llena (T15, Mujer, 27 años).*

La visión del mercado de trabajo de los trabajadores que se encuentran en este espacio laboral es negativa. Tal y como también consideró la mayoría de los expertos entrevistados, los trabajadores del centro inestable creen que el mercado de trabajo está dominado por la precariedad. Estos trabajadores son los que especialmente consideran que se ha producido una regresión en las condiciones del mercado de trabajo en los últimos años.

En este espacio laboral del centro inestable se tiene una estrategia pasiva de mejora de la situación laboral que consiste en la consolidación del empleo o de la actividad que han emprendido en la actualidad, al ser conscientes de la situación del mercado de trabajo. Se puede considerar, por tanto, que la naturaleza del mercado de trabajo y la coyuntura actual les impiden tener una estrategia activa.

La situación laboral de estos trabajadores y su posición en el centro inestable les permite estar en una situación social de inclusión, aunque también puede valorarse su situación como próxima a una vulnerabilidad emergente como consecuencia de la crisis económica y financiera. Los principales factores de riesgo de los trabajadores del centro inestable provienen de los ámbitos estructural e institucional, es decir, los relacionados con la situación económica y con las políticas que regulan el mercado de trabajo. En cuanto a los factores de protección con que cuenta este grupo son, básicamente, los propios de las dimensiones educación y red socio-familiar de apoyo.

Por tanto, los trabajadores del centro inestable gozan de cierta estabilidad laboral e inclusión social que les hacen posible vivir sin demasiada incertidumbre, pues aunque están condicionados por la situación económica y las políticas públicas, confían en sus capacidades y actitudes personales para mantener o mejorar su situación laboral y social.

El *espacio laboral del semicentro* está ocupado por los trabajadores que intentan, en su mayoría, integrarse en el mercado de trabajo o hacerlo de manera definitiva en el espacio laboral central. En este espacio se encuentran tres de los individuos

entrevistados (T1, T12 y T20). Su posición en el espacio laboral del semicentro está condicionada por estar en una situación laboral de inestabilidad, aunque tienen control sobre su trayectoria laboral. Son los trabajadores que están en situación de desempleo de corta duración y los que desempeñan su actividad laboral en el ámbito de la economía sumergida, mientras buscan su primer empleo o una posición definitiva.

*Mi situación es muy mala porque nunca consigues trabajar y dices: "Tengo un trabajo que sé hacer y que me gusta, aunque hay miles de cosas que no sé hacer y nunca voy a aprender", y esto no avanza y no te contratan durante todo el año (T12, Hombre, 26 años).*

Son trabajadores menores de 30 años que, aunque alguno de ellos ya ha dispuesto de varios empleos (T1), intentan mejorar su posición laboral a través, fundamentalmente, de su formación y su nivel educativo medio o alto. Por tanto, se puede decir que son los trabajadores que tienen la identidad de los que poseen y acumulan méritos para su acceso al centro inestable del mercado de trabajo.

Tal y como se ha dicho, los trabajadores del espacio laboral del semicentro tienen un nivel educativo medio o alto. En él se pueden encontrar aquellos jóvenes que han considerado la educación como un instrumento para mejorar su situación o posición laboral y que no han encontrado recompensa inmediata como querían.

*He hecho todo lo posible por estudiar lo que quería, por sacármelo, ahora estoy con la oposición, también estoy haciendo todo lo posible por sacármela (T20, Mujer, 23 años).*

*A mí me gustaría decir, bueno, tengo 30 años y tengo mi casa, tengo mi familia, tengo mis cosas. Entonces, en ese sentido me arrepiento; es verdad que es lo que más me gusta aunque no veo salidas ni futuro de momento (T12, Mujer, 26 años).*

La visión del mercado de trabajo de los trabajadores que se encuentran en este espacio laboral es negativa, al igual que el resto. Consideran, de la misma manera que los trabajadores del centro inestable, que el mercado de trabajo impone condiciones precarias. Sin embargo, van más allá al considerar que se encuentran ante un mercado de trabajo cerrado por las condiciones que se imponen desde los ámbitos estructural e institucional.

*O tienes un poco de suerte y trabajas o es que no, es que te quedas siempre ahí con los mismos puntos, si no tienes puntos no te llaman (T12, Mujer, 26 años).*

Los trabajadores del semicentro desarrollan una estrategia laboral activa que consiste en la búsqueda de empleo activa y en la formación.

*Yo estoy echando currículum, más que nada por Internet que es lo que la mayoría de las empresas exigen ahora (T1, Hombre, 28 años).*

*Pues seguir formándome, seguir formándome, si tengo que hacer prácticas extra-curriculares los veranos, pues las hago (T12, Mujer, 26 años).*

La situación laboral de estos trabajadores y su posición en el semicentro les lleva a situarse en una situación social de vulnerabilidad inicial, pues el acceso al mercado de trabajo se hace a través de empleos precarios desde un inicio de su trayectoria laboral. Los trabajadores del semicentro comparten con los trabajadores del centro inestable los principales factores de riesgo, que provienen de los ámbitos estructural e institucional. También comparten los factores de protección de éstos, pues proceden de las dimensiones educación y red socio-familiar de apoyo, fundamentalmente.

Por tanto, los trabajadores del semicentro se encuentran en una situación de inestabilidad laboral de origen que les lleva a una posición de vulnerabilidad inicial, que tratan de mejorar a través de la estrategia formativa haciendo méritos para acceder al centro inestable. Los trabajadores de este espacio del semicentro viven con angustia aunque, sobre todo con frustración, su situación laboral y social ya que no pueden lograr su independencia absoluta.

El *espacio laboral de la semiperiferia* está ocupado por los trabajadores que han intentado su integración en los espacios más estables del mercado de trabajo de manera repetida en los últimos años, a excepción de T4 cuya llegada a España y al mercado de trabajo es reciente. En este espacio se encuentran cuatro de los individuos entrevistados (T4, T7, T16 y T17). Su posición en el espacio laboral de la semiperiferia viene determinada por estar en una situación laboral de cierta inestabilidad o de falta de control de su trayectoria laboral. Son los trabajadores que tienen contratos temporales de corta duración –inferiores al año– y aquellos que desempeñan una actividad como trabajadores por cuenta propia, aunque la única motivación que encuentran es disponer de un empleo –negado por el mercado de trabajo– que les mantenga al margen de la situación de desempleo.

*Es esa situación que dices: "Voy a meterme en esto, voy a probar". Y de hecho, te voy a decir que no es que vaya muy bien; si no comes, pagas los impuestos, vamos saliendo, vamos saliendo, un día, otro y así. Y eso ha sido más o menos la situación de decir voy a intentar no quedarme como un mueble (T7, Hombre, 51 años).*

*Ha sido por la situación, por las circunstancias porque por mi edad no encuentro trabajo. Entonces, sí o sí, si quiero tener una jubilación, si hay dinero cuando yo llegue, me obliga a ser autónoma (T17, Mujer, 49 años).*

Son trabajadores mayores de 40 años que, como se ha dicho, han dispuesto de otros empleos anteriormente y aunque alguno de ellos se ha encontrado durante largo tiempo en el centro del mercado de trabajo (T7), arrastran un largo proceso –a excepción de T4– de intentos para incorporarse al espacio laboral del centro inestable. Por tanto, se puede decir que tienen la identidad de los trabajadores no aceptados en el centro inestable.

En el espacio laboral de la semiperiferia se encuentran los trabajadores cuyo nivel educativo es bajo –a excepción de T16–. Aunque consideran que la educación puede ser una herramienta para mejorar la situación laboral, no están llevando a cabo ninguna inversión educativa en el momento actual, entre otras cosas por el desánimo provocado por la situación laboral (T7). Este grupo de trabajadores –a excepción de T4 y T16–, pertenecen al grupo de personas que merece una especial atención, pues abandonaron el sistema educativo de manera prematura atraídos por el mercado de trabajo y una independencia económica de sus familias de origen, en opinión de buena parte de los expertos entrevistados en esta investigación.

A esto se une el hecho de la edad, que supera los 40 años –a excepción de T4–, lo que hace que a su percepción del mercado de trabajo como precario se sume la consideración de que éste se encuentra cerrado.

*Me parece que a mí ya por la edad, nada más que me cogían de peluquería y ya últimamente tampoco porque las peluquerías las querían muy jóvenes (T17, Mujer, 49 años).*

Los trabajadores de la semiperiferia comparten con los del espacio laboral del centro inestable su estrategia laboral pasiva que consiste en la consolidación de su empleo o de la actividad que desarrollan como trabajadores por cuenta propia. No obstante, todos

ellos –a excepción de T4– admiten estar en disposición de aceptar trabajos en el ámbito de la economía sumergida.

*No voy a buscar. Yo voy a acreditar que es lo que más hace falta. Y si por el camino me llaman de cualquier sitio, que no va a pasar, aunque bueno, si pasara, diré que sí (T16, Mujer, 39 años).*

La situación laboral de estos trabajadores y su posición en la semiperiferia les lleva a encontrarse en una situación social de inclusión y de alta vulnerabilidad, pues cualquier acontecimiento que pueda hacer empeorar otra dimensión como la red de apoyo socio-familiar, haría peligrar esa situación de vulnerabilidad. Los principales factores de riesgo de los trabajadores de la semiperiferia provienen de los ámbitos personal y relacional o los relacionados con la salud o situaciones familiares, aunque su situación también se ve influenciada por factores de los ámbitos estructural e institucional. El grupo de trabajadores de este espacio laboral cuenta con la red de apoyo socio-familiar como principal dimensión favorecedora de la inclusión, de ahí su importancia.

Por tanto, los trabajadores de la semiperiferia se encuentran en una situación de inestabilidad laboral que les lleva a posiciones intermedias entre la inclusión social y una alta vulnerabilidad, ya que puede empeorar de manera más o menos fácil e imprevista. Los trabajadores de esta posición laboral no tienen excesivo control sobre su situación laboral y social, lo que les genera importantes incertidumbres.

Por último, se tiene el *espacio laboral de la periferia* donde se encuentran los trabajadores que por especiales condiciones de sus situaciones laboral o social aparecen marginados del trabajo o bien mantienen un alto grado de precariedad laboral, asemejándose a la figura de los trabajadores pobres. En este espacio se encuentran ocho de los individuos entrevistados (T2, T3, T9, T10, T11, T13, T14 y T19). Su posición en el espacio laboral de la periferia viene condicionada por estar en una situación laboral de marginación o de alta precariedad. Son los trabajadores que están en una situación de desempleo de larga duración y aquellos que desempeñan una actividad como trabajadores por cuenta propia e irregulares que ya no buscan su primer empleo.

*La cosa está muy precaria en el sentido de que cada vez la mano de obra va a ser más pequeña todavía. Ya son trabajos muy esporádicos. Entonces, de aquí a que yo*

*tenga la edad de jubilarme no sé por dónde va a andar la cosa. De momento veo muy mal la situación (T3, Hombre, 63 años).*

Son trabajadores mayores de 40 años –a excepción de T19– que, aunque algunos de ellos se han encontrado durante largo tiempo en el centro del mercado (T9, T10 y T13) o podrían ser incluidos en el espacio laboral del centro inestable, ciertas condiciones de su situación social o ciertos acontecimientos como la crisis económica y financiera les impiden o han impedido mantenerse en otros espacios laborales. Por tanto, se puede decir que son los trabajadores que tienen una identidad propia de los marginados del trabajo, aunque también se encuentran las identidades de los expulsados del centro inestable con acumulación de condiciones personales que favorecen su exclusión.

En el espacio laboral de la periferia se encuentran los trabajadores cuyo nivel educativo es bajo –a excepción de T3, T10 y T13–. La mayoría de trabajadores que se encuentran en este espacio laboral consideran que la educación puede ser una herramienta para mejorar la situación laboral aunque no la han empleado –pues debían de servir de apoyo en la subsistencia de la familia (T2, T14, T11 y T19)– ni la emplean para tal propósito por el desánimo provocado por su situación laboral (T3 y T11). No obstante, también son trabajadores que no la consideran como un instrumento de mejora de su situación laboral, pues abandonaron el sistema educativo para incorporarse al mercado de trabajo (T9 y T10).

La visión del mercado de trabajo de los trabajadores que se encuentran en este espacio laboral es negativa. Consideran, de manera compartida con los trabajadores de los espacios laborales del centro inestable, semiperiferia y semicentro, que el mercado de trabajo impone condiciones precarias. Y además, creen que se encuentra cerrado aunque únicamente consideran como motivos del cierre sus propias características personales, por lo que se responsabilizan a sí mismos.

*Te da hasta vergüenza pedir trabajo con la edad que tengo, da hasta vergüenza porque... y si me preguntan: “¿Tú cuánto tiempo llevas cotizado?” yo, digo: “Yo qué sé, yo de eso no entiendo!” Me da un poco de corte decir que prácticamente no he cotizado nada (T2, Hombre, 53 años).*

Los trabajadores de la periferia desarrollan estrategias laborales diversas aunque predominan las pasivas –a pesar de no ser deseadas– que consisten en disponer de

ayudas que provengan de la red de apoyo socio-familiar o bien de instituciones públicas o privadas –a excepción de T9 y T19–.

*Los servicios sociales me pagaron 400 euros de los que debía de agua que ya tenía el aviso de corte. Me quitaron la deuda aunque solo una vez en la vida (T11, Mujer, 62 años).*

*Yo ahora es la primera vez que cobro la ayuda familiar. Yo eso lo desconocía porque yo cuando fui a meterme otra vez al paro se lo dije al tío, y me dice: "¿Vas a pedir algún tipo de ayuda?", digo: "¿Qué ayuda?" (T10, Hombre, 47 años).*

La situación laboral de estos trabajadores y su posición en la periferia les lleva a situarse en una situación social de exclusión, ya que se unen las peores condiciones laborales con otras dimensiones deterioradas. Los trabajadores de la periferia comparten con los trabajadores de la semiperiferia los principales factores de riesgo, pues provienen de los ámbitos personal y relacional. También comparten los factores de protección de éstos, pues consisten en el apoyo que otorga la red de apoyo socio-familiar, fundamentalmente.

Por tanto, los trabajadores de la periferia se encuentran en una situación de exclusión laboral que les conduce a una posición de exclusión social. Tratan de paliarla o atenuarla a través del apoyo de la familia, amigos o instituciones públicas y privadas, consiguiéndolo en ciertos casos, de forma que se acercan a situaciones de vulnerabilidad social. Entre los trabajadores de esta posición laboral se experimenta la angustia –más aguda en el caso de los inmigrantes como T19–, aunque también la resignación, en algunos casos, por considerar que no es posible la mejora de su situación laboral y social.

En la identificación de los nuevos espacios se ha observado un cambio significativo en la valoración social de la inclusión, la vulnerabilidad y la exclusión social. Se ha dado un proceso de *normalización* de situaciones que, antes de la extensión e intensificación de la exclusión social, eran consideradas de vulnerabilidad y que, en la actualidad, son valoradas como de inclusión social. Se ha dado, por tanto, una aceptación y valoración positivas del paro y de las condiciones precarias del empleo –salarios cercanos al mínimo interprofesional, horarios y jornadas cambiantes– ya que se ven como inevitables; ha habido, por tanto, un aumento de la tolerancia de los trabajadores sobre las condiciones



de los empleos y una rebaja en sus expectativas laborales. Esta normalización cristaliza en un determinado tipo de discurso observado en los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral entrevistados.

### ***4.2.4. Discursos ante la precariedad laboral y la exclusión social***

En relación a estas posiciones ante la precariedad laboral y la exclusión social, se han podido identificar dos tipos de discursos que se dan en los cuatro espacios laborales y sociales vistos. Se trata del discurso de los individuos entrevistados que se muestran críticos tanto con la situación laboral como la social y el de aquellos que tienen una actitud más sumisa o resignada.

Ya se ha visto que en los cuatro espacios laborales y sociales, los trabajadores consideran que el mercado de trabajo está caracterizado por ser precario y además, por encontrarse cerrado o bloqueado para acceder al mismo. El discurso de los trabajadores críticos (T3, T5, T6, T7, T12, T14, T18 y T20) se centra, fundamentalmente, en este mercado de trabajo, en las políticas laborales que lo regulan y en la estructura económica y política que constituyen parte de su entorno.

En cuanto al mercado de trabajo, el *discurso crítico* hace patente que las condiciones laborales del mercado de trabajo se han visto profundamente deterioradas en los últimos años tras la crisis económica y financiera.

*Las condiciones de esos tres meses me recordaron a mis principios. Es como si hubiera vuelto no sé cuántos años atrás cuando acababa de salir de la universidad y te tienes que comer de tareas laborales todo lo que no quieres (T18, Mujer, 38 años).*

En cuanto a las políticas laborales, el discurso crítico las considera responsables de la situación laboral a la que se ven abocados los trabajadores e incluso de la manera en que éstos experimentan el trabajo. Además, este discurso crítico cree que las políticas laborales no responden a las necesidades propias de los trabajadores sino más bien a las necesidades de la estructura e intereses económicos.

*Les convencen en la oficina del paro de ser autónomos. Antes nos querían poner los módulos, una cosa que no podíamos asumir y querían cerrarnos, querían empresas grandes, ahora que las empresas grandes los dejan sin pagar la seguridad social y*

*despiden a todo el personal, dicen que ahora quieren autónomos, no, hombre... Haber apoyado antes a los autónomos que estábamos con el agua al cuello (T3, Mujer, 63 años).*

En esta misma línea, desde el discurso crítico se apunta que las políticas laborales están al servicio de los intereses de la élite empresarial que pretenden la libertad de contratación, de despido e incluso el sometimiento de los trabajadores. Se hace especial énfasis sobre las políticas de empleo implicadas en la promoción de la flexibilidad, de manera que el discurso crítico se alinea con los autores del enfoque escéptico<sup>59</sup>.

