

José María Zufiaur
(Coordinador)

**LOS RETOS DE LA IGUALDAD
EN EL TRABAJO**

SUMARIO

PRÓLOGO

Esteban Rodríguez Vera	9
------------------------------	---

INTRODUCCIÓN

José María Zufiaur	13
--------------------------	----

PRIMERA PARTE: LAS CARACTERÍSTICAS

ACTUALES DEL TRABAJO Y EL EMPLEO	23
--	----

I. <i>Rasgos del modelo laboral español e implicaciones sobre el trabajo y el empleo.</i> Antonio González González	25
II. <i>Las formas de integración laboral y su incidencia sobre la desigualdad en el trabajo en Europa.</i> Philippe Pochet y Ramón Peña-Casas	59

SEGUNDA PARTE: LOS FACTORES DE DESIGUALDAD

EN EL TRABAJO EN ESPAÑA	79
-------------------------------	----

III. <i>Satisfacción e insatisfacción en el desempeño laboral, como factor de desigualdad en el trabajo en España.</i> Luis Enrique Alonso y Carlos Jesús Fernández Rodríguez	81
IV. <i>Las condiciones de trabajo como factor de desigualdad: de Europa a España.</i> Laurent Voguel	105
V. <i>La desigualdad retributiva en el trabajo en España: causas y consecuencias.</i> José Ignacio Pérez Infante	123
VI. <i>Las desigualdades de renta entre capital y trabajo en España: evolución y comparación con otros países industrializados.</i> Juan Torres López	161

VII. <i>"La mano invisible que mece la cuna. Clase social, capital de integración laboral y trayectorias profesionales". Discontinuidad de las trayectorias profesionales como factor de desigualdad.</i> Tomás Valdés	177
TERCERA PARTE: LOS FACTORES DE DESIGUALDAD EN EL EMPLEO EN ESPAÑA	191
VIII. <i>Costes y distorsiones de la elevada temporalidad del empleo en España.</i> Antonio González González	193
IX. <i>Las nuevas características del trabajo y su influencia sobre los derechos pasivos de los trabajadores.</i> Jaime Frades	205
X. <i>La discriminación y las políticas antidiscriminación vistas desde el mundo de la inmigración.</i> Lorenzo Cachón Rodríguez	225
XI. <i>Discriminación por razón de edad.</i> Lourdes López Cumbre	253
XII. <i>Teoría crítica del talento: el empleo femenino.</i> Soledad Murillo de la Vega	305
XIII. <i>Hacia la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español.</i> Miguel Á. Malo, C. Delia Dávila, Ricardo Pagán	325
CUARTA PARTE: EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES	351
XIV. <i>Diálogo social y negociación colectiva con perspectiva de género.</i> Almudena Fontecha López	353
XV. <i>Salarios y distribución de la renta en la última etapa de crecimiento de la economía.</i> Antonio Ferrer	369

PRÓLOGO

Esteban Rodríguez Vera
Ministerio de Trabajo e Inmigración

El libro que tengo el honor de prologar, "los retos de la igualdad en el trabajo", es una iniciativa de la Fundación Largo Caballero que ha contado con el patrocinio del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

La iniciativa de publicar este libro se enmarca, cuando se adoptó, en el año 2008, en el contexto de la celebración de un hito histórico en la lucha por la igualdad en el trabajo, la conmemoración del centenario del día de la mujer trabajadora (8 de marzo), que es un día que simboliza la lucha por la igualdad de las mujeres en el trabajo y en la sociedad, y conecta con el objetivo del año europeo para la igualdad de oportunidades para todos que tuvo lugar el año 2007 de relanzar el debate sobre la igualdad y no discriminación con el fin de que la ciudadanía adquiriera conciencia de la necesidad de rechazar cualquier tipo de comportamiento o conducta discriminatoria.

El libro no aborda el estudio de la igualdad y no discriminación en su globalidad, en toda su extensión, sino que circunscribe su análisis a un ámbito concreto, el del mundo del trabajo, que es un ámbito en el que la discriminación está todavía muy presente, pero que, como ha destacado la Organización Internacional del Trabajo, es un ámbito estratégico desde el que se puede librar mejor la batalla contra la discriminación.

El panorama que presenta, a nivel mundial, la lucha contra la discriminación en el trabajo es contradictoria. Es cierto que desde que hace cien años se iniciaron las primeras luchas por la igualdad y no discriminación en el trabajo se han producido en este terreno avances muy significativos, pero también es cierto que todavía queda mucho por hacer para erradicar la discriminación en el trabajo y para que la igualdad en el ámbito laboral sea una realidad.

