

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 |

INTRODUCCIÓN

José María Zufiaur
Representante de UGT en el
Comité Económico y Social Europeo

I. La situación social de España (el nivel de justicia social, de igualdad, solidaridad y cohesión social), ha variado profundamente durante las últimas décadas. De una parte, como consecuencia de la industrialización que comenzó en el "tardo franquismo" y de los grandes cambios sociales y culturales vinculados a la conquista de las libertades democráticas. De otra, como efecto de las transformaciones producidas en nuestro modelo de sociedad industrial, transformaciones comunes o similares a las de los países de nuestro entorno.

La incorporación tardía de nuestro país al club de los países industrializados y democráticos trajo consigo, en poco tiempo, una serie de conquistas y de instrumentos de distribución y redistribución social (libertad sindical, negociación colectiva, educación y sanidad universalizadas, sistema fiscal moderno y progresivo, pensiones públicas contributivas y asistenciales, una fuerte incorporación de la mujer al trabajo, el reconocimiento de un conjunto de derechos civiles para determinadas minorías...) que se han materializado en notables avances sociales.

Pero, al mismo tiempo, los cambios en las sociedades industriales europeas respecto al paradigma imperante durante los denominados "treinta gloriosos" (entre los años 1945 y 1975) -pleno empleo, empleo estable y con derechos, trayectorias profesionales continuas y, en general, muy vinculadas a una misma empresa, que favorecían la promoción profesional y la creación de fuertes identidades colectivas, actividad económica encuadrada dentro de regulaciones públicas y sociales del Estado de bienestar asentado sobre la sociedad del trabajo asalariado- han influido también en la nuestra. En ese modelo de sociedad la idea de progreso iba vinculada a la reducción de las desigualdades de condición: en la medida en que se reducían las diferencias entre grupos sociales, los salarios se incrementaban conforme al aumento de la productividad, el "ascensor social" funcionaba produciendo unas mejores condiciones de vida para las nuevas generaciones y se aseguraban un conjunto de protecciones derivadas de la "sociedad salarial". Una sociedad en la que existía confianza en el futuro, se creía en la posibilidad de una promoción social para la mayoría y en que la trayectoria de los hijos iba a superar la condición social de los padres.

Aunque nuestro país se incorporó tarde y de manera escasa a ese modelo (por el paréntesis de 40 años de dictadura) no por ello ha dejado de ser también afectado por las profundas transformaciones que se han producido en ese paradigma, como conse-

cuencia de los avances tecnológicos, la globalización económica y la hegemonía del pensamiento neoliberal.

En consecuencia, el panorama social español se ha modificado también profundamente en los últimos decenios. El paro ha superado casi constantemente, desde finales de los años 70, los dos dígitos. Al tiempo, se ha generado una bolsa enorme de trabajadores temporales que ha llegado a alcanzar una media del 34% y en algunos sectores ha superado el 50% de los trabajadores ocupados, afectando sobre todo a los jóvenes y a las mujeres. Las diferencias salariales se han incrementado y, a la vez, la participación de los salarios en la distribución funcional de la renta ha retrocedido sustancialmente. A los desgastes físicos típicos del tipo de trabajo fordista se han venido a añadir otras cargas físicas, mentales y psicológicas de la nueva organización del sistema productivo. España ha pasado, en algunas décadas, de ser un país de emigración a ser el país de la UE que tiene el mayor porcentaje de trabajadores inmigrantes. Las reiteradas reformas de la seguridad social han significado una reducción de la solidaridad vertical (de los ricos hacia los pobres) mediante una menor contribución del Estado a la financiación de los sistemas públicos y una progresiva disminución de la solidaridad horizontal (entre trabajadores) mediante una acrecentada contributividad en las pensiones y las prestaciones por desempleo; de tal manera que la protección de la seguridad social es bastante desigual entre los propios asalariados. Al concepto de carrera profesional le ha venido a sustituir el de "empleabilidad" mediante la cual los propios trabajadores parece que tienen que ser los empresarios de sí mismos. La continuidad de las trayectorias profesionales ha sido reemplazada por la discontinuidad, la inserción laboral sucesiva y una cierta "descualificación" profesional para un amplio porcentaje de trabajadores, sobre todo jóvenes. El fracaso y el abandono escolar, muy superior entre los sectores sociales más pobres, han alcanzado cifras superiores al 30% y es uno de los principales problemas de futuro a los que se enfrenta el país. La gran conquista de una intensa incorporación de la mujer al empleo ha puesto de manifiesto, sin embargo, grandes discriminaciones de género en la actividad laboral: en los tiempos de trabajo, en las remuneraciones, en la segmentación del trabajo femenino, en el grado de concentración de la precariedad laboral en este colectivo, en la asimétrica promoción profesional, en las trayectorias laborales y en sus repercusiones sobre los derechos pasivos.