*La temporalidad es una política. Si se ha conseguido el despido libre, pues indefinido desde que entras o dos meses de prueba aunque indefinido, no tengas a los trabajadores en esa incertidumbre, aparte de que creas mal ambiente laboral. Tú vas a pisar al de al lado si puedes. Hay mucha gente así. Te obligan a hacer eso (T5, Hombre, 35 años).*

*A mí lo que me vale es que se nos está explotando y que nos manejan. Tendrían que funcionar de distinta manera al sistema de trabajo que hay aquí y a estas personas no les convenía (T14, Mujer, 48 años).*

Es destacable que haya individuos entrevistados que encarnan el discurso crítico y llegan a justificar determinadas políticas de regulación laboral que pueden ahondar en la situación de precariedad sobre la que centra sus críticas.

*Tendrían que regularse los contratos y que haya mucha menos variedad de contratos para no marear a la gente ni a los jueces. Y que dé un poco más de estabilidad a la gente (T5, Hombre, 35 años).*

En este tipo de discurso crítico se da la percepción de que el empeoramiento de las condiciones en todos los espacios laborales se debe a una política deliberada o intencionada desde los ámbitos estructural e institucional. De esta manera, la élite empresarial, tal y como consideraban buena parte de los expertos entrevistados en esta investigación, consiguen además de beneficios económicos, situarse en un plano de superioridad sobre los trabajadores.

*Esto no es una crisis. Esto es una estafa más grande que un castillo. El dinero es el mismo, solo que está en distinto bolsillo (T14, Mujer, 48 años).*

Estas consideraciones hacen que, tal y como se ha visto en el análisis de la dimensión Trabajo en el discurso de los individuos entrevistados y, concretamente, en el análisis de

---

<sup>59</sup> Ver sub-epígrafe 1.1.3. “La aparición de la flexibilidad”, páginas 33-48.

la explicación personal de su situación laboral, los trabajadores que encarnan el discurso crítico no se sientan responsables de su situación laboral. A pesar de que algunos entrevistados que encarnan el discurso crítico también valoran factores del ámbito personal como responsables de su situación laboral, se puede decir que la mayoría responsabiliza a factores de los ámbitos estructural e institucional

Finalmente, el discurso crítico también alcanza a la estructura económica y política haciéndolo en los mismos términos, pues observa que están implicadas en un proceso de deterioro que empeora la situación laboral ya sea en forma de recortes económicos a los salarios o en forma de desempleo.

*Por la situación económica actual cada vez se contratan a menos personas (T12, Mujer, 26 años).*

*Hemos luchado y hemos tratado de tener mejor vida, que la gente tenga sueldos dignos, que tengamos una seguridad social, tengamos una calidad de vida y se está desmoronando todo. La verdad es que a la mayoría de las personas de mi edad eso nos agobia mucho (T7, Hombre, 51 años).*

Al mismo tiempo que se ha identificado un discurso crítico, también se ha podido comprobar la existencia de un *discurso sumiso o resignado* con la situación laboral y la social. El discurso de los trabajadores sumisos es encarnado, básicamente, por trabajadores que tienen un nivel educativo bajo o medio. Además tienen una baja o muy baja implicación en la participación ciudadana (T1, T2, T4, T8, T9, T10, T11, T13, T15, T16, T17 y T19). Este discurso se centra en la asimilación, especialmente, de las nuevas condiciones de la situación laboral y social, de manera que quedan normalizadas.

En relación a la situación laboral, el discurso sumiso da por sentado que las condiciones laborales más precarias se han instalado y no cabe otra opción más que su aceptación, pues no hay vuelta atrás. El aspecto más importante de este discurso se asienta sobre la justificación que los propios trabajadores afectados por la precariedad laboral y las peores condiciones del mercado de trabajo hacen de esas situaciones que no les favorecen.

*Me pongo a plantearme y entonces tampoco cogería de nuevas una persona que no fuera joven porque no tiene la misma agilidad, no tiene las mismas fuerzas, no aguanta lo mismo que una persona joven que puede trabajar mejor (T17, Mujer, 49 años).*

*Hay más gente que son fijas, que llevan años trabajando. Así, cualquier corte que haya, es lógico que te van a sacar a ti hasta que no seas fijo, y eso es una cosa normal. No es una cosa que digas que este trabajo no es estable, esto es una cosa normal (T4, Hombre, 27 años).*

En este discurso, además, aparece el matiz de la resignación que invita al inmovilismo que tan criticado es por parte de los expertos entrevistados en esta investigación. Esta actitud de aceptación, justificación e inmovilismo por parte de los individuos que se encuentran en situaciones laboral y social deterioradas genera, en definitiva, una legitimación de las políticas que crean tales situaciones así como la normalización de las mismas.

*No vamos a volver a lo que había y yo eso lo tengo claro. El tiempo de contratos indefinidos en un medio de comunicación seguramente no lo voy a volver a ver (T8, Hombre, 46 años).*

*Los primeros meses te tienes que adaptar porque quieres aprender. Sabes que es bueno, he llegado al verano, a lo mejor un mes se pasa con otro y echas currículos aunque no te sale nada y entonces, pues aguantas un poco (T15, Mujer, 27 años).*

El discurso sumiso aparece, tal y como se ha visto anteriormente, en individuos entrevistados a los que su propia situación social y laboral junto con la naturaleza del mercado de trabajo les impiden emprender acciones reivindicativas.

*Yo ahora he vuelto a trabajar y si la gente me dice vamos, yo necesito poco para ir, yo necesito poco aunque no voy a ser quien diga vamos, ¿entiendes? Tengo tres hijos que alimentar (T14, Mujer, 48 años).*

La aceptación, adaptación o resignación ante las condiciones precarias de la situación laboral que se muestran en el discurso sumiso, se trasladan también a la situación social. De esta forma, se asumen como buenos, escenarios en los que es necesaria la ayuda de la red socio-familiar y de las instituciones públicas o privadas para mantener ciertas condiciones de vida. Y, sobre todo, provoca la normalización de situaciones que con anterioridad a los procesos de extensión e intensificación de la exclusión social eran consideradas de vulnerabilidad, aunque en la actualidad son valoradas como propias de la inclusión social.

*También he notado que tampoco he estado muy por la labor. No es que haya sido gandula sino que yo creo que me he acomodado bastante pues he tenido el colchón de que están ahí los papás que te están ayudando (T13, Mujer, 42 años).*

*Yo me he acostumbrado ya a vivir al día. Ahora es un momento en el que estoy tranquilo. Yo digo, bueno, esto apartado porque tengo que pagar la manutención y esto apartado para lo que son los gastos de la casa y lo demás, conforme vaya saliendo, que espere (T10, Hombre, 47 años).*

A pesar de que ambos tipos de discurso se dan en todos los espacios laboral y social descritos, el discurso crítico está más presente en el espacio laboral del centro inestable y en el del semicentro, donde los trabajadores tienen un mayor nivel educativo que el resto.

Es cierto que los cambios habidos en la estructura económica y política en los últimos años han generado críticas y trabajadores que son conscientes de las repercusiones que esos cambios pueden tener en sus situaciones laboral y social. Sin embargo, la crítica se apaga conforme las condiciones de la situación laboral y social son peores. Por tanto, el incremento e intensificación de la exclusión social y de la precariedad laboral actúan de manera disciplinaria al generar personas y trabajadores con menor capacidad de crítica y voluntad para ejercerla. Se establece, por tanto, una división significativa entre los trabajadores que comparten situaciones de precariedad, aunque se encuentran en espacios laborales distintos.

El discurso sumiso se constituye como el hegemónico, no solo porque es mayoritario entre los individuos entrevistados, sino también porque se alinea con las ideas y necesidades propias del actual sistema económico y político. Se presenta con más fuerza, pues tal y como se ha visto, es capaz de penetrar hasta en los individuos que pueden encarnar un discurso de tipo crítico o contra-hegemónico.

Tal y como se ha visto, la precariedad forma parte de manera más o menos central de los discursos crítico y sumiso, constituyéndose como un elemento explicativo y vertebrador de la situación laboral y social de los individuos que les otorgan una identidad diferenciadora. Incluso existen personas que imantan el discurso de la precariedad a pesar de que existen condiciones y circunstancias relativamente favorables y que pueden ser contrarias a la adopción de esa posición o discurso.

## 4.3. Apéndice

### GUIÓN DE ENTREVISTAS A EXPERTOS DEL ÁMBITO INSTITUCIONAL

#### I. Estado de Bienestar

- ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual y evolución del Estado de Bienestar en España?
- El desmantelamiento del Estado de Bienestar afecta a los derechos políticos y sociales de los ciudadanos. ¿Cuáles son los derechos que en mayor medida se verán afectados?

#### II. Políticas públicas

- ¿Cuál es su opinión sobre la naturaleza de las políticas públicas en España?
- ¿Cuál ha sido la evolución seguida en las últimas décadas?
- ¿Qué previsión se espera en los próximos años?
  
- ¿Cómo afecta la situación económica actual a las políticas públicas?
- ¿Son suficientes las políticas públicas en la situación actual para hacer frente a los crecientes procesos de exclusión?
- ¿Cuáles son las áreas de actuación de las políticas públicas en relación a la exclusión laboral?
- ¿Sobre qué dimensiones de la exclusión social se incide de manera más intensa por parte de las políticas públicas en España y la Región de Murcia? ¿Existe alguna especificidad/singularidad en las políticas regionales respecto a las nacionales?
- ¿Cuáles son los principales grupos sociales que son objetivo de la cobertura de las políticas públicas en España y la Región de Murcia?
- ¿Cuál es el perfil de las personas que se están quedando fuera de la cobertura de las políticas públicas en el contexto actual de crisis económica?
- Aquellos colectivos de personas que se estén quedando al margen de las políticas públicas, ¿qué recursos tienen a su alcance para no caer en la exclusión social? ¿son las ONGs un actor importante en esta situación?
- Por los datos que maneja ¿existe una evaluación de los resultados de estas políticas y hay forma de acceder a ellos?

#### III. Derechos sociales y políticos

- ¿Cuál es su opinión acerca de la naturaleza y cobertura de los derechos sociales y políticos en España?

- La exclusión social puede tener consecuencias sobre la desafección política y el estatus de ciudadanía. ¿En qué medida y nivel puede hacerlo, según su opinión?

### IV. Economía nacional y regional

- ¿Cuál considera que puede ser la evolución de las economías nacional y regional en los próximos años?
- ¿Cree que la política de austeridad y recorte presupuestario de las administraciones públicas puede servir para conseguir un crecimiento económico sostenible y continuado en el futuro?

### V. Mercado de trabajo

- ¿Podría comentar cuáles son las principales características del mercado de trabajo en España y en la Región de Murcia?
- ¿Cuáles piensa que pueden ser las causas que explican la naturaleza particular del mercado de trabajo en España y en la Región de Murcia?

#### V.1. Segmentación del mercado de trabajo

- El mercado de trabajo en España está marcado por una fuerte segmentación. ¿Cree que este hecho tiene su reflejo también en la sociedad?
- ¿Cuáles son los factores que hacen que un determinado trabajador se encuentre en el *centro* o en la *periferia* del mercado de trabajo?
- ¿Cree que tanto los trabajadores del *centro* como de la *periferia* del mercado de trabajo han visto degradadas sus condiciones de trabajo en las últimas décadas?
- ¿Podría señalar sectores/actividades especialmente tipificados como empleos precarios?

#### V.2. Flexibilidad

- ¿Cuáles han sido, en su opinión, las circunstancias que están determinando la precariedad en el empleo?

#### V.3. Paro y actores sociales: Políticas sociales y sindicatos

- ¿Cuáles han sido, en su opinión, las circunstancias que están determinando la precariedad en el empleo?
- ¿Qué medidas considera que deberían ser tomadas para poder aliviar este grave problema?
- ¿Cuál es la estrategia sindical ante la grave situación de desempleo actual? ¿en qué situaciones de exclusión laboral se centra más su acción? ¿cuál es el perfil de excluidos laborales que son “asistidos” por las acciones sindicales?

#### *V.4. Paro y Relaciones Laborales*

- ¿Cree que con la reforma laboral llevada a cabo en 2012 habrá una reducción del desempleo?; ¿cree que se acabará con la temporalidad y la dualidad del mercado de trabajo en España?

#### *V.5. Paro y exclusión social*

- ¿Cuál es, en la actualidad, la situación de los excluidos del mercado de trabajo?
- ¿En qué perfiles es especialmente grave la situación?

### **VI. Normas y leyes laborales**

- ¿Cuál es su opinión acerca de las implicaciones que las últimas reformas laborales han tenido en el mercado de trabajo?
- ¿Qué consecuencias cree que se pueden esperar, concretamente, de las nuevas medidas adoptadas en 2012 con la última reforma laboral?
  
- ¿Cómo afecta la última reforma laboral a las Relaciones Laborales?
- ¿Qué aspectos de la reforma podría destacar?
- ¿Qué opinión le merecen las nuevas vías para fomentar la flexibilización interna en las empresas con el fin de detener la destrucción de empleo?
- ¿Considera como positivas las medidas adoptadas acerca de la negociación colectiva dirigidas a la descentralización de la misma?

### **VII. Trabajo**

- ¿Cuál cree que es el significado del trabajo en la actualidad?
- ¿Cree que el trabajo puede ser considerado como un elemento estructurador tanto de lo social como de lo individual en las actuales sociedades?
  
- El trabajo es un concepto central en las sociedades occidentales puesto que estructura las esferas tanto públicas como privadas de la sociedad y de los individuos. En definitiva, se puede decir que es un eje estructurador tanto de lo social como de lo individual. Pero, ¿en qué grado cree que el trabajo llega a ser un elemento central actualmente?; ¿cuáles cree que son las esferas de lo social y de lo personal que más se ven influenciadas?
- ¿Cree que la situación actual de crisis económica y de paro masivo puede afectar en alguna medida a la posición central del trabajo? Si es así, ¿cree que se puede estar hablando de un cambio social importante que implique el fin de la llamada “sociedad salarial”?
- ¿Considera que la precarización del trabajo y los continuos cambios que tal hecho impone en la vida de los trabajadores genera imposibilidad en las personas para reconocerse como individuo y como miembro de una comunidad?



### VIII. Pobreza y exclusión social

- ¿Cuál es su opinión acerca de la situación de pobreza y exclusión social que se sufre actualmente en España y en la Región de Murcia?
- ¿Considera la pobreza como un concepto multidimensional o ligado únicamente a la carencia de recursos económicos?
- ¿Considera que la pobreza se deriva más de condiciones individuales de la persona que de las condiciones sociales de la misma?
- Pobreza y exclusión social son dos conceptos que se encuentran ligados pero, ¿cuál de ellos considera que explica mejor los procesos sociales de desigualdad que se pueden ver en las sociedades actuales?
- Según muchos investigadores sociales, la exclusión social es un concepto dinámico y multidimensional: económica, laboral, formativa, socio-sanitaria, residencial, relacional y participación ciudadana. ¿Cuál de las siete dimensiones de la exclusión social tiene, en su opinión, mayor peso?
- ¿Cómo considera que influye la dimensión o el ámbito económico en la exclusión social?
- ¿Cómo considera que influye la dimensión o el ámbito laboral en la exclusión social?
- ¿Cómo considera que influye la dimensión o el ámbito formativo en la exclusión social?
- ¿Cómo considera que influye la dimensión o el ámbito socio-sanitario en la exclusión social?
- ¿Cómo considera que influye la dimensión o el ámbito residencial en la exclusión social?
- ¿Cómo considera que influye la dimensión o el ámbito relacional en la exclusión social?
- ¿Cómo considera que influye la dimensión o el ámbito de la participación ciudadana en la exclusión social?
- ¿Qué papel otorga a la estructura familiar en este proceso?

### IX. Exclusión social

- ¿Cuál cree que es el **perfil de los excluidos social y laboralmente** (que serán entrevistados con posterioridad para conocer la manera en que son vividas las situaciones de riesgo y exclusión social según la posición en relación al trabajo)?

## **GUIÓN DE ENTREVISTAS A INDIVIDUOS EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL Y/O LABORAL**

### **I. Trabajo**

- Motivos que explican su situación actual: paro, temporalidad, tiempo parcial, por cuenta propia.
- Elección voluntaria o no de su situación laboral: temporalidad, tiempo parcial, por cuenta propia.
- Valoración de su situación laboral actual.
- Ayudas públicas (prestaciones por desempleo u otras) y/o ayudas familiares que disfruta.
- Repercusiones que tiene su situación laboral sobre su vida (relaciones familiares, salud, ingresos, vivienda, etcétera). Aspectos de su vida que se encuentran más afectados.
- Estrategias para cambiar su situación laboral y vital.
- Valoración de su situación futura.

### **II. Redes sociales y familiares**

- Procedencia y tiempo de residencia (si fuera inmigrante).
- Familia de origen: nivel económico y socio-cultural de su familia.
- Relaciones con la familia de origen.
- Estructura de la familia propia (si la tuviera).
- Procedencia de los ingresos familiares (trabajo/rentas/prestaciones sociales) y personas que aportan ingresos.
- Apoyo familiar en situaciones de crisis vital.
- Repercusiones que tiene su situación laboral sobre sus relaciones sociales y familiares. Valoración sobre si un cambio en la situación laboral mejoraría su situación familiar y de redes sociales.
- Estrategias para cambiar su situación familiar (si procede).