Desde luego el más importante avance que se ha producido en este tiempo es que el principio de igualdad y no discriminación en el trabajo ha tenido un amplio reconocimiento jurídico e institucional a nivel internacional. En efecto, la igualdad en el trabajo es ya un principio jurídico universal que aparece recogido en los principales textos internacionales, y de manera muy especial en los convenios y recomendaciones de la OIT, y a través de éstos se ha incorporado a la mayoría de los ordenamientos jurídicos nacionales. Es también un principio y un derecho fundamental de la Unión Europea

y también de nuestro ordenamiento constitucional y laboral que reconocen expresamente el derecho de los trabajadores a no ser discriminados en el acceso al empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

Si tuviéramos que valorar el compromiso que existe a nivel mundial en relación con la lucha contra la discriminación en el trabajo desde el punto de vista normativo tendríamos que llegar a la conclusión de que dicho compromiso es universal ya que la gran mayoría de los 180 Estados Miembros de la OIT -9 de cada 10- han ratificado los convenios número 100 y 111 sobre igualdad de remuneración (1951) y sobre discriminación en el empleo y la ocupación (1958), respectivamente.

Ahora bien, aunque con el impulso que ha dado la OIT a la lucha contra las discriminaciones en el ámbito laboral han sido importantes los avances que se han producido en el campo de la igualdad legal en el trabajo es lo cierto no obstante que todavía existe un importante camino por recorrer para llegar a la igualdad efectiva en dicho ámbito. En las sociedades de nuestro tiempo en general y en la española en particular existen todavía importantes "brechas de igualdad" en el trabajo en relación con diferentes colectivos de la población que hay que eliminar.

Para salvar estas "brechas de igualdad" tenemos que superar en primer lugar los múltiples obstáculos que todavía se interponen para alcanzar la igualdad real y efectiva en el trabajo. El primero de ellos es desde luego el cultural; en gran medida, muchas de las desigualdades o discriminaciones que se mantienen todavía en nuestras sociedades, incluso en aquellas que cuentan con legislaciones que proclaman la igualdad en el trabajo como un derecho y prohíben la discriminación en el trabajo, se debe a que en las mismas están arraigados valores, estereotipos o prejuicios que justifican la existencia de las desigualdades o discriminaciones que se aplican por encima de las leyes.

Por lo tanto, para combatir la discriminación laboral no basta que las leyes reconozcan el derecho a la igualdad en el trabajo y que prohíban la discriminación laboral sino que es necesario además que dichas leyes cambien los valores, estereotipos o prejuicios que están en el origen de la discriminación de que se trate y que establezcan obligaciones específicas de promoción de la igualdad y creen instituciones o mecanismos de control y promoción de su aplicación.

En todo caso, conseguir la igualdad en el trabajo es en este momento, uno de los desafíos mas importantes a que se enfrentan las sociedades de nuestro tiempo. Por ello podríamos decir con la OIT que esta "es la hora de la igualdad en el trabajo"

Eliminar las desigualdades que existen en el mundo del trabajo en este momento es fundamental, desde luego, si queremos que los valores de la dignidad humana y de la libertad individual, la justicia y la cohesión social sean algo más que meras declaraciones. Pero también es esencial si queremos aprovechar los recursos y los talentos de que disponen las sociedades y si queremos aumentar las posibilidades de desarrollo económico y de desarrollo humano de las mismas. En definitiva, es importante eliminar

las discriminaciones laborales porque la igualdad en el trabajo no sólo beneficia a las personas que estén siendo objeto de discriminación en su trabajo sino que beneficia también a las economías de los países y al desarrollo de las sociedades en general.

Por otra parte, la experiencia nos demuestra que las personas que son objeto de discriminación laboral son objeto también de desigualdad y discriminación en otras esferas y ámbitos de la vida. Son, por tanto, objeto de discriminación múltiple. Ahora bien, para que desaparezca esa discriminación múltiple es esencial que se elimine la discriminación laboral, ya que el trabajo en nuestras sociedades es el principal factor de igualdad e integración social. Por ello, reitero, es tan importante conseguir la igualdad en el trabajo y la eliminación de la discriminación laboral.

Ahora bien, otra cuestión que tenemos que tener en cuenta cuando tratamos de combatir la discriminación laboral es que las desigualdades y las discriminaciones que existen en el ámbito laboral se transforman; consecuentemente, algunas de las desigualdades o discriminaciones que han existido tradicionalmente en el mercado de trabajo en este momento han desaparecido prácticamente o son menos visibles, en tanto que otras han adoptado nuevas formas; pero también es cierto que hoy están apareciendo nuevas manifestaciones de desigualdades o discriminaciones en el mundo del trabajo. Por lo tanto, para luchar contra la discriminación que se produce en el mundo del trabajo es necesario actuar en todo momento sobre todos los factores discriminantes; por otra parte, la lucha contra la discriminación en el trabajo debe ser permanente, pues aunque seamos capaces de eliminar ciertas formas de discriminación siempre aparecerán otras nuevas.