Este tipo de profundas modificaciones en el modelo social han sido comunes a los países europeos y a los países desarrollados en general. Las consecuencias sociales y su incidencia sobre la desigualdad han sido, no obstante, bastante diferentes en función de las bases de partida, muy distintas, existentes en cada uno de ellos. En distintos grados, de nuevo las sociedades europeas están enfrentadas a una nueva "cuestión social": al incremento de nuevas y viejas desigualdades.

La Fundación Francisco Largo Caballero, con la colaboración del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ha querido abordar, en línea con el reciente año europeo de la "igualdad de oportunidades para todos", esta problemática. Tratar en su globalidad los nuevos contornos de la desigualdad y la discriminación social en nuestro país hubiera requerido abordar un conjunto de vertientes como la educación, la fiscalidad, las desigualdades territoriales, la protección social y los servicios esenciales a la comunidad, además de las desigualdades en el trabajo. Una tarea sin duda necesaria pero demasiado

ingente para abordarla con los límites temporales y presupuestarios a los que era imperativo ajustarse. En consecuencia, la opción fue limitar el trabajo de reflexión a los retos que plantean la igualdad y la no discriminación en el trabajo. Intentar realizar una primera aproximación a esta problemática, desde distintas vertientes y autores, es lo que pretende esta obra.

II. Dos de las características esenciales de nuestro país en relación con el trabajo son (como se recoge en las contribuciones de Antonio González a esta obra) las relativas bajas tasas de empleo y los altos porcentajes de desempleo. Sobre todo a partir de finales de los años 70 y hasta mediados de los años noventa nuestras tasas de empleo se redujeron, en conjunto, 10 puntos. En ese periodo ello fue sobre todo debido a que la tasa de empleo masculina descendió 18 puntos, mientras que la femenina, que era muy baja, en torno al 26%, apenas si varió. A su vez, el desempleo que en la segunda mitad de los años 70 no superaba el 5%, alcanzó, en sólo siete años (de 1977 a 1984) una tasa de paro del 20%; y la tasa de empleo descendió desde el 48%, en 1977, hasta el 38%, en 1994. La explicación de ello hay que buscarla en la crisis económica de aquellos años, en la fuerte pérdida de empleo en la agricultura como consecuencia de la capitalización de las actividades agrarias, en la enorme pérdida de empleos industriales a raíz de las repetidas reconversiones industriales de sectores obsoletos e incapaces de competir en una economía abierta y en el "boom" demográfico, que provocaron una caída sostenida del nivel de empleo al mismo tiempo que crecía la tasa de paro.

En los 13 o 14 años siguientes, sin embargo, el nivel de empleo crece casi quince puntos (cerca de 20 puntos en el caso de las mujeres) y el desempleo desciende por debajo del 10%. Hasta que, con el comienzo de la crisis económica, el paro se dispara de nuevo hasta llegar a cifras hasta ahora nunca alcanzadas y sobrepasar porcentajes superiores al 18%.

Una de las explicaciones de que España mantenga tasas de paro sistemáticamente superiores a las de la media europea es el enorme incremento de la población activa que ha tenido que absorber en este periodo. De una parte, como consecuencia de la llegada al mercado de trabajo de las generaciones provenientes de la explosión demográfica de los años 70. Por otro lado, debido a la incorporación, en el último quinquenio, al número de activos de varios millones de inmigrantes. Y, finalmente, como consecuencia de la fuerte intensificación de la incorporación de la mujer al mercado laboral. De tal manera que la enorme creación de empleo producida en España entre 1986 y 2006 (8,9 millones más de ocupados) quedó casi compensada por el incremento de la población activa (7,9 millones). Una proporción que no se ha producido, ni de lejos, en los demás países comunitarios.

La menor tasa de empleo española se explica, así mismo, como han demostrado las investigaciones del profesor Vicenç Navarro, por el escaso porcentaje de empleo que en España ocupan los distintos servicios a la comunidad. En nuestro país 9 de cada cien empleados trabajan en este tipo de ocupaciones, mientras que el porcentaje se eleva al 15% en la UE y al 25% en los países nórdicos. También por la relativa debilidad del sector industrial que, en todos los países desarrollados, sigue siendo fundamental para generar innovación y empleo en otros sectores.