### **III. Nivel de estudios y formación**

- Estudios realizados y nivel de formación alcanzado.
- Motivos que explican su nivel de estudios actual.
- Valoración sobre su nivel de estudios e influencia sobre su situación laboral. Valoración sobre si un cambio en el nivel educativo mejoraría su situación laboral.
- Estrategias para mejorar su nivel educativo: formaciones o cursos que desarrolla en la actualidad (si procede).

### IV. Ingresos

- Procedencia de los ingresos económicos habituales mensuales (trabajo/renta/prestaciones/ayuda familiar/amigos). Espacio temporal en el que se está disfrutando de tales ingresos económicos.
- Valoración sobre la suficiencia de tales ingresos económicos para mantener un nivel de vida digno.
- Gastos principales que deben ser afrontados.
- Variaciones recientes en el nivel de ingresos y en el nivel de gastos. Motivos de tales variaciones.
- Aspectos que más se han visto modificados por las variaciones en los ingresos.
- Repercusiones que tiene su situación laboral sobre su nivel de ingresos. Valoración sobre si un cambio en la situación laboral mejoraría su nivel de ingresos.
- Valoración sobre cuál debe ser el nivel de ingresos para disfrutar de una vida mejor o para que mejore sus condiciones.
- Estrategias para mejorar el nivel de ingresos.

### V. Vivienda

- Posición en relación a la vivienda: propiedad, alquiler, piso tutelado, etcétera.
- Estado de la vivienda: tamaño y facilidades.
- Personas con las que se convive en el hogar.
- Valoración acerca de la satisfacción sobre la situación residencial actual.
- Motivos que explican la situación residencial actual.
- Motivos que explican la imposibilidad de tener una mejor situación residencial.
- Valoración de su situación residencial futura: situación frente a posibles desahucios o problemas residenciales.
- Repercusiones que tiene su situación laboral sobre su situación residencial. Valoración sobre si un cambio en la situación laboral mejoraría su situación residencial.
- Estrategias para mejorar la situación residencial.

### VI. Salud

- Estado de salud actual y pasado.
- Problemas de salud más o menos graves que repercutan en la vida cotidiana. Ya sean propios o de la familia.
- Accidentes laborales sufridos que hayan repercutido sobre estado de salud y situación laboral.
- Adicciones que tengan repercusiones sobre el estado de salud.
- Acceso a los servicios sanitarios; dificultades para el pago de medicamentos.
- Repercusiones que tiene su situación laboral sobre su estado de salud. Valoración sobre si un cambio en la situación laboral mejoraría su estado de salud.

- Valoración sobre su estado de salud: aspectos físicos y psicológicos.
- Estrategias para mejorar el estado de salud.

## **VI. Participación ciudadana**

- Pertenencia a grupo vecinal, asociación sindical, política, deportiva, ONG, etcétera.
  - Participación en elecciones, huelgas, manifestaciones, etcétera.
  - Valoración sobre el grado de implicación en asuntos sociales.
  - Valoración sobre el grado de identificación con políticos o personas que trabajan para la comunidad.
  - Repercusiones que tiene su situación laboral sobre su nivel de participación ciudadana. Valoración sobre si un cambio en la situación laboral cambiaría su implicación en asuntos sociales.
  - Estrategias para mejorar la participación ciudadana.
- 
- Y si le tocara la lotería, ¿qué haría con el dinero del premio?, ¿qué cree que cambiaría en su vida?, ¿ayudarías a alguien?

Ya hemos terminado. Si te tuviese que llamar para alguna duda de la entrevista, ¿cómo te localizo? (obtener teléfono propio o de contacto).

Muchas gracias por tu colaboración.

5

**Conclusiones de la  
investigación**





## 5. Conclusiones de la investigación

Tras la realización del análisis de la relación entre precariedad laboral y los procesos de vulnerabilidad y exclusión social, en este capítulo se exponen las principales conclusiones que se han obtenido.

Se exponen ideas y reflexiones provenientes de los análisis cuantitativo y cualitativo realizados, de forma que se derivan del conocimiento ofrecido por estudios, fuentes estadísticas, expertos del ámbito institucional y, sobre todo, de las experiencias de los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral.

### 5.1. Cumplimiento de los objetivos y verificación de la hipótesis

En esta investigación se ha cumplido el objetivo general de la misma, de manera que se confirma la relación entre precariedad laboral y los procesos de vulnerabilidad y exclusión social. Esta correlación se ha comprobado a través del análisis cuantitativo visto en el Capítulo 3, así como a través del análisis de los discursos de los expertos entrevistados y de los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral realizado en el Capítulo 4.

De igual modo, se han confirmado los objetivos específicos. En primer lugar, se ha llegado al conocimiento del perfil de los grupos sociales afectados por la precariedad laboral y los procesos de vulnerabilidad y exclusión social. En segundo lugar, se han comprobado las dimensiones o variables que intervienen en los procesos de exclusión social. Estas demostraciones han quedado reflejadas tanto en el Capítulo 3 como en el Capítulo 4. Por último, se han conocido las experiencias de los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral, así como las estrategias de adaptación que desarrollan para mejorar su situación laboral y social. Esto ha quedado de manifiesto en el Capítulo 4 con el análisis de los discursos de los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral entrevistados.

En los apartados siguientes de conclusiones se detallan algunos aspectos referidos a los objetivos, es decir, a las consecuencias de haberlos alcanzado, especialmente en los

epígrafes dedicados a la relación entre precariedad laboral y exclusión social (5.2. y 5.3.) y los que tratan los nuevos perfiles de exclusión social y laboral (5.5).

En cuanto a la hipótesis, ésta ha quedado verificada al confirmar que la flexibilidad y la precariedad laborales son el desencadenante principal de los procesos de vulnerabilidad y exclusión social. No obstante, también se ha comprobado que en estos procesos intervienen otras dimensiones que deben ser tenidas en cuenta, bien porque los potencian o los contrarrestan. Tal es el caso de la dimensión vinculada a la red socio-familiar de apoyo. De la tensión que ésta mantiene con la dimensión laboral, junto con los procesos de extensión e intensificación de la precariedad laboral y exclusión social, han surgido los nuevos espacios sociales y laborales en el contexto de un nuevo modelo de cohesión social.

## **5.2. De la exclusión laboral a la exclusión social**

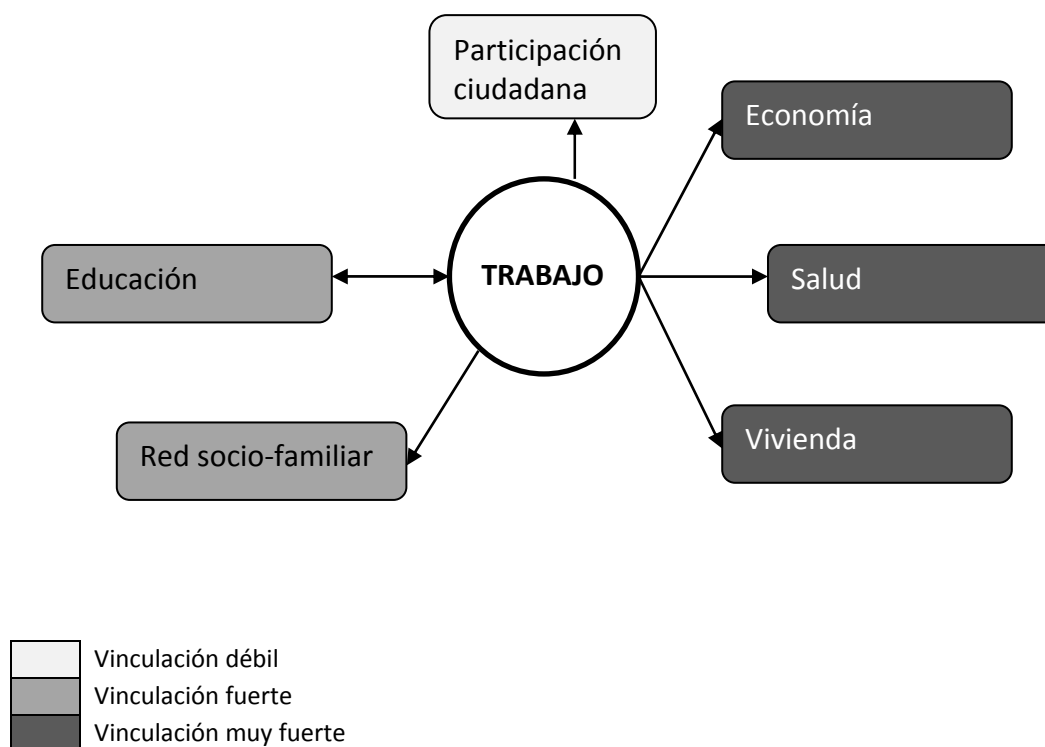
La vinculación de la exclusión laboral y social se demuestra en la consideración, por un lado, de la posición central del trabajo y su influencia sobre el resto de dimensiones de la exclusión social y, por otro lado, en la observación de un mercado de trabajo segmentado que tiene su reflejo en la polarización de la sociedad.

En relación a lo primero, el trabajo entendido como construcción social fue la piedra angular de la llamada sociedad salarial hasta la década de los años setenta del siglo XX. A pesar del debilitamiento de este modelo, el trabajo persiste como un elemento central del que depende la posición de las personas en el espacio social.

La centralidad del trabajo ha quedado evidenciada en los discursos de los expertos del ámbito institucional entrevistados, pues todos ellos consideraron su importancia, ya que hace posible la construcción de la identidad de las personas y favorece la cohesión social. La relevancia del trabajo es evidenciada en cuanto se ha comprobado que existe relación directa con las otras dimensiones implicadas en los procesos de exclusión social (economía, educación, salud, vivienda, red socio-familiar y participación ciudadana), tal como lo se expone a continuación y queda ilustrado en la Figura 5.1.



Figura 5.1. Vinculación de la dimensión trabajo con el resto de dimensiones de la exclusión social



Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, disponer de un empleo determina los *ingresos económicos*, de manera que más del 52% de los ocupados a tiempo completo en 2014 dispusieron de rentas por encima de los 14.000 euros, mientras que el 96% de los parados tuvieron rentas por debajo de tal cantidad –ocurre lo mismo con la población inactiva–. Además, las diferencias de ingresos entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial también son significativas, pues la mayoría de ellos dispusieron de rentas inferiores a los 14.000 euros, aunque mantienen una mejor situación que los parados y los inactivos. Por otro lado, un 41% de los trabajadores con un contrato indefinido tuvieron en 2014 una renta superior a los 14.000 euros, mientras que tan sólo fue el 7,1% de los que tenían un contrato temporal quienes se beneficiaron de una renta de tal nivel.

Este hecho se ha comprobado con las personas entrevistadas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral. La situación laboral era prácticamente idéntica a su situación en relación a los ingresos, y además, se identificó que aquellos trabajadores con contrato temporal, a tiempo parcial y los que desarrollan su actividad por cuenta propia eran quienes se encontraban en mejor situación respecto a los ingresos, pues no

debían acudir a fuentes económicas distintas a las derivadas del empleo como ocurre con los parados o los trabajadores que desarrollan una actividad laboral en el marco de la irregularidad. Todas las personas entrevistadas reconocieron, sin excepción, que su situación laboral tenía repercusiones sobre sus ingresos, ya sea porque se vieron reducidos o no permitían afrontar gastos comunes o extraordinarios.

La reducción de la renta disponible de los trabajadores en los últimos años ha provocado el ajuste de los gastos tanto ordinarios como extraordinarios, de manera que buena parte de los entrevistados consideraron que existe una adecuación insuficiente o deficiente de sus ingresos a sus necesidades. Por tanto, de la dimensión *economía*, por su fuerte vinculación con el trabajo, emanan factores que provocan procesos de exclusión social.

En segundo lugar, disponer de un empleo también favorece un mejor estado de *salud* y tener menores limitaciones de salud en la actividad diaria, pues en 2014, un 21,7% de los ocupados a tiempo completo afirmaban tener un estado de salud muy bueno, mientras que un 16,3% de los parados consideraban disponer de tal nivel de salud. Si bien en este caso no es tan relevante el tipo de contrato, sí lo es el tipo de jornada, de manera que los ocupados a tiempo parcial dicen tener un estado de salud más deteriorado que los ocupados a tiempo completo. Este hecho también se ha comprobado con las personas entrevistadas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral, ya que fueron quienes se encontraban en una situación de desempleo los que mayoritariamente consideraron tener un mal estado de salud, sobre todo, psicológico. En definitiva, la discapacidad –no considerada en esta investigación– y los estados de salud física y mental precarios se pueden considerar como factores de riesgo.

En tercer lugar, tener un empleo determina en gran medida la tenencia en propiedad de un hogar, así como las condiciones de salubridad y habitabilidad en las que se encuentre la *vivienda*. Por tanto, el porcentaje de ocupados a tiempo completo que manifestaron en 2014 tener en su hogar algún problema de luz natural, ruidos, contaminación o delincuencia fue menor que el de los ocupados a tiempo parcial, los parados e incluso los inactivos. Los resultados de las entrevistas a las personas entrevistadas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral han corroborado que las situaciones

residenciales más precarias se dieron entre aquellos que se encontraban en situación de desempleo, a pesar de que la mayoría residía en una vivienda en propiedad o en alquiler.

Según las investigaciones consultadas, la tenencia de una vivienda en propiedad se erige en factor de integración social. En los últimos años, la particular naturaleza del mercado inmobiliario unida a los efectos de la crisis económica y financiera materializados en el incremento de los desahucios ha hecho que la dimensión residencial disponga de importantes factores que desencadenen procesos de exclusión. Por tanto, el trabajo puede condicionar de manera importante que primen unos u otros factores.

En cuarto lugar, se demostró que el trabajo guarda una estrecha relación con el *nivel educativo*, pues éste condiciona la situación laboral y, por consiguiente, la social. Así, aunque los niveles educativos superiores también se han visto afectados por la precariedad en el empleo, mantienen una mejor situación que el resto. Por otro lado, una mejor posición laboral puede ofrecer mejores condiciones para mejorar el nivel educativo.

No obstante, en opinión de los expertos del ámbito institucional entrevistados, fenómenos como el abandono escolar temprano, el fracaso escolar e incluso el bajo nivel educativo pueden desencadenar procesos de exclusión social.

En quinto lugar, entre las personas entrevistadas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral también se comprobó que la situación laboral tiene incidencia, aunque a una escala menor, sobre la *red de apoyo socio-familiar*. Así, las relaciones que se dan en esos ámbitos pierden intensidad en la medida en que la situación laboral es más precaria. No obstante, la mayoría de las personas entrevistadas han tenido el apoyo afectivo que, en muchas ocasiones, ha estado unido al apoyo económico, material o de sustento tanto de la familia de origen como de la propia.

En opinión de los expertos del ámbito institucional entrevistados, de la red de apoyo socio-familiar derivan factores como el apoyo afectivo, material o económico que determinan y favorecen la inclusión social, a pesar del desgaste experimentado en los últimos años.

Finalmente, la relación entre el trabajo y la dimensión vinculada a la *participación ciudadana* es mucho más débil, aunque se ha comprobado en el discurso de personas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral que su implicación en actividades de defensa de derechos laborales a través de sindicatos o comités de empresa se ven limitados por su situación laboral.

De esta dimensión emanan factores de riesgo materializados en la pérdida o limitación de derechos que, en opinión de los expertos del ámbito institucional entrevistados, se ha dado en los últimos años. Este proceso se ha producido en la esfera social si se tienen en cuenta las políticas de austeridad y control del déficit público que provocaron recortes en servicios públicos básicos como la Sanidad y la Educación. Y también en la esfera del trabajo a través de las últimas reformas laborales acometidas. Los efectos de ambos fenómenos fueron comprobados en los discursos de las personas entrevistadas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral, especialmente entre el nuevo perfil de los mayores de 50 años y la población con el eje de desigualdad de la inmigración.

Por tanto, es evidenciado que el trabajo como construcción social ocupa un lugar importante de influencia sobre las dimensiones que definen los procesos de exclusión social. Además, de él aún emanan derechos y oportunidades –a pesar de su deterioro– de la misma forma que ingresos económicos que pueden permitir la integración social de las personas. También se ha sugerido otra evidencia que considera la existencia de un mercado de trabajo fragmentado que tiene su reflejo en una sociedad polarizada, tal y como seguidamente se analiza.

Gordon, Edwards y Reich (1986), ya identificaron dos segmentos en el mercado de trabajo con diferentes situaciones y condiciones para los trabajadores. La segmentación del mercado de trabajo es un fenómeno propio de las sociedades salariales y su existencia en España queda demostrada si se observa que, en primer lugar, casi un cuarto de los trabajadores ocupados en 2014 trabajaban bajo un contrato temporal, siendo la mayoría de ellos de corta duración; en segundo lugar, el 15,9% de los trabajadores ocupados en 2014 trabajaban con un contrato a tiempo parcial; y por último, la tasa de paro alcanzó a más de un cuarto de la población activa en 2013

(26,4%) y en 2014 se situó en el 24,4%, siendo cada vez mayor el número de parados de larga duración.