No voy a referirme aquí a las diferentes circunstancias personales o de otro tipo -sexo, origen racial o étnico, edad, discapacidad, orientación sexual, estilo de vida, etc- que son determinantes de las discriminaciones laborales, pues de ello se ocupan precisamente los autores de los trabajos que se recogen en el libro. Simplemente diré una cosa y es que en una coyuntura del mercado de trabajo como la que estamos viviendo en nuestro país en este momento, en la que no se crea empleo y el desempleo alcanza niveles muy altos, sería necesario intensificar las políticas conducentes a la eliminación de la discriminación de que son objeto determinados colectivos en el mercado de trabajo con el fin de facilitarles el acceso a un puesto de trabajo. Esta actuación entiendo que debería estar dirigida prioritariamente a aquellos colectivos que están siendo castigados más gravemente por el desempleo y que encuentran, por tanto, mayores dificultades para encontrar un empleo. Desde mi punto de vista los colectivos que, en este momento, están resultando afectados más gravemente por el desempleo son los jóvenes y los parados de larga duración; por lo tanto sería a estos colectivos a los que debería prestarse una atención prioritaria en este momento.

Finalmente, quiero destacar el papel esencial que tienen los interlocutores sociales en la promoción de la igualdad en el trabajo y en la eliminación de las discriminaciones laborales. Indudablemente, en la consecución de la igualdad en el trabajo y la eliminación de las discriminaciones laborales es muy importante la labor que desarrollan los gobiernos; a éstos corresponde la responsabilidad principal a la hora de combatir las discriminaciones en el mundo del trabajo y promover la igualdad en el trabajo. Ahora

bien, esta tarea requiere, además, el esfuerzo de todos los agentes que intervienen o están presentes en el mundo del trabajo, y de modo muy especial el de las empresas y los propios trabajadores así como el de sus organizaciones representativas.

Creo que para alcanzar la igualdad en el trabajo es necesaria la interacción de las actuaciones de los gobiernos y de los interlocutores sociales a través del dialogo social y de los instrumentos que cada uno de ellos disponen para gobernar las relaciones laborales y regular las condiciones de trabajo.

En este sentido, a través de la negociación colectiva, enriquecida ahora con los instrumentos que aporta la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, como son los planes y medidas de igualdad que deberán negociarse, se puede contribuir decisivamente a corregir muchas de las discriminaciones existentes actualmente en el mundo del trabajo y a lograr que la igualdad sea cada vez mas real y efectiva en dicho ámbito.

Llegados a este punto debo reconocer aquí, por ser de justicia, el importante papel que han tenido los sindicatos en los avances que se han producido en la igualdad en el trabajo en nuestro país. Debo decir que en este ámbito los sindicatos no se han limitado a la mera acción reivindicativa sino que se han implicado en la consecución del objetivo de igualdad en el trabajo a través de la negociación colectiva, que como ya he dicho es una herramienta esencial para avanzar en la igualdad efectiva en el trabajo.

En todo caso, y para terminar, a modo de conclusión deseo dejar sentada una cosa y es que las discriminaciones en el trabajo que todavía existen no van a desaparecer por si solas; el mercado de trabajo por si mismo no va a acabar con las discriminaciones laborales; por lo tanto, para su eliminación va a seguir siendo necesaria, durante mucho tiempo, la actuación de los poderes públicos y de los interlocutores sociales, sobre todo, pero también va a ser necesaria la actuación de otras instituciones y personas, y entre ellas aquellas que con su trabajo contribuyen a elevar la conciencia social sobre lo intolerable que resulta la discriminación en el trabajo o en cualquier otro ámbito de la vida y nos ayudan a conocer las verdaderas causas de la misma y, lo que es más importante, nos aportan posibles soluciones para su corrección o eliminación.

En este sentido, quiero felicitar a la Fundación Largo Caballero por la publicación tan oportuna de este libro que es, como ya he dicho, resultado de la colaboración que el Ministerio de Trabajo e Inmigración viene desarrollando con ella en la realización de estudios y publicaciones sobre la historia y la realidad actual del trabajo en nuestro país, que son de gran utilidad para quienes están interesados en conocer esta realidad social. Aprovecho esta ocasión para decir que el Ministerio de Trabajo e Inmigración está muy satisfecho con la colaboración que viene manteniendo con la Fundación Largo Caballero.

Y, en fin, quiero extender mi felicitación también a quienes han elaborado los trabajos que se recogen en el libro, pues ellos son sus verdaderos autores. Especial mención quiero hacer a José María Zufiaur, ya que él fue, en su día, el que concibió esta obra, en la que se trata el problema de la discriminación en el trabajo de forma integral y con un enfoque interdisciplinar, y el que la impulsó y coordinó. Muchas gracias a todos por el excelente trabajo realizado.

Noviembre de 2009