A las relativamente bajas tasas de ocupación y elevadas tasas de paro que se dan en nuestro país habría que añadir otro factor (común también a otros países) que es la existencia de amplias zonas de sub-empleo. Una realidad poco estudiada y analizada que merecería ser investigada de una manera más específica. Muchas mujeres, en efecto, trabajan a tiempo parcial (22,9% en España), la inmensa mayoría de ellas porque no pueden hacerlo a tiempo completo. Pero también habría que contabilizar en esta zona de infra-empleo los parados desanimados por la falta de expectativas de empleo, los parados indisponibles (por enfermedad, por imposibilidad de dejar atendidas a personas a su cargo, por estar embarazadas) los parados con una actividad tan reducida que no les impide ser contabilizados como ocupados. Un estudio realizado en Francia (Castel, Fitoussi, Freyssinet, Guaino) estimaba que 7 millones de personas podrían estar más o menos afectadas por estas dificultades de acceso al empleo.

La tasa de actividad femenina sigue siendo, finalmente, y a pesar del fuerte aumento producido en los últimos años, notablemente inferior a la de los varones. Más de 20 puntos de diferencia separan una de la otra: un 48,9% frente a un 69,3%. Todo este conjunto de sub-empleo reduce la tasa de empleo de nuestro país y la capacidad de crear riqueza. Y más allá de la disponibilidad de empleos, estas situaciones de no-empleo o de infra-empleo vienen determinadas, en una medida nada desdeñable por la falta de condiciones sociales y de disposiciones (como la atención a la dependencia o la existencia de guarderías) por parte del Estado para incentivar o desincentivar la actividad laboral.

III. Las desigualdades en el trabajo están actualmente condicionadas profundamente por tres grandes transformaciones que han afectado a la estructura del empleo y al riesgo vinculado al paro (Jacques Delors&Michel Dollé, 2009). En primer lugar, el gran aumento de la tasa de actividad femenina, que en treinta años se ha más que duplicado en nuestro país. Aunque ello no se traduce de la misma manera en términos de empleo, como consecuencia de un mayor riesgo de las mujeres trabajadoras a pasar a una situación de desempleo, de ocuparse en mayor proporción en trabajos a tiempo parcial y con contratos temporales. Si bien todo ello ha dado mayor independencia a la mujer y ha supuesto avances en la construcción de derechos individuales, nuestra sociedad sigue muy alejada de modelos que, como el sueco, sistemáticamente han impulsado el empleo femenino a tiempo completo. Y donde los derechos sociales vinculados al trabajo son menos derivados de la estructura familiar patriarcal y han adquirido un carácter más individualizado. Cuestiones en las que profundizan los trabajos de Soledad Murillo y de otros autores en este libro.

La segunda gran transformación que se ha producido en el trabajo es el acortamiento, por ambos bordes, del periodo de actividad laboral. De un lado, como consecuencia de la prolongación de la edad de escolarización y de las dificultades de inserción de los jóvenes. Baste recordar al respecto que en el momento actual un 38% de los jóvenes españoles entre 16 y 25 años están parados y aproximadamente un 48% son precarios. Por otro lado, la edad real de abandono del trabajo se ha reducido. Como consecuencia de la persistencia del paro y del fenómeno de las reestructuraciones empresariales -al principio vinculadas a la modernización de sectores envejecidos y más tarde a las prácticas de externalización productiva y de sustitución de efectivos con menos formación y más cargas sociales- ha tomado carta de naturaleza la expulsión, por vías más o menos

traumáticas, de los trabajadores "seniors". Una práctica que va, por otra, parte en dirección contraria a la pretensión de prolongar la vida activa para responder a los desafíos que plantean el aumento de la esperanza de vida y la sostenibilidad de los sistemas de protección social.