Así, la *periferia* del mercado de trabajo está formada por trabajadores que se encuentran en paro y aquellos que desempeñan su actividad bajo contratos temporales y en jornadas a tiempo parcial. No obstante, no hay que olvidar, por un lado, a los trabajadores irregulares u ocupados en la llamada economía sumergida, sobre los que los expertos del ámbito institucional entrevistados han hecho especial hincapié para caracterizar el actual mercado de trabajo; y por otro lado, a los trabajadores por cuenta propia que han encontrado en ese tipo de ocupación un refugio frente a la situación de desempleo generalizado de los últimos años. En definitiva, la *periferia* del mercado de trabajo está ocupada por la precariedad laboral. Ésta es considerada por los expertos de las áreas de conocimiento de la Economía y de las Relaciones Laborales como una de las principales características del mercado de trabajo.

La segmentación del mercado laboral marca la diferencia entre un *centro* ocupado por los trabajadores en situación de inclusión laboral y una *periferia* en la que se encuentran los trabajadores en exclusión. Según los expertos entrevistados del ámbito institucional, estos dos segmentos han evolucionado hacia espacios cada vez más diferenciados en los que los caminos de ida del centro a la periferia se han potenciado y ensanchado, mientras que aquellos de retorno al centro se han bloqueado. Este hecho tiene su reflejo en el discurso de muchos de los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral, que ha sido llamado como *sumiso* o *resignado*. Es decir, el propio de aquellas personas que han entendido que las condiciones laborales propias del mercado de trabajo ya son permanentes y poco pueden hacer más que aceptarlas –incluso llegan a justificarlas o legitimarlas–.

Los cambios habidos en las últimas décadas promovidos por factores, tanto del ámbito institucional como del estructural y que han tenido como agentes a la flexibilidad y la precariedad laboral, han provocado un deterioro importante del trabajo como elemento central de la sociedad salarial y ha hecho emerger la figura del trabajador pobre en el contexto de un mercado laboral profundamente segmentado. Según los últimos estudios que han tratado la relación existente entre la actividad laboral y la exclusión

social (Fundación FOESSA, 2014a; 2014b), la ocupación de una persona en un hogar no evitó que en 2013 la mitad de tales hogares se encontrara en exclusión social y el 40% se hallara en situación de exclusión severa. Se trata, por tanto, de una precariedad laboral que no es integrante sino todo lo contrario (Laparra, 2006). Así, la seguridad que otorgaba el trabajo en la norma social de empleo estable o en el modelo de sociedad salarial ha sufrido una modificación radical en las últimas décadas, de manera que para buena parte de los trabajadores, el trabajo es sinónimo de incertidumbre, inseguridad y desprotección social.

La flexibilidad y la precariedad laboral se han impuesto en un mercado de trabajo fragmentado, que tiene su reflejo en una sociedad que tiende hacia una mayor polarización. Esto se demuestra al observar el incremento de las diferencias entre aquellos que tienen mayor y menor renta disponible en España, que en 2014 alcanzó el 6,8%. Este porcentaje se explica por el mantenimiento estable del grupo de rentas altas, la reducción de aquel que tiene rentas medias y el incremento del colectivo de rentas bajas que alcanzó al 40% de la población en 2013. Existen otros datos que confirman el estado de deterioro de la situación económica de las personas y de los hogares españoles. Así, el porcentaje de hogares sin ingresos provenientes del trabajo en 2014 se situó en el 4,0%, la renta por habitante en ese mismo año era de 18.068 euros y la tasa de pobreza alcanzó al 22,2% de la población.

No obstante, las consecuencias no se quedan únicamente circunscritas a la dimensión *economía* como se puede ver en el incremento de las diferencias económicas entre distintos grupos sociales y el aumento de la pobreza, sino que van más allá, pues el principal resultado del tipo de mercado laboral descrito reside en la exclusión social. En el año 2014, el porcentaje de personas que se encontraban en riesgo de pobreza o de exclusión social llegó hasta el 29,2%.

Otras dimensiones además de la económica dibujan el estado y naturaleza de la exclusión social en la actualidad. En primer lugar, en relación al *trabajo*, el 22,9% de los trabajadores con un contrato temporal se encontraban en situación de riesgo de pobreza en 2014, por un 5,9% de los trabajadores con contrato indefinido. Por otro lado, el 75,6% de los hogares cuyo sustentador se encontraba en situación de desempleo,

estaban afectados por la exclusión social en 2013; además, el 37% de tales hogares estaban en situación de exclusión social severa. Finalmente, el porcentaje de hogares con todos los miembros activos en paro alcanzó a la décima parte del total. Todo esto es indicativo de la gravedad de la exclusión laboral.

En segundo lugar, la denominada exclusión de la *salud* alcanzó al 19,8% de la población en 2013 y al 60,3% de la población en exclusión severa en ese mismo año. Finalmente, en relación a la *vivienda*, el 29,2% de la población debió afrontar problemas residenciales, mientras que ese porcentaje fue mayor para el caso de la población en exclusión (61,7%) y en exclusión severa (84,8%).

Por tanto, la precariedad laboral –manifestación de la flexibilidad– y la exclusión social son dos hechos sociales que no pueden ser separados para la comprensión de la actual realidad social. Así lo demuestran los datos recabados sobre el mercado de trabajo y sobre las condiciones de vida de la población, así como las entrevistas realizadas a expertos del ámbito institucional y a las personas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral.

### **5.3. Extensión e intensificación de los procesos de exclusión social y laboral**

La flexibilidad y la precariedad laboral han caracterizado el mercado de trabajo de la sociedad salarial durante décadas. Ahora bien, en el período de tiempo afectado por la crisis económica y financiera ambas han experimentado dos procesos que han consistido en su *extensión e intensificación*.

La *extensión de la flexibilidad y la precariedad laboral* responde a un ejercicio deliberado provocado desde el ámbito institucional, en opinión de los expertos entrevistados. Las últimas reformas laborales que se han dado en el mercado de trabajo español han servido como instrumento para desestabilizar el equilibrio entre empresarios y trabajadores a favor de los primeros, así como para desproteger de derechos laborales a los últimos. Esto coincide con la corriente escéptica que entiende la flexibilidad como un elemento de sometimiento de los trabajadores al servicio de los empresarios y,

consecuentemente, como un instrumento de biopolítica puesta en marcha por las instituciones.

En el período de análisis comprendido entre los años 2005 y 2014, la expulsión masiva de ocupados del mercado de trabajo hizo que la proporción de trabajadores temporales se redujera desde el año 2007 hasta el 2013, aunque aún en 2014 se mantuvo un alto porcentaje pues se quedó en el 24%. Además, se vio cómo incrementó la proporción de trabajadores empleados en una jornada a tiempo parcial a partir de 2010, pues desde el 11,8% se llegó hasta el 16% en 2013 y el 15,9% en 2014. Por supuesto, tal y como se ha indicado, se produjo un intenso incremento de la población activa en paro –que rozó los seis millones en 2013–, pues pasó del 8,3% en 2007 hasta el 24,4% de 2014, después de un ligero descenso en ese último año. De la misma manera, el porcentaje de hogares con todos los activos en paro pasó del 2,5% en 2007 hasta el 10,7% en 2013 y el 10,1% en 2014.

Esta realidad dibujada por los datos, y que es indicativa de la extensión de la precariedad laboral a grupos sociales que no habían sido afectados, se encuentra presente de manera constante en el discurso de los expertos del ámbito institucional entrevistados, al considerar que la precariedad ha invadido sectores que siempre han sido considerados estables como es el caso de la Administración Pública. Además, la extensión de la precariedad laboral se da en tanto en cuanto trabajadores con altas cualificaciones que pueden permitirles situarse en el segmento central del mercado de trabajo, se ven obligados a aceptar empleos que requieren poca cualificación. Es decir, se está produciendo un desplazamiento de trabajadores con capacidades y habilidades propias del segmento central hacia empleos con características de precariedad que los sitúan en la periferia. Este hecho se ha podido comprobar con los discursos de los individuos en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral. Sobre todo con los de aquellos que se encuentran en el espacio laboral del *centro inestable*, pues en muchos de los casos han visto deteriorada su situación laboral en el período de la crisis económica y financiera, manteniendo un discurso crítico con las condiciones que han de soportar en el mercado de trabajo.



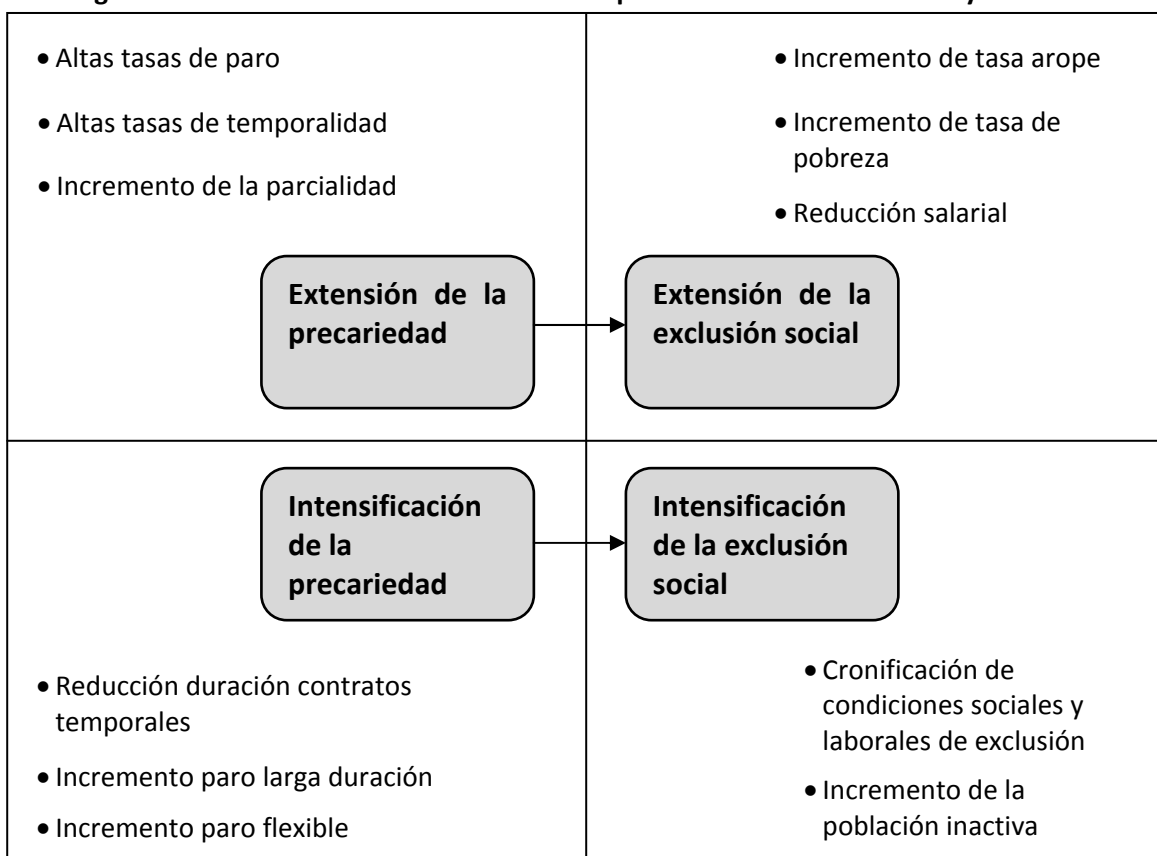
## Capítulo 5. Conclusiones de la investigación

En relación a la *intensificación de la flexibilidad y la precariedad laboral* para aquellos otros grupos sociales que ya las habían experimentado en sus carreras laborales, ésta queda demostrada si se tiene en cuenta que aunque la proporción de trabajadores con contratos temporales disminuyó de manera considerable en los últimos años, se ha reducido la duración de este tipo de contratos –lo que indica, además, que se ha atacado la seguridad de tales empleos–. Además, hasta el 42,5% de los trabajadores en paro en 2014 admitieron estar buscando un empleo durante dos años o más, mientras que ese porcentaje era de tan solo el 9,8% en el año 2008; se trata, consecuentemente, de un tipo de paro consolidado en el que las personas afectadas se encuentran atrapadas, pues carecen de las herramientas suficientes y necesarias para superar la situación. En esta misma línea, también es conveniente destacar el paro denominado flexible en el que se encuentran trabajadores que abandonan y regresan al mercado de trabajo de manera continuada (Santos Ortega, Montalbá Ocaña y Moldes Farelo, 2004). Otro elemento que profundiza en la demostración de la intensificación de la precariedad laboral reside en la imposibilidad de abandono de la periferia del mercado de trabajo por parte de los grupos sociales que se encuentran en ella. En el discurso de los expertos entrevistados se insistió en la inexistencia de canales de comunicación o transición de uno a otro espacio del mercado laboral, lo que hace que los trabajadores de la periferia no puedan mejorar su situación laboral.

En las entrevistas realizadas a personas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral se pudieron identificar carreras laborales en las que la intensificación de la precariedad laboral era un hecho. Ya sea por encontrarse en una situación de desempleo de larga duración o por situarse en ese grupo de trabajadores que experimentan el paro flexible, todos ellos veían difícil desarrollar una carrera laboral coherente, lo que les conducía a cierta frustración. Esta situación hace que la mayor parte de estos trabajadores asuman un tipo de discurso sumiso por el que se consienten las condiciones que el mercado de trabajo les impone e incluso les lleva a la aceptación de empleos para los que se encuentran sobrecualificados. Como consecuencia de este tipo de discurso se puede hablar de la normalización tanto de la precariedad laboral como de las situaciones de vulnerabilidad social.

Los efectos del mercado de trabajo fragmentado, tal como reconocen los expertos entrevistados del ámbito institucional tienen su materialización en los procesos de vulnerabilidad y de exclusión social. Puesto que el trabajo se erige como el factor más relevante capaz de desencadenar tales procesos, los trabajadores se encuentran en mayor o menor riesgo de exclusión social en base a su situación o posición en el mercado de trabajo. Así, se considera que aquellos trabajadores que se encuentran en el segmento central 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 hayan experimentado un proceso de deterioro significativo. Este hecho ha quedado demostrado con el análisis de las situaciones laboral y vital de las personas entrevistadas, pues existe una relación directa entre la naturaleza de la situación en el espacio laboral y en el espacio social, tal y como se ilustra en la Figura 5.2.

**Figura 5.2. Extensión e intensificación de los procesos de exclusión social y laboral**



Fuente: Elaboración propia.

La precariedad laboral de un mercado de trabajo segmentado en el que las condiciones de trabajo son cada vez peores, genera procesos paralelos de extensión e intensificación

## Capítulo 5. Conclusiones de la investigación

de la exclusión social. Por un lado, una parte cada vez más numerosa de la sociedad española se encuentra en situación de exclusión social. Desde el año 2005 hasta el año 2014 se ha observado una tendencia creciente en la tasa arope que ha sido imparable desde el comienzo de la crisis económica y financiera. En 2014 fue un 29,2% de personas las que se encontraban en riesgo de pobreza o de exclusión social, por un 23,3% en 2007; lo mismo ocurre con la tasa de pobreza, pues en el año 2014 más de una quinta parte de la población (22,2%) se encontraba en esa condición, mientras que en 2007 el porcentaje era del 19,7%.

La extensión de la exclusión social en el período de tiempo analizado también se hizo evidente no sólo en la reducción de la remuneración de los asalariados sino, sobre todo, en el incremento de los hogares sin ingresos provenientes del trabajo, pues se pasó de un 2,3% en 2007 a un 4,1% en 2013 y un 4% en 2014. Si se tiene en cuenta el trabajo, se ha podido comprobar que el avance de la exclusión (tasa arope) se dio de manera más intensa en los parados pues se pasó del 39,8% en 2006 al 60,3% en el año 2014 que entre la población ocupada que pasó del 12,9% en 2007 al 17,6% en 2014. No obstante, es cierto que la tendencia fue creciente en ambos grupos. Lo mismo ocurrió con los ocupados a tiempo completo –cuyo porcentaje de trabajadores en situación de exclusión social pasó del 9,7% en 2006 al 10,2% en 2014– y con los ocupados a tiempo parcial, pues pasaron de un 12,5% de afectados por la exclusión social en 2006 a un 22,9% en 2014. Finalmente, se observó la misma tendencia entre los trabajadores con un contrato temporal, que pasaron de un porcentaje del 11,3% en 2005 al 22,9% en 2014; y en los trabajadores con un contrato indefinido, aunque de una forma menos intensa ya que en 2008 un 4,7% estaba en situación de exclusión social y en 2014 el porcentaje se quedó en el 5,9%.

Por otro lado, en el período 2007-2013 hubo un significativo crecimiento de la exclusión de salud, puesto que si en el año 2007 era un 9,4% de la población la que se encontraba afectada, en 2013 el porcentaje se duplicó hasta alcanzar al 19,8% de la población. Finalmente, también se produjo un incremento de la exclusión residencial entre 2007 y 2013, pues se pasó de una proporción cercana a la quinta parte de la población al 29,2% en 2013.

No sólo ha habido un proceso de extensión de la exclusión social, sino que también ha habido una intensificación, pues estos procesos se han convertido en difíciles de superar para determinados grupos sociales. Éstos han sido, fundamentalmente, aquellos que antes de la crisis económica y financiera se encontraban en exclusión social y ahora ven cómo esa situación se ha transformado en crónica. En este sentido, la mayoría de las personas entrevistadas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral considera la situación actual del mercado de trabajo como irreversible; consideran difícil la obtención de empleos en condiciones que no sean precarias, ya que algunas de las personas entrevistadas son conscientes de la devaluación habida en cuanto a las condiciones de los empleos en los últimos años. Este hecho, junto con el aumento del tiempo de búsqueda de empleo necesario para encontrar uno, tiene incidencia sobre el crecimiento del desánimo de la población inactiva “desanimada” que ha crecido en los últimos años, especialmente entre los trabajadores mayores de 55 años.

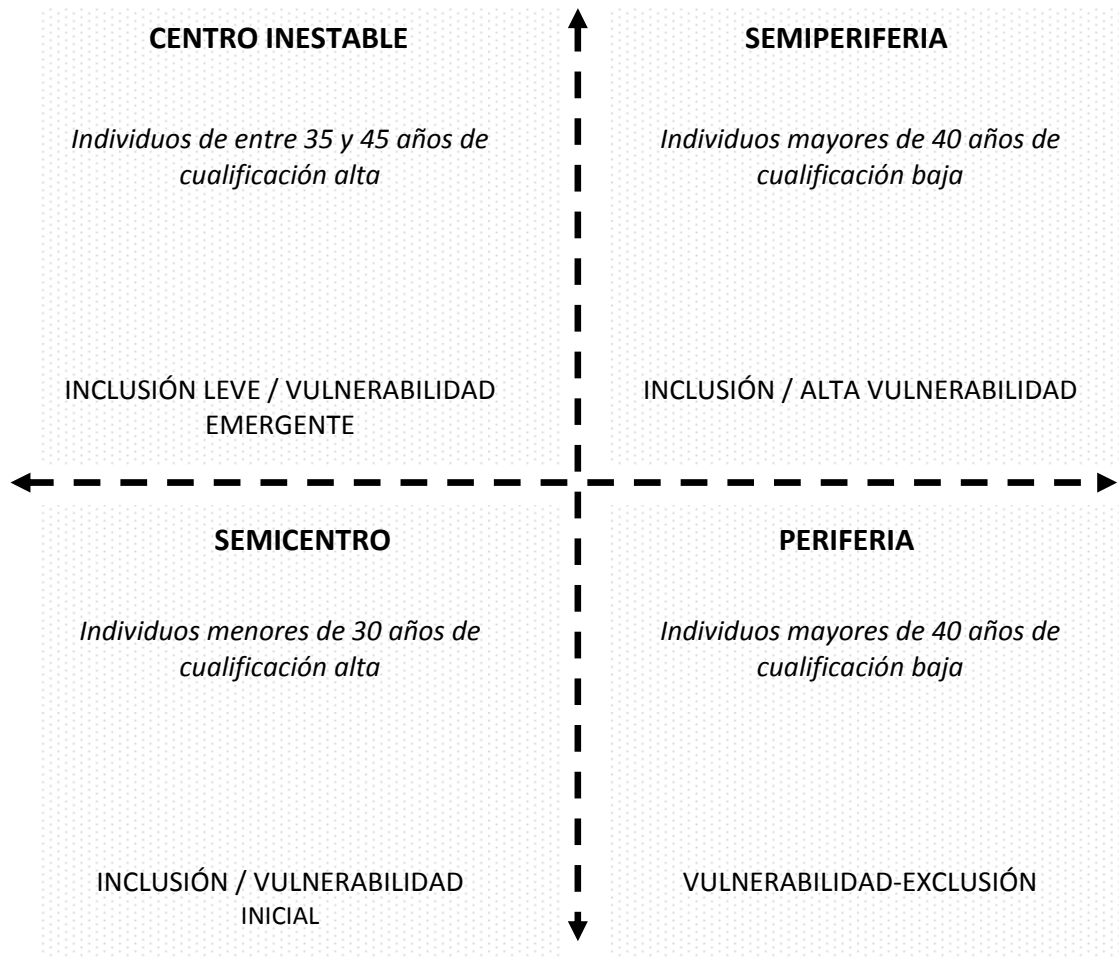
#### **5.4. Los nuevos espacios de exclusión social y laboral**

Del análisis de las entrevistas a personas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral se han identificado cuatro espacios en el mercado de trabajo. En ellos también se ha observado un cambio en la valoración de los espacios sociales de la inclusión, vulnerabilidad y exclusión social. Éste ha consistido en la normalización de situaciones que con anterioridad a los procesos de extensión e intensificación de la exclusión social eran consideradas de vulnerabilidad, siendo valoradas socialmente como propias de inclusión en la actualidad. Este hecho se ha percibido en los discursos de las personas entrevistadas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral que han considerado y justificado la precariedad laboral como algo inevitable, lo que ha provocado, entre otras cosas, un cambio sobre el estigma social del parado; además, la aceptación y valoración positiva de condiciones laborales precarias como los salarios próximos al mínimo interprofesional –cuando antes eran un signo de vulnerabilidad y exclusión– inciden sobre esta idea.

Los cuatro espacios identificados, como se puede ver en la Figura 5.3., son el *centro inestable*, el *semicentro*, la *semiperiferia* y la *periferia*, los cuales definen la situación o

posición de los trabajadores ante la precariedad laboral y los procesos de vulnerabilidad y de exclusión social.

Figura 5.3. Los nuevos espacios de la exclusión social y laboral



Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, el *nuevo espacio laboral del centro inestable* está ocupado por trabajadores que se encuentran en una situación laboral de cierta estabilidad, ya que disponen de contratos temporales de larga duración o desarrollan su actividad laboral por cuenta propia motivados por inquietudes e intereses profesionales. Este espacio laboral está conformado por trabajadores de mediana edad, con un nivel de cualificación alto y que cuentan con cierta experiencia laboral, pues incluso han desarrollado su actividad laboral con contratos indefinidos y estables. Son trabajadores cuyo discurso denota su identidad de trabajadores desestabilizados de las posiciones centrales del mercado de trabajo.

La posición social determinada por su situación en el espacio laboral del centro inestable es de inclusión social leve, aunque se aproximan a una situación de vulnerabilidad que puede calificarse de emergente, ya que es consecuencia de las transformaciones recientes que se han dado en los ámbitos estructural e institucional derivadas, fundamentalmente, de la crisis económica y financiera.

Su nivel educativo alto les hace confiar en sus propias capacidades y habilidades para mejorar y consolidar su posición laboral. Por tanto, este nuevo espacio laboral de vulnerabilidad emergente tiene capacidad suficiente para desaparecer en los próximos años, aunque los procesos de extensión e intensificación de la precariedad laboral pueden evitarlo.

En segundo lugar, el *nuevo espacio laboral del semicentro* está ocupado por trabajadores que se encuentran en una situación laboral de inestabilidad, aunque tienen capacidades suficientes para controlar su trayectoria laboral. Son trabajadores que están en situación de desempleo de corta duración o paro flexible y aquellos que desempeñan su actividad laboral en el ámbito de la economía sumergida. Este espacio laboral se compone de trabajadores jóvenes menores de 30 años, con nivel de cualificación alto que tratan de conseguir su inserción en el mercado de trabajo a través de su primer empleo o una posición definitiva en el espacio laboral del centro inestable. El discurso de estos trabajadores denota su pertenencia a tal espacio laboral; sin embargo, los efectos de la crisis económica y financiera les impiden acceder con facilidad al mercado de trabajo, por lo que deberán seguir ameritando su acceso.

La posición social impuesta por su situación en el espacio laboral del semicentro es de inclusión y de vulnerabilidad inicial, por cuanto su inserción en el mercado de trabajo se hace a través de empleos precarios desde un principio. Además, al igual que en el caso anterior, los cambios que se han producido desde los ámbitos institucional y estructural establecen trabas para que estos trabajadores puedan acceder al mercado de trabajo.

Las situaciones laboral y social del semicentro son vividas por parte de los trabajadores con angustia y, sobre todo, con frustración, pues el haber alcanzado un nivel educativo alto, no les garantiza la recompensa que esperaban tener en el mercado de trabajo. Por tanto, el nuevo espacio laboral del semicentro, cargado de inestabilidad laboral, conlleva

posiciones o situaciones de vulnerabilidad iniciales marcadas por los efectos de los ámbitos institucional y estructural. Esto, junto a la persistencia de las tasas de paro generales y de los jóvenes especialmente, dificulta en buena medida la mejora o desaparición de este nuevo espacio laboral.

En tercer lugar, el *nuevo espacio laboral de la semiperiferia* está ocupado por trabajadores que se encuentran en una situación laboral de inestabilidad y de falta de control de su trayectoria laboral. Son trabajadores con contratos temporales de corta duración siempre inferiores al año y aquellos que, habiéndose visto obligados por la intensidad del desempleo en los últimos años, desarrollan su actividad laboral por cuenta propia. Son trabajadores mayores de 40 años que han podido ocupar posiciones en el segmento central del mercado de trabajo, aunque la mayoría acumula empleos precarios durante un largo período de tiempo en el que han reiterado sus intentos de acceso al mismo. El discurso de las personas que ocupan la semiperiferia es el propio de trabajadores rechazados o no aceptados en el centro inestable.

La posición social definida por su situación en el espacio laboral de la semiperiferia es de inclusión y de alta vulnerabilidad, pues cualquier revés en su situación laboral o deterioro de cualquier otra dimensión como puede ser la vivienda o la red de apoyo socio-familiar puede suponer una caída en su posición social. Este hecho implica que la familia y la red de apoyo social propia de estos trabajadores cobre una enorme importancia para su mantenimiento en inclusión o en vulnerabilidad.

Las situaciones laboral y social de la semiperiferia son vividas con incertidumbre, ya que las personas que ocupan este espacio no tienen control absoluto de su trayectoria laboral ni de acontecimientos relacionados con su trayectoria vital. Por tanto, el nuevo espacio laboral de la semiperiferia está dominado por la inestabilidad y la incertidumbre que son trasladadas a la situación social que se caracteriza por ser de una vulnerabilidad alta. Al igual que en el resto de espacios laborales considerados, el de la semiperiferia acumula indicios (entre ellos, el crecimiento de los porcentajes de contratos temporales de corta duración en los últimos años) que apuntan hacia su asentamiento y consolidación en los próximos años.

Finalmente, el *nuevo espacio laboral de la periferia* está ocupado por trabajadores que mantienen un alto grado de precariedad en sus trabajos o bien, se encuentran en una situación de marginación en relación al trabajo. Son trabajadores que se encuentran en situación de desempleo de larga duración, los que desempeñan una actividad laboral como trabajadores por cuenta propia y los irregulares que ya no buscan su primer empleo. Son los trabajadores mayores de 40 años, con un nivel educativo bajo y aunque han podido ocupar el segmento central del mercado de trabajo, los efectos de la crisis económica y financiera y, sobre todo, ciertas condiciones de su situación social, han hecho que sean desplazados hasta el espacio laboral de la periferia. El discurso de las personas que ocupan este espacio es el propio de los trabajadores marginados del mercado laboral y el de los expulsados del segmento central del mercado de trabajo, con acumulación de condiciones personales que impulsan su exclusión.

La posición laboral de estos trabajadores les impone una situación social de vulnerabilidad y de exclusión social, pues se dan los casos en los que el deterioro de diversas dimensiones se une a la precariedad laboral. Al igual que en el espacio laboral de la semiperiferia, la familia y la red de apoyo social se erigen como centrales para el sostenimiento de su posición social.

Las situaciones laboral y social de la periferia son vividas con angustia, más aguda entre los inmigrantes que suelen ocupar este espacio, aunque también con resignación al considerar que no se dispone de posibilidades para mejorar ni la situación laboral ni la social. Las características y naturaleza de los ámbitos institucional y estructural, las altas tasas de desempleo y la ampliación de la precariedad laboral, junto con la existencia de condicionantes sociales y personales plantean un complicado panorama para este espacio laboral y social.

Tal y como se ha comprobado, los nuevos espacios laborales que condicionan de manera significativa los espacios sociales son un reflejo de los procesos de extensión e intensificación de la precariedad laboral y exclusión social. Por tanto, si tales procesos presentan sólidos indicios de su intención de permanencia en el tiempo, parece que los nuevos espacios laborales y sociales mantendrán esa misma tendencia. Únicamente una modificación drástica de la naturaleza de los ámbitos institucional y estructural –que no



se anticipa a la luz de los datos del mercado de trabajo, a tenor de la opinión de los expertos entrevistados y según las experiencias de las personas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral entrevistadas– podría iniciar un cambio en los espacios laborales y sociales vistos.

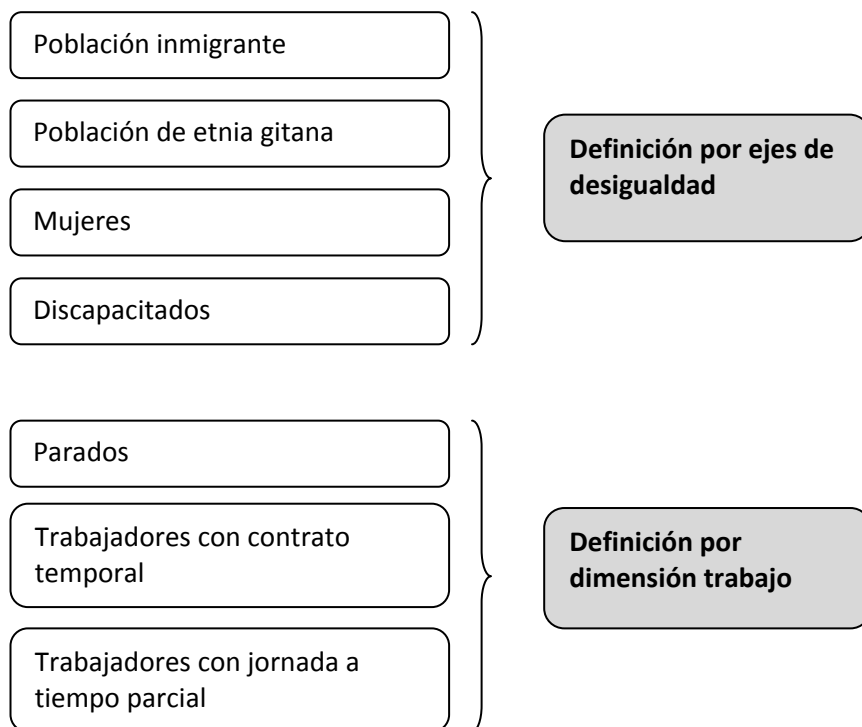
### **5.5. Nuevos perfiles de exclusión social y laboral: estrategias de adaptación**

Tradicionalmente han existido grupos sociales en situaciones de riesgo de exclusión social, que pueden calificarse como *crónicos*. Sin embargo, han surgido nuevos colectivos en tales situaciones, que pueden denominarse *emergentes*, debido a los procesos de extensión e intensificación de la precariedad laboral y exclusión social experimentados en los últimos años. Cada uno de estos nuevos perfiles ha demostrado tener distintas estrategias de adaptación a tales situaciones.

Esta clasificación de los grupos sociales que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social proviene del discurso de los expertos del ámbito institucional entrevistados.

Por un lado, la categoría de excluidos crónicos se corresponde con aquellos colectivos en los que los ejes de desigualdad de género, etnia y nacionalidad y discapacidad tienen un mayor efecto, como se puede ver en la Figura 5.4. Tradicionalmente, han sido los inmigrantes, los discapacitados y, sobre todo, las mujeres al frente de familias afectadas por problemas de desestructuración y familias monoparentales, aquellas personas más afectadas por los procesos de exclusión social. Entre los individuos en riesgo de exclusión social y/o laboral entrevistados se ha identificado esta categoría en personas que se encuentran en el espacio laboral de la periferia y cuyo proceso de exclusión o vulnerabilidad no se puede considerar como reciente sino como constante o tradicional.

**Figura 5.4. Perfiles de exclusión crónica**



Fuente: Elaboración propia.