La tercera de las transformaciones producidas tiene que ver con la estructura productiva y con el tipo de empleos a que la misma ha dado lugar. Varios factores inciden en ello. De entrada, la mundialización de la economía amplía el espacio y las formas de concurrencia entre empresas. Las empresas pasan a pensar en términos de competencia internacional. Ya no les interesa tanto la demanda interna sino básicamente la reducción de los costes de producción en un mercado global. La producción de masa va dejando espacio a la especialización productiva y a lo que ello conlleva: descomposición de la cadena del valor y adaptación de los centros de trabajo y de los que en ellos trabajan. Prevalecen las exigencias a corto plazo de las empresas y la externalización creciente del riesgo hacia los trabajadores. Estos cambios afectan a la propiedad de las empresas, con una mayor concentración de la propiedad y del mercado, la transnacionalización y el alejamiento de las decisiones y una creciente financiarización de sus objetivos; se evidencian igualmente en la estructura de las empresas, con fenómenos de desconcentración, externalización y deslocalización productiva; se ponen de manifiesto, asimismo, en la organización del trabajo, con la flexibilidad de los contratos, la flexibilidad del tiempo de trabajo, la flexibilidad de la ubicación de los trabajadores, la flexibilidad de los vínculos de subordinación, la flexibilidad o polivalencia funcional; se perciben, finalmente, en las relaciones laborales, con la extensión de la precariedad laboral, las reconversiones y reestructuraciones industriales y la tendencia hacia la individualización de las relaciones laborales. El crecimiento del sector de servicios cambia, a su vez, el tipo de capacitaciones demandadas a un gran número de trabajadores: además de los conocimientos y capacidades técnicas lo que sobre todo se exigen son cualidades, actitudes más que aptitudes, de saber ser y saber estar.

La movilidad del capital en mercados globalizados contribuye a transferir el riesgo a los trabajadores. La mundialización de las inversiones y de los procesos productivos permite poner en concurrencia, como nunca hasta el presente, a unos trabajadores con otros. La amenaza del paro, las reestructuraciones permanentes, la inestabilidad de la mano de obra desempeñan el factor disciplinante que durante el capitalismo fordista pasaba por el compromiso en la empresa y por la protección social fuera de ella.

Este nuevo tipo de capitalismo acrecienta las disparidades entre los trabajadores, dependiendo de las capacidades y de la inserción de cada uno en el sistema. En lo alto de la pirámide se hallan los que Robert Reich, antiguo Ministro de Trabajo con Clinton, denominaba "analistas simbólicos", que negocian individualmente su talento, su experiencia y su creatividad. Son los que están en el corazón, en el núcleo estable, de las empresas. En un nivel inferior se sitúan los "trabajadores de rutina" también llamados por otro autor (Robert Boyer) "estables polivalentes". Empleados en tareas repetitivas y con cierta continuidad en el empleo, estos trabajadores están también amenazados por reestructuraciones y deslocalizaciones. La solidaridad de los colectivos de trabajo son minados por la diversificación de estatutos y la inseguridad. Los centros de trabajo de un mismo grupo son sistemáticamente incitados a la concurrencia entre ellos y con el

exterior. La aparente mayor capacidad de iniciativa de los trabajadores queda enmarcada dentro de los objetivos funcionales que les son asignados y siguen estrechamente vinculados a la lógica organizacional de la empresa. En la parte baja de la pirámide se sitúan los centros de trabajo "neo-taylorista" -subcontratas, trabajadores autónomos económicamente dependientes, falsos autónomos- que desarrollan formas de empleo precario. En este sector de trabajadores precarios hay que situar también a los que desempeñan trabajos de "servicios a la persona" -empleados de hogar, lavacoches, repartidores, etc- que, en expresión de un reputado sociólogo son los nuevos criados, equivalentes a los de la Inglaterra del siglo XIX. Este tercer conjunto de trabajadores, mal pagados, sometidos a trabajos intensos o repetitivos, con menores soportes de protección social, acumulan precariedad del trabajo y precariedad del empleo.

IV. Además de la insuficiente dinámica del empleo y de las desigualdades de acceso al mismo, uno de los rasgos esenciales que caracterizan actualmente al trabajo es la precariedad en una doble dimensión. Por un lado, precariedad en cuanto a la calidad del trabajo: intensificación de la carga de trabajo, trabajos de escaso interés, mala retribución, poco reconocimiento por parte de las empresas, desvalorización de las competencias profesionales para un número muy grande de trabajadores. Y, por otro lado, precariedad en cuanto al empleo: falta de estabilidad, carencia de horizonte profesional, amenaza latente de pérdida del empleo, fuerte vulnerabilidad económica y debilidad respecto a los derechos sociales vinculados al trabajo.