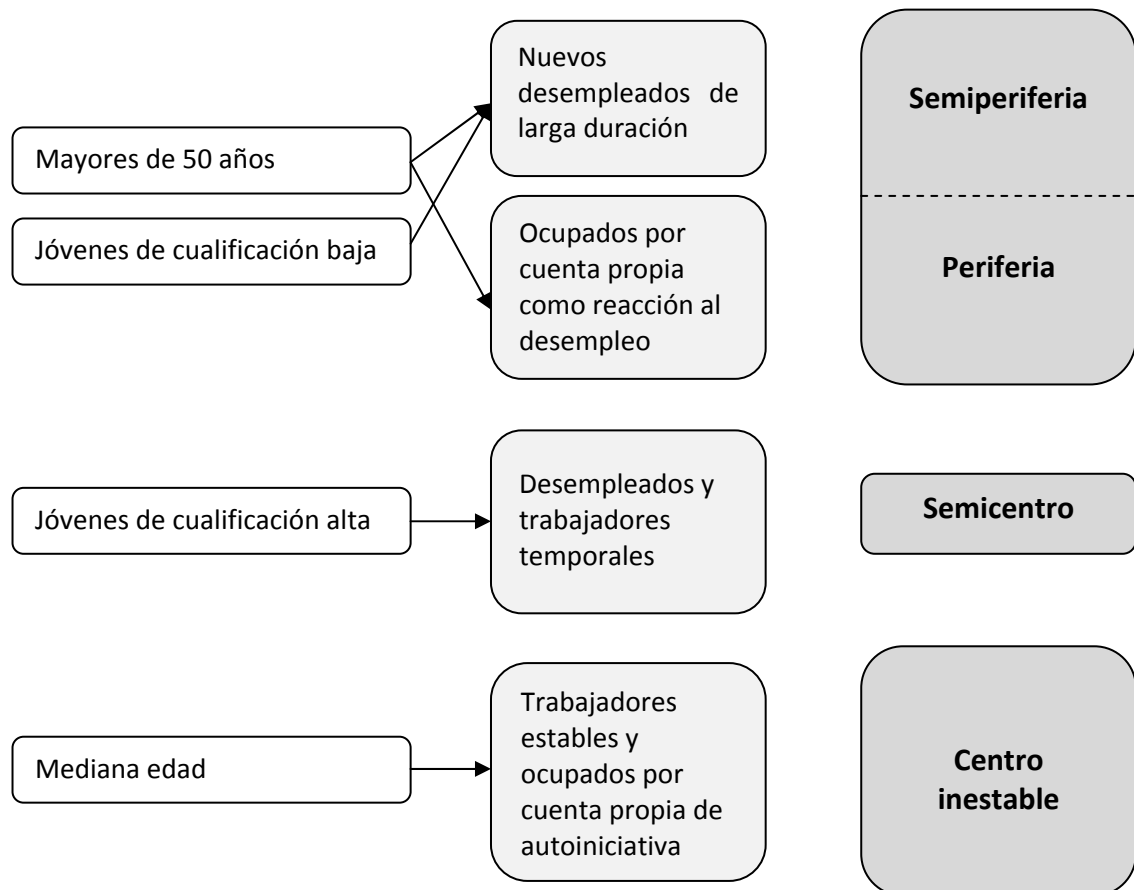
La identificación de los excluidos crónicos a través de estos factores o ejes de desigualdad dejan fuera a una dimensión relevante en los procesos de exclusión social como es el trabajo y, sobre todo, la precariedad laboral. No obstante, siempre ha estado presente en la generación de procesos de exclusión social y en la definición de los grupos afectados por la misma, aunque se puede decir que en los últimos años ha sido más importante y más determinante.

Por tanto, entre los excluidos crónicos también se encuentran aquellos colectivos definidos por factores que devienen de la dimensión laboral. Son los parados, aquellos que desempeñan su actividad laboral bajo un contrato temporal y los que trabajan con una jornada a tiempo parcial.

Por otro lado, el hecho de que el trabajo se haya convertido en una dimensión aún más determinante de los nuevos perfiles de exclusión social queda demostrado en el discurso de los expertos del ámbito institucional entrevistados. Éstos señalan los cambios habidos en el mercado de trabajo en los últimos años como los responsables de la aparición de nuevos grupos sociales en procesos de exclusión social. De hecho, indican

que eran colectivos que ocupaban el espacio social de la inclusión aunque tras la crisis económica y financiera se han visto desplazados convirtiéndose en los excluidos emergentes, tal y como puede verse en la Figura 5.5.

Figura 5.5. Perfiles de exclusión emergente



Fuente: Elaboración propia.

El perfil de estos colectivos, en opinión de los expertos del ámbito institucional entrevistados, se corresponde con los trabajadores mayores de 50 años en situación de desempleo o que se encuentran ante serias dificultades para poder integrarse en el mercado de trabajo; y con los jóvenes de baja y alta cualificación que ven impedido su acceso al segmento central del mercado laboral. A pesar de que no fueron señalados por los expertos entrevistados, tras el análisis de los discursos de las personas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral, se consideró a los trabajadores de mediana edad con contratos temporales de larga duración o relativamente estables como otro grupo en el seno de los excluidos emergentes, aunque estén más próximos al espacio de la vulnerabilidad.

Por un lado, el grupo de *trabajadores mayores de 50 años*, por los que se mostró una especial preocupación por parte de los expertos del ámbito institucional entrevistados, se identificó entre las personas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral entrevistadas. Fundamentalmente, son trabajadores desempleados de larga duración y ocupados por cuenta propia como reacción al desempleo. Son trabajadores que consideran al mercado de trabajo como precario o cerrado ya que tras un largo período de tiempo ocupando posiciones centrales, tras la crisis económica y financiera, se han visto arrojados a los nuevos espacios laborales de la semiperiferia y de la periferia, es decir, se convirtieron en parte de los excluidos emergentes.

Por otro lado, los expertos del ámbito institucional entrevistados identificaron al colectivo de los *jóvenes*. En este colectivo cabe hacer una distinción que viene determinada por el nivel educativo o formación que les aboca a modos de vida diferentes. Así, se identificaron los jóvenes con bajo nivel educativo o cualificación baja que abandonaron el sistema educativo ante el atractivo de trabajos en sectores boyantes antes del período de la crisis económica y financiera. Y también se señaló a los jóvenes que han conseguido una cualificación alta y que encuentran bloqueado su acceso al mercado de trabajo. Ambos colectivos de jóvenes se encuentran en situación de desempleo, ya sea de larga duración o flexible que les lleva a ocupar los espacios sociales de la vulnerabilidad y la exclusión social.

El último colectivo de jóvenes mencionado –aunque también el primero de manera tangencial– fue identificado entre las personas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral entrevistadas. Son aquellos trabajadores que ocupan el nuevo espacio laboral del semicentro y que disponiendo de un nivel de cualificación alto, se encuentran ante un mercado de trabajo precario y cerrado por condiciones estructurales que les impide acceder al segmento central del mismo, situándose como excluidos emergentes, aunque su situación en el espacio social los acerca más a la vulnerabilidad, que podría llamarse inicial.

Finalmente, el grupo de *trabajadores de mediana edad* está compuesto por aquellos que a pesar de tener un nivel educativo alto, desarrollan su actividad laboral por cuenta propia y con contratos temporales durante un largo período de tiempo, lo que les otorga

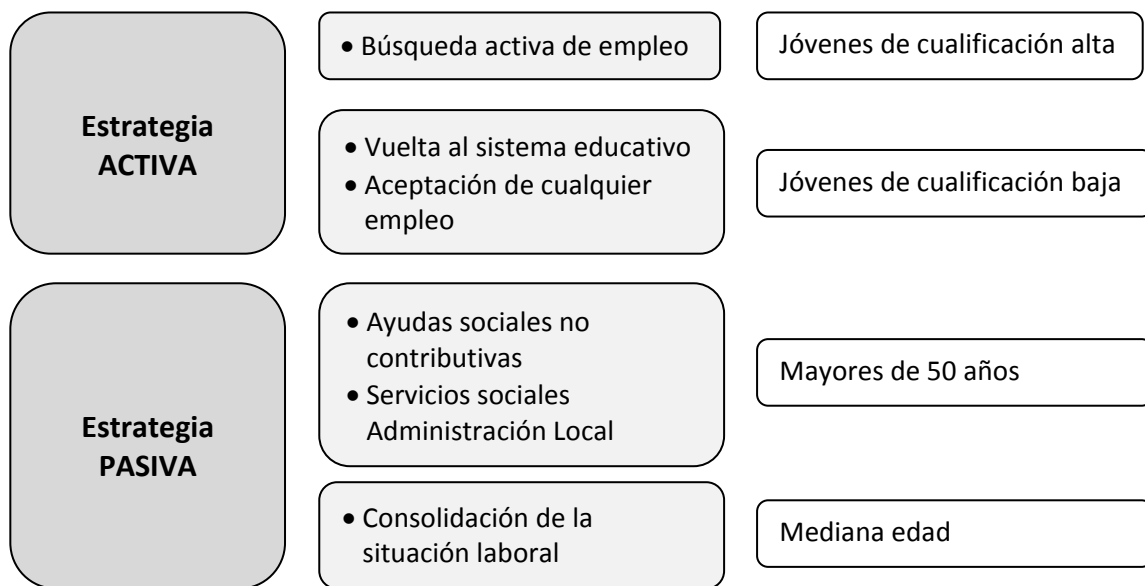
cierta estabilidad. Son trabajadores que se encuentran en el nuevo espacio laboral del centro inestable y que, en su mayoría, gozan de una inclusión leve o vulnerabilidad emergente.

Además, también se puede considerar que, debido a la emergencia de la dimensión trabajo como potenciadora de procesos de exclusión social, ha habido un crecimiento notable de los hombres en situación de vulnerabilidad y exclusión social. Esto ha quedado confirmado en el momento en que, entre las personas entrevistadas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral, son más los hombres que las mujeres quienes consideran las razones propias de los ámbitos estructural e institucional como responsables de su situación laboral. De hecho, las tasas de paro masculina y femenina quedaron prácticamente igualadas en los años 2011, 2012 y 2013; también se ha experimentado un crecimiento significativo de la temporalidad masculina así como de los trabajos en jornada a tiempo parcial desarrollados por hombres.

Por tanto, ha habido un proceso de emergencia de nuevos grupos sociales afectados por la exclusión social y la vulnerabilidad. Éstos se han sumado a aquellos que tradicionalmente habían ocupado los espacios laboral y social de la vulnerabilidad y la exclusión, de manera que se confirma la existencia de los procesos de extensión e intensificación de estos hechos sociales.

En lo que se refiere a las *estrategias de adaptación* desarrolladas por los distintos colectivos mencionados, según los expertos del ámbito institucional entrevistados y el análisis de los discursos de las personas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral, se puede hablar de varias que quedan sintetizadas en dos grandes tipos como son la *activa* y la *pasiva*, tal y como se puede ver en la Figura 5.6.

**Figura 5.6. Estrategias de adaptación de los nuevos perfiles de exclusión social**



Fuente: Elaboración propia.

La *estrategia pasiva* es propia de trabajadores de mediana edad y de mayores de 50 años. En primer lugar, el grupo de trabajadores mayores de 50 años que, después de haber estado en una situación de desempleo de larga duración y haber agotado las prestaciones correspondientes, acuden a las ayudas sociales no contributivas y a la ayuda de los servicios sociales de las Administraciones Locales confiando en poder mantener tales ingresos hasta la edad de jubilación; sin embargo, también se aferran a la economía sumergida y a la ayuda que puedan obtener de su red de apoyo socio-familiar. En segundo lugar, los trabajadores del nuevo espacio laboral del centro inestable y de mediana edad buscan la consolidación de manera pasiva de los empleos o proyectos empresariales de que disponen ya que confían en poder transformar su situación laboral precaria en estable con la conversión de sus contratos temporales en indefinidos. Al mismo tiempo, esperan que la situación económica estructural mejore en los próximos años para, de esa manera, poder recuperar parte o el total de las condiciones laborales que disfrutaban en sus puestos de trabajo antes de la crisis económica y financiera.

La *estrategia activa* es desarrollada por los trabajadores más jóvenes, aunque dependiendo del nivel educativo se ponen en marcha unas u otras acciones. En primer lugar, los trabajadores menores de 30 años con una cualificación baja vuelven al sistema educativo –abandonado prematuramente en muchos de los casos– para conseguir una

recualificación, aunque nunca dejan de lado la posibilidad de aceptación de cualquier tipo de trabajo sin que las condiciones sean favorables u óptimas. En segundo lugar, los trabajadores menores de 30 años con una cualificación alta, que coinciden con aquellos que se encuentran en el nuevo espacio laboral del semicentro, desarrollan la búsqueda activa de empleo, aunque tienen en cuenta el sector y condiciones del mismo, y en ocasiones, la búsqueda de empleo en mercados de trabajo de países extranjeros.

En relación al desarrollo de una estrategia activa existen diferencias entre hombres y mujeres, que se basan en la idea de que estas últimas son capaces de llevar a cabo distintas acciones como son la búsqueda de empleo o la aceptación de empleos en la economía sumergida; los hombres, por el contrario, se limitan a la búsqueda de empleo. De este hecho se puede concluir que las mujeres hacen uso de más recursos para mejorar su situación social y laboral, siendo en muchas ocasiones, el sostén de sus familias, tal y como se ha comprobado con algunas de las personas entrevistadas en situación de riesgo de exclusión social y/o laboral.

### **5.6. Nuevos límites entre la inclusión y la exclusión social. El nuevo modelo de cohesión social**

Los factores de protección y de riesgo que se han examinado en esta investigación están vinculados con los ámbitos *endógenos* en los que el individuo es responsable y puede ejercer un control claro sobre los mismos, así como con los ámbitos *exógenos* en los que ocurre lo contrario. Así, en la categoría de ámbitos exógenos se pueden clasificar el estructural y el institucional, mientras que en los ámbitos endógenos se encuentran el relacional y el personal.

En el *ámbito estructural* se recogen los factores que se originan en las estructuras sociales como el mercado de trabajo, el sistema económico y el sistema político y de garantía de derechos que favorecen la exclusión social. De alguna manera, en este ámbito se tienen las dimensiones anteriormente consideradas de la economía, la participación ciudadana, la vivienda y el trabajo.

En el *ámbito institucional* se acumulan los factores derivados de las políticas llevadas a cabo por las instituciones en los últimos años en las esferas económica, social, política y

del mercado de trabajo que potencian los procesos de extensión e intensificación de la exclusión social. En este ámbito se vuelven a tener dimensiones como el trabajo, la economía y la participación ciudadana.

En el *ámbito relacional* se tiene, fundamentalmente, la dimensión vinculada a la red de apoyo socio-familiar que hace posible, en la mayoría de los casos, el sostenimiento de la situación social –sea cual sea– de las personas y, sobre todo, la inclusión social. Finalmente, en el *ámbito personal* se aglutinan factores como la descualificación, la violencia de género o los conflictos personales no resueltos que pueden impedir la integración, aunque también se pueden tener otros que se sitúan bajo el concepto de responsabilidad social del individuo y que son útiles para su integración social.

Estos factores de protección y de riesgo agrupados en los diferentes ámbitos se distribuyen de manera particular entre los nuevos espacios laborales y sociales. Así, tanto en el nuevo espacio laboral del centro inestable como en el del semicentro, las personas tienen como factores de riesgo a los propios de los ámbitos estructural e institucional, y fundamentalmente, los derivados del trabajo; mientras, los factores de protección son las relaciones familiares y el nivel educativo que pertenecen a los ámbitos relacional y personal. Por otro lado, tanto en el nuevo espacio laboral de la semiperiferia como en el de la periferia, los factores de riesgo son aquellos vinculados a los ámbitos estructural e institucional, aunque, sobre todo, a los ámbitos relacional y personal, que también pueden actuar como factores de integración.

Se pueden considerar estos ámbitos por parejas ya que aunque existen relaciones entre todos ellos, las vinculaciones entre los ámbitos estructural e institucional dominados por factores y dimensiones de exclusión son especialmente fuertes, así como entre el relacional y el personal, que contienen dimensiones de inclusión. Ahora bien, existe un tenso desequilibrio entre estas parejas de ámbitos. En los últimos años, los procesos de extensión e intensificación de la precariedad laboral han hecho que el trabajo se haya debilitado como dimensión de protección o de integración social y haya emergido como una dimensión que favorece la exclusión.

El trabajo se ha convertido en la dimensión protagonista del cambio social habido en los últimos años, únicamente contrarrestada por la red socio-familiar de apoyo. Aunque



pueda parecer que esta última ha sufrido un importante desgaste y haya temores fundados sobre su sostenibilidad en el futuro, existen indicios de que ha salido fortalecida de este trance.

La demostración de la pugna entre los ámbitos estructural e institucional –con el trabajo como dimensión potenciadora de la exclusión–, por un lado, y relacional y personal por otro –con la red socio-familiar de apoyo como dimensión favorecedora de la inclusión–, valida la utilización por parte de Castel de ambas como definitorias de los espacios sociales. Así, la dimensión vinculada a la red socio-familiar de apoyo ha impedido el desarrollo de procesos de vulnerabilidad y de exclusión social. Y, sobre todo, ha amortiguado la caída de colectivos en los espacios laborales y sociales de la exclusión social al mantenerlos en los espacios de la vulnerabilidad e inclusión social.

Los nuevos espacios laborales y sociales de vulnerabilidad y de exclusión social han sido generados por las tensiones entre las parejas de ámbitos estructural-institucional y relacional-personal, así como por el doble proceso de extensión e intensificación de la flexibilidad y la precariedad laboral que son replicados en lo que se refiere a la exclusión social. Estos espacios describen la tendencia hacia un nuevo modelo de cohesión social (Fundación FOESSA, 2014a; 2014b) excluyente, pues importantes grupos sociales han sido desplazados hacia la periferia del mercado de trabajo y de la propia sociedad.

En este nuevo modelo –en el que se ha producido un incremento intenso de las desigualdades sociales– algunas dimensiones que determinan los procesos de exclusión social se encuentran en un proceso de redefinición que se traduce en el deterioro o reforzamiento de su valencia. Así, las dimensiones economía o ingresos, vivienda, participación ciudadana y, sobre todo, el trabajo quedan deterioradas, mientras que se ha reforzado la dimensión vinculada a la red socio-familiar de apoyo.

En relación al antiguo modelo de cohesión social, en el nuevo se observa que el trabajo ha emergido como una dimensión potenciadora de la exclusión social –propio de los ámbitos estructural e institucional– más importante tras la mutación de su capacidad de integración, que era característica del antiguo modelo de cohesión social. En definitiva, entre uno y otro modelo de cohesión social se ha dado el paso de una precariedad de integración a otra de exclusión social. Este proceso es debido, entre otras cosas, a la

dificultad evidente que tienen los trabajadores para alcanzar el umbral de ingresos mínimos derivados del trabajo o de prestaciones sociales que garantice la inclusión social ya que los salarios se han visto reducidos y el acceso a las prestaciones se ha limitado desde el ámbito insititucional.

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 cohesión social se encuentra en la participación ciudadana ya que actualmente ha sido, en parte, negada. Los derechos sociales contenidos y reconocidos en el Estado de Bienestar han quedado más restringidos en el nuevo modelo de cohesión social que en el antiguo, en el que los derechos sociales no eran cuestionados. Ha habido, por tanto, un retroceso en los derechos básicos vinculados con la Sanidad y la Educación, aunque también con las Relaciones Laborales.

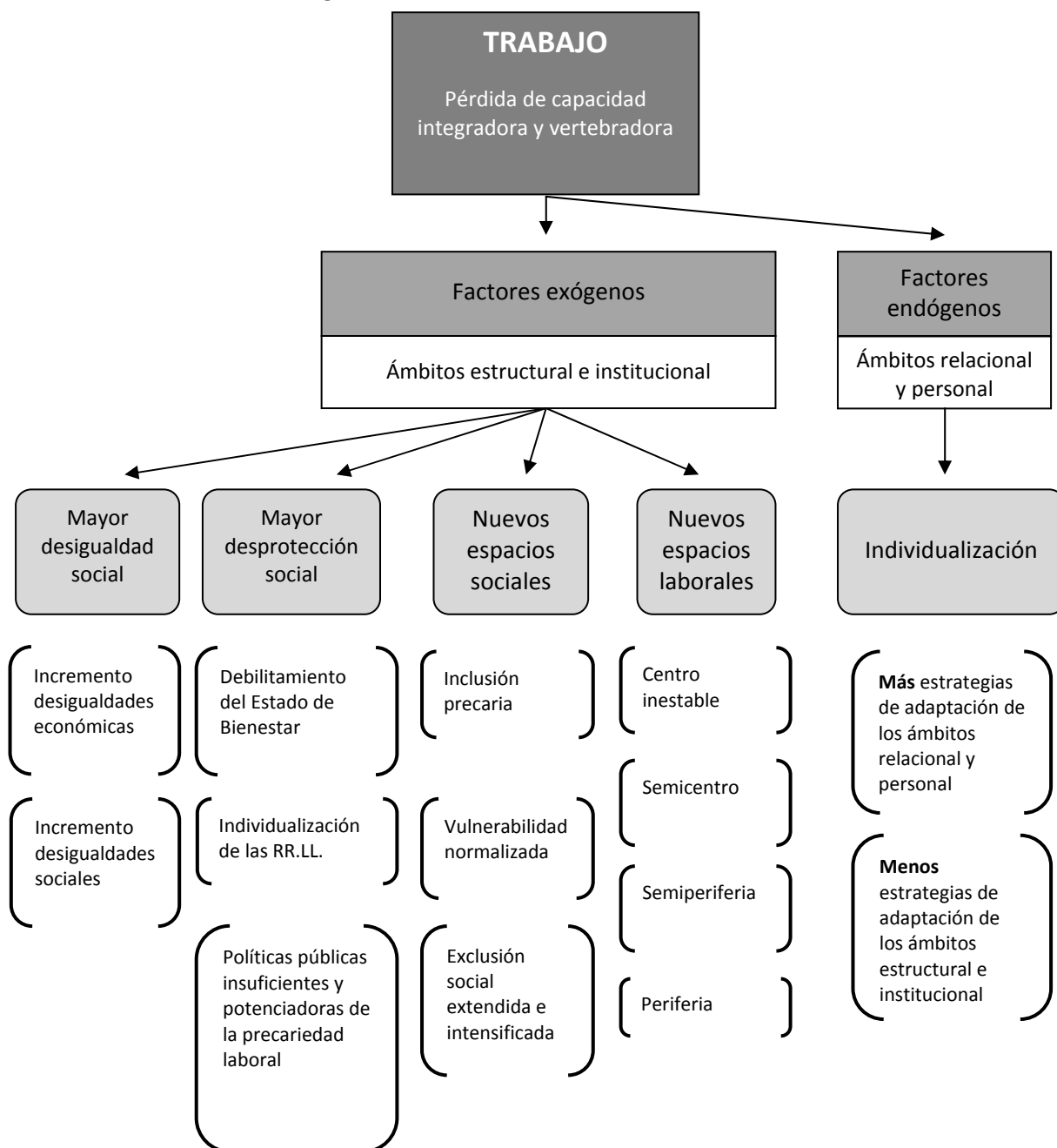
El retroceso experimentado en los derechos laborales responde a un proceso puesto en marcha deliberadamente desde el ámbito institucional a través de instrumentos como las últimas reformas del mercado de trabajo y las políticas públicas que afectan a este último. Éstas se caracterizan por ser insuficientes y favorecedoras de un proceso de segmentación o desigualdad entre los beneficiarios, puesto que han contribuido a que los trabajadores se muestren a disposición del mercado de trabajo y de sus condiciones precarias.

Por último, la red socio-familiar de apoyo –a pesar de las tensiones que ha debido soportar– se ha fortalecido en el nuevo modelo, lo que hace que se convierta, prácticamente, en la única dimensión de inclusión social. Este hecho representa una de las diferencias más significativas entre el antiguo y el nuevo modelo de cohesión social.

En definitiva, el nuevo modelo de cohesión social, ilustrado por la Figura 5.7., se caracteriza por tener unos espacios de vulnerabilidad y de exclusión más amplios y profundos, debido a los procesos de extensión y de intensificación de la precariedad laboral y la exclusión social y, sobre todo, por el proceso de normalización de las situaciones de precariedad laboral y exclusión social –que se materializa en el discurso

sumiso—. Además, los cambios no sólo se han dado en los espacios de vulnerabilidad y exclusión social sino que también han afectado al espacio de inclusión social al ser devaluado. En el nuevo modelo de cohesión social se aceptan como integradoras situaciones laborales y sociales que en el antiguo modelo eran consideradas como propias de la vulnerabilidad o incluso, de exclusión social.

Figura 5.7. Nuevo modelo de cohesión social



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, en el nuevo modelo de cohesión social se está dando un proceso de desprotección creciente por parte de las estructuras sociales hacia las personas, de manera que éstas buscan la integración social a través de estrategias individuales –alejadas ya del trabajo– que son más débiles que las estrategias colectivas o estructurales (Alonso y Fernández, 2013) propias del antiguo modelo de cohesión social. De este modo, la responsabilidad sobre las situaciones de precariedad laboral y exclusión social ya no es tanto colectiva como individual, por lo que se profundiza en la creciente individualización que han experimentado las sociedades modernas en las últimas décadas.

El nuevo modelo de cohesión social puede tener consecuencias sobre la transformación definitiva de la sociedad salarial al experimentarse una regresión hacia estadios con características que recuerdan más a aquellos previos a su constitución actual. En éstos, el trabajo no era un elemento vertebrador de la sociedad y la protección de la “comunidad” era más eficiente que la de la “sociedad” debido a la existencia de un Estado social mínimo, lo que provocaba la existencia de trabajadores y grupos sociales sobrantes o invisibles. Esto puede ocurrir con los jóvenes y con los mayores de 55 años, abocándolos a vidas centradas en la subsistencia y desarrolladas en los márgenes de la sociedad.

Ahora bien, la situación actual se asemeja a una nebulosa en la que a pesar de comenzar a vislumbrarse las estructuras sociales del nuevo modelo de cohesión social con cierta claridad, aún no aparecen en el horizonte instrumentos o factores sólidos para manejarlo o incluso hacerle frente, más que el uso de la red socio-familiar de apoyo en el marco de una estrategia pasiva o defensiva. Por el momento, en el relato de la precariedad laboral aparecen voces críticas aunque la movilización es escasa, lo que va a permitir el asentamiento del nuevo modelo de cohesión social caracterizado por la desigualdad social, la desprotección y la individualización de las relaciones sociales en nuevos espacios sociales devaluados –inclusión–, ampliados y más profundos –vulnerabilidad y exclusión–.



## Bibliografía



## Bibliografía

- Aglietta, M. (1979). *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Ed. S. XXI.
- Aguilera Izquierdo, R. (2002): "El principio de «causalidad» en la contratación temporal". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número 33, pp.99-123.
- Alba, A. (1998): "How temporary is temporary employment in Spain". *Journal of Labor Research*, volumen 19, 4, pp. 695-710.
- Albizu, E. (1997). *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*. Barcelona: Ariel.
- Alonso, L. E. (1994): "Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa". En Delgado, J. M. y Gutiérrez Fernández, J. (coords.): *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.
- Alonso, L. E. (1999). *Trabajo y ciudadanía*. Madrid: Trotta.
- 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.
- Álvarez Aledo, C. (1996). *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español*. Madrid: CES.
- Alvira Martín, F. (1983): "Perspectiva cualitativa-perspectiva cuantitativa en la metodología sociológica". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, número 22, pp. 53-76.
- Alvira Martín, F. (2004). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Madrid: CIS.
- Amin, A. (1994): "La especialización flexible y las pequeñas empresas en Italia: mitos y realidades". En Pollert, Anna (comp.): *¿Adiós a la flexibilidad?* Madrid: MTSS.
- Aragón, J. et al. (2012). "Trabajadores pobres y empobrecimiento en España". *Fundación 1º de Mayo, Colección Estudios*, número 56. Madrid: CC.OO.
- Arendt, H. (1974/1993). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
- 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*, volumen 31, número 2, pp. 281-311.
- Arriba, A. (2002). *El concepto de exclusión en política social*. Unidad de Políticas Comparadas CSIC: Documento de Trabajo 02-01. Documento electrónico: <http://digital.csic.es/bitstream/10261/1495/1/dt-0201.pdf>. Fecha de acceso: 29/08/14
- Atkinson, J. (1986): "Flexibilidad del empleo en los mercados de trabajo internos y externos". En Dahrendorf, R., Köhler, E., y Piotet, F. (comps.): *Nuevas formas de*

- trabajo y de actividad*. Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Balcells i Junyent, J. (1994). *La investigación social: introducción a los métodos y las técnicas*. Barcelona: PPU.
- Barthes, R. (1974). "Introducción al análisis estructural de relatos". En R. Barthes et al.: *Análisis estructural del relato*. Buenos Aires: Tiempo Contemporáneo.
- Barthes, R. (1980). *Mitologías*. Madrid: Siglo XXI de España.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Bauman, Z. (2006). *Vida líquida*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beltrán, M. (2002): "Cinco vías de acceso a la realidad social". En García Ferrando, M., Ibáñez, J. y Alvira, F. (comp.): *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación social*. Madrid: Alianza.
- Bentolila, S. y Dolado, J. (1993). *La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad*. Madrid: Banco de España.
- Bentolila, S., Dolado, J. y Jimeno, J. F. (2008). *Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience*. CESifo DICE Report 4/2008.
- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social: significado y medida*. Barcelona: Ariel.
- Bericat, E. (2001): "Max Weber o el enigma emocional del origen del capitalismo". *REIS*, número 95, pp. 9-36.
- 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.
- Carabaña, J. y Salido, O. (2010): "Sobre la difusa relación entre desempleo y pobreza". *Panorama Social*, número 12, pp. 15-28.
- Carbonero, M. A., Guinea-Martin, D. y Zugasti, N. (2012): "Los procesos de exclusión del empleo". En Laparra, M. y Pérez, B. (coord.): *Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España*, volumen 35 de la colección Estudios Sociales de la Fundación "la Caixa". Barcelona: Fundación "la Caixa".
- Cáritas (2012). *De la coyuntura a la estructura. Los efectos permanentes de la crisis*. Madrid: Cáritas.
- Carnoy, M. (2000). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza.
- Carrasco Carpio, C. y García Serrano, C. (2012). *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2011*. Madrid: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Casas, M. E., Baylos, A. y Escudero, R. (1990): "El Estatuto de los Trabajadores. Diez años después: pervivencias, insuficiencias, desviaciones y reformas". *Relaciones Laborales*, tomo I, pp. 182-221.



- Casey, B. (1994): "Testimonio de las encuestas sobre las tendencias del empleo «no convencional»". En Pollert, Anna (comp.): *¿Adiós a la flexibilidad?* Madrid: MTSS.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castillo, J. J. (1987). "Crisis del trabajo y cambios sociales". *REIS*, número 38, pp. 7-20.
- Cavas Martínez, F. (2012) (coord.). *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.
- Cea D'Ancona, M. A. (2001). *Metodología cuantitativa. Estrategias de investigación social*. Madrid: Síntesis Sociológica.
- Cebrián, I., Moreno, G. y Toharia, L. (2011). "La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida". *Revista de Economía Pública*, número 198, pp. 103-127.
- CIS (2009). Encuesta número 2798. Barómetro de abril de 2009.
- Colectivo Ioé. (2012a). *Discapacidades e inclusión social*, volumen 33 de la colección Estudios Sociales de la Fundación "la Caixa". Barcelona: Fundación "la Caixa".
- Colectivo Ioé. (2012b). "La participación ciudadana. Algunos apuntes a partir del Barómetro Social de España". *Cuadernos de Trabajo Social*, volumen 25, número 2, pp. 309-319.
- Coller, X. (1997). *La empresa flexible*. Madrid: Siglo XXI.
- Comisiones Europeas (1984). *Decisión del Consejo, de 19 de diciembre de 1984, relativa a una acción comunitaria específica de lucha contra la pobreza*. Diario Oficial de las Comunidades Europeas. (85/8/CEE)
- Davia, M. A. (2013). "Mercado de trabajo y desigualdad". En: Ruiz-Huerta, Jesús (dir.): *Primer Informe sobre la Desigualdad en España*. 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*, volumen. 70, número 2, pp. 423-444.
- De los Cobos Arteaga, F. (2015): "Las caras de la vulnerabilidad social. La insuficiencia de las protecciones y del reconocimiento en las sociedades postindustriales". *Praxis Sociológica*, número 19, pp. 187-210.
- Díez, F. (2001). *Utilidad, deseo y virtud*. Barcelona: Península.
- Esping-Andersen, G. (1993). *Los tres mundos del Estado del Bienestar*. Valencia: Alfons el Magnànim.
- Ferrara, M. (1995): "Los Estados del Bienestar del Sur en la Europa Social". En Sarasa, S. y Moreno, L. (coord.): *El Estado de Bienestar en la Europa del Sur*. Madrid: CSIC.
- Fina, Ll. (1991). *El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate*. Madrid: MTSS.
- Foucault, M. (2009). *Nacimiento de la biopolítica*. Madrid: Akal.
- Friedman, M. y Friedman, R. (1979). *Libertad de elegir*. Barcelona: Grijalbo.

- Fundación FOESSA. (2008). *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, 2008*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Fundación FOESSA. (2010). *El primer impacto de la crisis en la cohesión social en España. Colección Estudio, número 32*. Madrid: Cáritas Española.
- Fundación FOESSA (2013). *Desigualdad y derechos sociales*. Madrid: Fundación FOESSA.
- 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.
- Galindo Lucas, A. (2008): "Eficacia de las políticas de inclusión social en la Región de Murcia". En Hernández Pedreño, M. (coord.): *Exclusión social y desigualdad*. Murcia: Universidad de Murcia.
- García Ferrando, M. (2002) "La encuesta". En García Ferrando, M., Ibáñez, J. y Alvira, F. (comp.): *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza.
- García Serrano, C. (2007): "Las políticas del mercado de trabajo: desempleo y activación laboral". *Política y Sociedad*, volumen. 44, número 2, pp. 135-151.
- García Serrano, C., Garrido, L. y Toharia, L. (1999): "Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes". En Miguélez, F., Prieto, C. (dirs. y coords.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- García Serrano, C. y Toharia, L. (2008): "Empleo y pobreza". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, número 75, pp. 163-184.
- Gaviria, M., Laparra, M. y Aguilar, M. (1995). "Aproximación teórica al concepto de exclusión". En F. Álvarez Uría y otros: *Desigualdad y pobreza hoy*. Madrid: Talasa.
- Giddens, A. (1995). *Modernidad e identidad del yo*. Barcelona: Península.
- González, M. J. (1997). *Metodología de la investigación social. Técnicas de recolección de datos*. Alicante: Aguaclara.
- González, R. y Pérez Eransus, B. (2006): "Los efectos de dos décadas de reforma laboral: flexibilidad y precariedad en España" En Laparra, M.: *La construcción del empleo precario*. Madrid: Cáritas Española.
- González Mínguez, J. y Vacas, C. (2007). "La flexiguridad como modelo para los mercados de trabajo europeos". *Boletín Económico del Banco de España*, noviembre 2007, pp. 70-86.
- 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.
- Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.
- Grawitz, M. (1984). *Métodos y técnicas de las ciencias sociales*. Tomo II. Barcelona: Hispano Europea.
- Güell, M. y Petrongolo, B. (2003): "How binding are legal limits? Transition from temporary to permanent work in Spain". *Labour Economics*, número 14, pp. 153-183.