La calidad del trabajo se ve afectada por algo que cada vez más encuestas nacionales y europeas confirman: la intensificación del trabajo. Como consecuencia de las nuevas formas de organización del trabajo, de las exigencias para las empresas de variar sus productos y de reducir los tiempos de entrega, por la relación más directa entre trabajador y cliente, por la difusa prescripción de las tareas y la evaluación en función de los resultados, los ritmos y el sufrimiento en el trabajo está aumentando. Lo que se traduce en aumento de las dolencias musculoesqueléticas, el estrés y las afecciones psico-sociales.

Por lo que se refiere a la "realización" o satisfacción con el trabajo realizado, la realidad es ambigua. Por un lado los trabajadores gozan de mayor autonomía y capacidad de iniciativa. Pero, al mismo tiempo, esta mayor autonomía suele venir acompañada por una presión más fuerte sobre las exigencias de tiempo (rapidez) y de calidad (resultados). En muchos casos la sensación de desvalorización de los trabajadores menos competitivos aumenta; muchos trabajadores no se sienten a la altura de las expectativas que se espera de ellos. La autonomía en el trabajo no llega a ser un factor de satisfacción si no existen las condiciones adecuadas para poder realizar las tareas encomendadas o acordadas. Los casos de suicidios recientemente acaecidos en varias empresas francesas confirman el aumento del sufrimiento en el trabajo.

Para la mayoría de los trabajadores la satisfacción en el trabajo desde el punto de vista salarial tampoco ha aumentado a lo largo de los últimos años. Los salarios han venido creciendo sistemáticamente por debajo de la productividad, muchos trabajadores superan la jornada de trabajo sin ninguna compensación salarial por ello e, incluso, no pocos trabajadores pasan años sin que su salario se vea incrementado.

En fin, en un entorno cada vez más competitivo, los trabajadores son extremadamente sensibles al reconocimiento de su trabajo. Pero ello se hace cada vez más difícil en la medida en que el trabajo se individualiza. Si las nuevas formas de organización del trabajo, con objetivos cada vez más individualizados, permiten que algunos vean reconocidas su valoración y su excelencia, esas mismas formas conducen inevitablemente a la descalificación social de aquellos otros trabajadores menos capaces de alcanzar los objetivos prefijados. Esta creciente individualización de objetivos conduce a un sentimiento de frustración y fracaso personal y a un debilitamiento de las reivindicaciones colectivas. Un proceso que debilita las solidaridades colectivas y fomenta una especie de competición de todos contra todos.

La relación del trabajador con el empleo se ha transformado de forma igualmente extraordinaria. Como consecuencia del paro, de la inestabilidad del empleo, del espectacular aumento de los trabajadores con contratos precarios y por toda una franja de trabajadores en situación de sub-empleo o de empleo sumergido. Sin que nadie se atreva a asegurar que ello va a suponer el fin del trabajo estable y con derechos, casi todos, en cambio coinciden que se ha producido una enorme fragilización de la sociedad salarial. Uno de los sociólogos más reputados, Robert Castel, habla incluso del tránsito del "asalariado" al "precariado". Otros, en cambio (Serge Paugan) consideran que la precariedad generalizada no es algo que interese a todas las empresas. Si en cierto tipo de actividades, como el comercio o la construcción, donde la mano de obra es poco formada y fácilmente intercambiable ello puede interesar, ese no es el caso en sectores punta que requieren de una alta calidad y productividad, por lo que las empresas necesitan fidelizar a sus trabajadores. Esta última tesis va en consonancia con los teóricos de la segmentación del mercado del trabajo (Piore, Sabel) que consideran necesario una periferia del mercado de trabajo precaria para el funcionamiento del conjunto de la economía y para poder consolidar el centro del sistema del empleo. En contra de los peligros que podría acarrear un empleo precarizado en su conjunto también se pronuncian algunos economistas, incluso liberales, que temen que si todos los trabajadores terminan siendo precarios las cotizaciones sociales disminuirían, se harían más aleatorias y se hundiría el sistema de protección social.

De hecho, el mercado de trabajo, en línea con lo que hemos señalado más arriba, ofrece diversas formas de integración en el empleo (Paugan, 2007). De un lado estaría la integración ideal: aquellos trabajadores que tienen estabilidad en el empleo y que encuentran satisfacción en su trabajo. De otra parte, asistimos a otras tres categorías mixtas. La primera es la de aquellos para los que la inestabilidad en el empleo no se acompaña de una insatisfacción en la tarea que realizan. La segunda, corresponde a una forma de integración laboral, bastante clásica, de quienes se sienten globalmente insatisfechos en su trabajo pero cuyo empleo no sienten amenazado. Finalmente, encontramos una integración laboral que acumula los aspectos negativos: insatisfacción en el trabajo e inestabilidad en el empleo.