- Gutiérrez, R. y García Espejo, I. (2010): "Empleo y pobreza en España". *Panorama Social*, número 12, pp. 29-40.
- Habermas, J. (1982). *Conocimiento e interés*. Madrid: Taurus.
- Habermas, J. (1985/1997). *Ensayos políticos*. Barcelona: Península.
- Hernanz, V. (2003). *El trabajo temporal y la segmentación. Un estudio de las transiciones laborales*. Volumen 147 de la Colección Estudios. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Hernández Martínez, P. J., Méndez Martínez, I. y Tovar Arce, M. (2010). *Temporalidad y desempleo. Análisis de las diferencias entre la Región de Murcia y España*. Murcia: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
- Hernández Martínez, P. J., Méndez Martínez, I., Pedreño Cánovas, A. y Tovar Arce, M. (2011). *El mercado laboral de los jóvenes en la Región de Murcia*. Murcia: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
- Hernández Pedreño, M. (2008a) (dir.). *Exclusión social en la Región de Murcia*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Hernández Pedreño, M. (2008b) (coord.). *Exclusión social y desigualdad*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Hernández Pedreño, M. (2014) (dir.). *Evolución de la exclusión social en la Región de Murcia: repercusiones sociales de la crisis*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Hernández Pedreño, M. (2015): "La muestra en la investigación cualitativa". En Caparrós, N. y Raya, E. (coord.): *Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Grupo 5.
- Herrador Buendía, F. (2008). *Política social de mercado de trabajo en España*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Herráiz Martín, M. S. (2008). "La puesta en práctica de la flexiguridad: ¿una posición mágica para los problemas de empleo en los países de la Unión Europea?". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número 22, pp. 231-249.
- Hyman, R. (1994): "La teoría de la producción y la producción de la teoría". En Anna Pollert (comp.): *¿Adiós a la flexibilidad?* Madrid: MTSS.
- Ibáñez, J. (1979). *Más allá de la sociología. El grupo de discusión: Técnica y crítica*. Madrid: Siglo XXI.
- Ibáñez, J. (2002): "Perspectivas de la investigación social: el diseño en las tres perspectivas". En García Ferrando, M., Ibáñez, J. y Alvira, F. (comp.): *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza.
- INE (2011). *Encuesta de empleo del tiempo 2009-2010*. Documento electrónico: <http://www.ine.es/prensa/np669.pdf>. Fecha de acceso: 20/07/2014.
- INE (2014a). *El empleo de las personas con discapacidad*. Documento electrónico: <http://www.ine.es/prensa/np883.pdf>. Fecha de acceso: 12/08/2014.
- INE (2014b). *Análisis de la evolución reciente de la población activa en España*. Documento electrónico: [http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/evolucion\\_epa.pdf](http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/evolucion_epa.pdf). Fecha de acceso: 16/11/2013.

- Inglehart, R. (1991). *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid: Siglo XXI.
- Köhler, H-D. y Martín Artiles, A. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.
- Kvale, S. (1996). *Interviews. An introduction to qualitative research interviewing*. London: SAGE.
- 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*, número 5, pp. 15-57.
- Lenoir, R. (1974). *Les exclus: un Français sur dix*. París: Seuil.
- Lope Peña, A., et al. (2002). *Alejar la precariedad laboral*. Barcelona: Icaria.
- López-Aranguren, E. (1990). "El análisis de contenido". En García Ferrando, M., Ibáñez, J. y Alvira, F. (comp.): *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza.
- 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.
- Maffesoli, M. (1997). *Elogio de la razón sensible*. Barcelona: Paidós.
- Malgesini, G. (coord.) (2013). *Informe anual sobre la vulnerabilidad social 2011-2012*. Madrid: Cruz Roja Española.
- Malgesini, G. y Candalija, J. (2014). *Dossier de pobreza de EAPN España*. Madrid: EAPN.
- Malo, M. A. y Dávila, C. D. (2006). *La protección social de las personas con discapacidad: ayudas técnicas, ayudas personales y pobreza*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Malo, M. A. y Toharia, L. (2008): "La reforma de los despidos de 2002". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, número 76, páginas 111-128.
- Malo de Molina, J. L. (1987): "La flexibilidad del mercado de trabajo desde la perspectiva de la política económica". *Relaciones Laborales*, tomo I, pp. 1109-1120.
- Mardones, J. M. (1994). *Filosofía de las ciencias humanas y sociales*. Barcelona: Anthropos.
- Marqués, I. (2015). *La movilidad social en España*. Madrid: Catarata.
- Martín Artiles, A. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales*. Madrid: CES.
- Martínez Virto, L. y García Pérez, A. (2012): "La transformación de las condiciones de vida de los hogares: privación material, derechos sociales y modelos de convivencia". En Laparra, M. y Pérez, B. (coord.): *Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España*, Volumen 35 de la colección Estudios Sociales de la Fundación "la Caixa". Barcelona: Fundación "la Caixa".
- Marx, K. (1867/1999). *El capital*. México: FCE.
- Mejía, J. (2000): "El muestreo en la investigación cualitativa". *Investigaciones sociales*, número 5, pp. 165-180.

- Miguélez, F. (2004): "La flexibilidad laboral". *Revista andaluza de relaciones laborales*, número 13, pp. 17-36.
- Miguélez, F. (2007): "Flexiseguridad, bienestar y cohesión social". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, número 1 Extra, pp. 145-160.
- Miguélez, F. (2013): "¿Están fallando las políticas de empleo?". *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, volumen 1, pp. 143-156.
- Miguélez, F. y Prieto, C. (2001): "Crisis del empleo y cohesión social". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, número 19, pp. 223-240.
- Miguélez, F. y Prieto, C. (2009): "Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa". *Política y sociedad*, volumen 46, número 1-2, pp. 275-287.
- Miguélez, F. y Rebollo, J. O. (1999): "Negociación colectiva en los noventa". En Miguélez, Fausto y Prieto, Carlos (coords.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.
- Millar, R., Crute, V. y Hargie, O. (1992). *Professional interviewing*. London: Routledge.
- Ministerio de Economía (2012). *Programa Nacional de Reformas 2012*. Documento electrónico:  
<http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/inclusionSocialEspa%20na/programasNacionales/docs/pnrEspana2012.pdf>. Fecha de acceso: 15/08/2014.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Ministerio del Interior (2011). *Anuario Estadístico 2010*. Documento electrónico:  
<http://www.interior.gob.es/documents/642317/1204856/Anuario+Estad%C3%A9stico+del+Ministerio+del+Interior+2010.pdf/b28597a1-c633-4cfa-b2c1-3f0094e55588>. Fecha de acceso: 20/08/2014.
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2010). *Los 10 años de los Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social en el Reino de España*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013a). *Informe de Rentas Mínimas de Inserción. Año 2012*. Madrid: MSSSI.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013b). *Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016*. Madrid: MSSSI.
- Moreno, L. (2000). *Ciudadanos precarios. La "última red" de protección social*. Barcelona: Ariel.
- Moreno de Vega y Lomo, F. (2013): "La política de empleo en España tras la primera década del siglo XXI". En Moreno de Vega y Lomo, F. (coord.): *Políticas públicas de empleo*. Granada: Comares.
- Negueruela, E. (2014). *Tasa de protección por paro según Comunidad Autónoma, sexo y edad. Colección Estudios*, número 59. Madrid: Fundación 1º de Mayo. CC.OO.
- Nicodemo, C. y Nicolini, R. (2011): "Inmigración y desempleo. El impacto de la crisis en algunas comunidades autónomas". En Aja, E., Arango, J. y Oliver, J. (dir.):

- Inmigración y crisis económica. Impactos actuales y perspectivas de futuro, Anuario de la inmigración en España*. Barcelona: Bellaterra.
- Nicole-Drancourt, C. (1992): "L'idée de précarité revisitée". *Travail et emploi*, número 52, pp. 57-70.
- OCDE (1986). *La flexibilidad del mercado de trabajo*. Madrid: MTSS.
- Offe, C. (1984). *La sociedad del trabajo*. Madrid: Alianza.
- Olaz Capitán, A. (2008). *La entrevista en profundidad*. Oviedo: Septem.
- Oliver Alonso, J. (2011): "El mercado de trabajo de la inmigración 2007-2010. Los cambios 2009/2010 en el marco de la crisis". En Aja, E., Arango, J. y Oliver, J. (dir.): *Inmigración y crisis económica. Impactos actuales y perspectivas de futuro, Anuario de la inmigración en España*. Barcelona: Bellaterra.
- Oliver Alonso, J. (2013): "La inmigración y la doble recesión del mercado de trabajo en España 2011-2012". En Aja, E., Arango, J. y Oliver, J. (coord.): *Inmigración y crisis: entre la continuidad y el cambio*. Barcelona: Fundación CIDOB.
- Ortí, A. (1999): "La confrontación de modelos y niveles epistemológicos en la génesis e historia de la investigación social". En Delgado, J. M. y Gutiérrez, J. (coord.): *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.
- Ortí, A. (2002) "La apertura y el enfoque cualitativo o estructural". En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (comp.): *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza.
- Ortín, J. (1994): "Población y actividad económica". En Lucas Marín, A. (coord.): *Sociología para la empresa*. Madrid: McGraw-Hill.
- Ortiz García, P., García Romero, B. y Sánchez-Mora Molina, M.I. (2012): "Reformes legislatives et flexibilité du marché du travail en Espagne". XIIIes Journées Internationales de Sociologie du Travail, Bruxelles. 25-27 Janvier, 2012.
- Ortiz García, P. (2013): "Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, volumen 31, número 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*, número. 82, pp. 73-92.
- Pahl, R. (1991). *Divisiones del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Pajares, M. (2010). *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2010*. Madrid: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. London: Sage.
- Paugam, S. (2007). *Las formas elementales de la pobreza*. Madrid: Alianza.
- Peiró, J. M. (dir.) (1993). *Los jóvenes ante el primer empleo*. Valencia: Nau Llibres.
- Pérez Bueno, L. y Huete García, A. (2008): "Discapacidad y exclusión social". En Laparra, M. y Pérez, B. (coord.): *Exclusión social en España. Un espacio diverso y disperso en intensa transformación*. Madrid: Fundación FOESSA.

- Pérez Yruela, M. y otros (2002). *Pobreza y exclusión social en Andalucía*. Madrid: IESA-CSIC.
- Pérez Yruela, M. y otros (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 Pollert, Anna (comp.): *¿Adiós a la flexibilidad?* Madrid: Ed. MTSS.
- 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 conflicto i el canvi socials*, número 2, pp. 117-129.
- Ramos, J. (2001): “Flexibilidad y nuevos retos laborales: ¿resignación o imaginación?” *Relaciones Laborales*, tomo I, pp. 595-619.
- Raya, E. (2006). *Indicadores de exclusión social. Una aproximación al estudio aplicado de la exclusión social*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- Raya, E. y Hernández Pedreño, M. (2014): “Acompañar los procesos de inclusión social. Del análisis de la exclusión a la intervención social”. *Trabajo Social*, número 16, pp. 143-156.
- Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN) (2009). *El impacto de la crisis en la pobreza y la exclusión social: diagnóstico y actuaciones*. Documento electrónico: [http://www.eapn-galicia.com/archivos/606\\_--el-impacto-de-la-crisis-en-la-pobreza-y-la-exclusion-social.pdf](http://www.eapn-galicia.com/archivos/606_--el-impacto-de-la-crisis-en-la-pobreza-y-la-exclusion-social.pdf) Fecha de acceso: 20/11/2013.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo*. Barcelona: Paidós.
- Ruiz Olabuénaga, J. I. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Ruiz Santos, C. (1998). *Las dimensiones de la flexibilidad organizacional: propuesta de un modelo integrador*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Sáez, F. (1997). “Políticas de Mercado de Trabajo en España y en Europa”. *Papeles de Economía Española*, número 72, pp. 309-325.
- Safarti, H. y Cobrin, C. (dirs.) (1988). *La flexibilidad del mercado de trabajo*. Madrid: MTSS.
- Sagardoy Bengoechea, J. A. (1998): “El Estatuto de los Trabajadores”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número 13, pp. 95-107.
- Sapir, A. (2006): “Globalization and the Reform of the European Social Models”. *Journal of Common Market Studies*, volumen 44, número 2, pp. 369-390.
- Sánchez-Mora Molina, I., Clavero Mira, E. y Manzanera Román, S. (2013): “Políticas de vivienda en España y la Región de Murcia”. En Hernández Pedreño, M. (coord.): *Vivienda y exclusión residencial*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Santos Ortega, A., Montalbá Ocaña, C y Moldes Farelo, R. (2004). *Paro, exclusión y políticas de empleo. Aspectos sociológicos*. Valencia: Tirant lo Blanch.

- Santos Ortega, A. (2006): “«Generación Flexible»: vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, volumen 24, número 2, pp. 63-83.
- Santos Ortega, A. (2012): “La juventud española en tiempos de crisis. Paro, vidas precarias y acción colectiva”. *Sociología del Trabajo*, número 75, pp. 93-110.
- Segura, J. et al. (1991). *Análisis de la contratación temporal en España*. Madrid: MTSS.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sieber, S. D. (1973): “The integration of fieldwork and surveys methods”. *American Sociological Review*, volumen 78, número 6, pp.1335-1359.
- Simmel, G. (1908/1977). *Sociología: estudios sobre las formas de socialización*. Madrid: Revista de Occidente.
- Smith, A. (1776/1994). *La riqueza de las naciones*. Madrid: Alianza.
- Smith, C. (1994): “De la automatización de los años sesenta a la especialización flexible: un déjà vu de las panaceas tecnológicas”. En Pollert, Anna (comp.): *¿Adiós a la flexibilidad?* Madrid: MTSS.
- Solano Lucas, J. C. (2008): “La exclusión social a través de la desigualdad de oportunidades educativas”. En Hernández Pedreño, M. (coord.): *Exclusión social y desigualdad*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Subirats, J. (dir.) (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Colección Estudios sociales nº 16. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Subirats, J. (dir.) (2005). *Análisis de los factores de exclusión social*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Subirats, J. (dir.) (2006). *Fragilidades vecinas. Narraciones biográficas de exclusión social urbana*. Barcelona: Icaria.
- Subirats, J. y Gomà, R. (2003). *Un paso más hacia la inclusión social*. Barcelona: Instituto de Gobierno y Políticas Públicas; Universidad Autónoma de Barcelona.
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Tezanos, J. F. (2001a). *El trabajo perdido*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Tezanos, J. F. (2001b). *La sociedad dividida. Estructura de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas avanzadas*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Tezanos, J. F. (2004): “Tendencias de dualización y exclusión social en las sociedades tecnológicas avanzadas. Un marco para el análisis”. En Tezanos, J. F. (ed.) (2004): *Tendencias en exclusión social y políticas de solidaridad. Tercer foro sobre tendencias sociales*. Madrid: Sistema.
- Titmuss, R. (1958). *Essays on the Welfare State*. London: Allen & Unwin.
- Toharia, L. (1996). “Empleo y paro en España: situación y perspectiva”. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, número 35, pp. 36-67.
- Toharia, L. (dir.) (1998). *El mercado de trabajo en España*. Madrid: McGraw Hill.
- Toharia, L. (2002). “El modelo español de contratación temporal”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, número 64, pp. 117-142.



- Toharia, L. (dir.) (2005). *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Toharia, L. (dir.) (2009). *El sistema español de protección por desempleo: equidad, eficiencia y perspectivas*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Toharia, L. y Cebrián, I. (2007). *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*. Volumen 32 de la Colección Informes y Estudios. 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.
- Torres López, J. y Montero Soler, A. (2004): “Políticas económicas, pobreza y desigualdad: la «nueva desigualdad»”. En Tezanos, J. F. (ed.) (2004): *Tendencias en exclusión social y políticas de solidaridad. Tercer foro sobre tendencias sociales*. Madrid: Sistema.
- Tortosa, J. M. (2004): “Pobreza y desigualdad social”. En Tezanos, J. F. (ed.) (2004). *Tendencias en exclusión social y políticas de solidaridad. Tercer foro sobre tendencias sociales*. Madrid: Sistema.
- Townsend, P. (1979). *Poverty in the United Kingdom: A survey of household resources and living standards*. London: Allen Lane and Penguin Books.
- UGT (2014). *Dos años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva*. Madrid: UGT. Documento electrónico: [http://www.ugt.es/actualidad/2014/febrero/07-02\\_Dos\\_anyos\\_de\\_reforma\\_laboral\\_UGT.pdf](http://www.ugt.es/actualidad/2014/febrero/07-02_Dos_anyos_de_reforma_laboral_UGT.pdf) Fecha de acceso: 14/09/2014
- Valdés Dal-Ré, F. (1999): “La flexibilidad del mercado de trabajo: Teoría e ideología”. En Castillo, J. J. (ed.): *El trabajo del futuro*. Madrid: Complutense.
- Valles, M. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis Sociología.
- Valles, M. (2002). *Entrevistas cualitativas*. Madrid: CIS.
- Walsh, T. (1994): “Empleo «flexible» en los sectores de la venta al por menor y la hostelería”. En Pollert, Anna (comp.): *¿Adiós a la flexibilidad?* Madrid: MTSS.
- Weber, M. (1904/1993). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona: Península.
- Whittagen, T., Tros, F y Van Lieshout, H. (2003): “Towards flexicurity?: balancing flexibility and security in EU Member States”. *European Journal of Social Security*, volumen 6, número 2, pp. 113-136.
- Whittington, R. (1994): “Fragmentación de la investigación y desarrollo (I+D) industrial”. En Pollert, Anna (comp.): *¿Adiós a la flexibilidad?* Madrid: MTSS.
- Zalakain, Joseba (2006): “Trabajo, trabajadores pobres e inserción social”. *Documentación Social*, número 143, pp. 45-76.
- Zubero, Imanol (2006). “Las nuevas relaciones entre empleo e inclusión: flexibilización del trabajo y precarización vital”. *Documentación Social*, número 143, pp. 11-30.