V. Los trabajos de algunos de los colaboradores de este estudio (Antonio González, José Ignacio Pérez Infante, Laurent Vogel, Luis Enrique Alonso y Carlos Jesús Fernández, Juan Torres, Philippe Pochet y Ramón Peña Casas) ponen en evidencia la9

degradación de las condiciones de trabajo. Aunque el análisis de L.Vogel se centra sobre todo en las desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones de trabajo y especialmente en relación con la salud laboral. La contribución de P.Pochet, en cambio, muestra un conjunto de datos sobre las condiciones laborales en la UE por tipo de contratos, por características de la actividad y por grupos de países, que ponen en evidencia el aumento de los riesgos sobre la salud en el trabajo. Por otra parte, como se recoge en el análisis realizado por Antonio González, los trabajadores españoles muestran un fuerte desapego con el modelo laboral de nuestro país. Sobre todo es muy alto -90%- el rechazo a la extensión de la temporalidad en el empleo. También a los bajos salarios y a las dificultades para compaginar la vida laboral y familiar. Alonso, por su parte, incide además de en la dificultad de medir el grado individual de satisfacción en el trabajo en los múltiples factores que han acrecentado -en la línea de lo analizado por Richard Senett en *La corrosión del carácter*- el malestar en el trabajo ante el debilitamiento de los ingredientes que han sustentado la ciudadanía social.

Uno de los factores de insatisfacción laboral es el bajo nivel de los salarios en España. Un 63% de quienes trabajan ganan menos de mil cien euros. Los salarios en España están muy por debajo de la media europea, distancia que ha aumentado espectacularmente en los últimos años. Además, los ingresos salariales están muy polarizados: el 25% de los que menos cobran perciben un salario un 40% inferior a la media y el 50% de los asalariados percibe un salario que es un 20% inferior a la media. El 70% de los trabajadores españoles perciben retribuciones inferiores a tres veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Un 11% de los empleados, en 2007, no generaba rentas suficientes para situar a sus familias por encima del umbral de pobreza. España tiene una de las tasas de trabajadores pobres más elevadas de toda la OCDE. En ese mismo año de 2007, antes de explotar la crisis, un 37% de los desempleados se encontraba por debajo del umbral de pobreza.

En cuanto al empleo, destaca en nuestro país la desigualdad entre el régimen laboral del empleo temporal y del indefinido, como se muestra con profusión en algunos de los trabajos contenidos en esta obra. También la expansión de las actividades de baja cualificación, de forma más notable en el caso de las mujeres. Y la incidencia de la tasa de trabajadores no cualificados o con baja cualificación, el bajo nivel de escolares que finaliza con éxito o que obtiene el certificado de estudios, como se analiza en la contribución de Tomás Valdés, en la escasa productividad del sistema y en la segmentación del mercado de trabajo.

VI. En la segunda temática que aborda, la obra que presentamos recoge un conjunto de excelentes análisis sobre la discriminación en el trabajo. Soledad Murillo aborda de una forma teórica, pero también práctica en relación con la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que ella impulsó desde su estancia en el Ministerio de Trabajo, sobre la igualdad y la discriminación de la mujer en el trabajo. Pero también sobre ese tema realizan notables aportaciones Lurent Vogel, en relación con las condiciones de trabajo y la salud laboral, y José Ignacio Pérez Infante, abordando la discriminación salarial que sufren las mujeres trabajadoras en nuestro país. *Zufiaur*

Lourdes López Cumbre; Miguel Ángel Malo, C.Delia Dávila, Ricardo Pagán; Lorenzo Cachón y Jaime Frades, a su vez, analizan cuatro situaciones de enorme importancia, a la vez que poco abordadas y difundidas en el debate público. La profesora López Cumbre analiza de una manera exhaustiva pero también propositiva la problemática de las discriminaciones por razón de edad, tanto de los jóvenes como de los trabajadores de mayor edad. Analizando para ello la normativa europea y española y las situaciones de discriminación que se producen en el empleo, en los contratos de trabajo, en la extinción del contrato, la prejubilación y la jubilación forzosa, la edad de jubilación y el sistema de pensiones, la dependencia. Así como un conjunto de medidas favorables a la inserción, a la permanencia en el empleo y a no considerar el factor edad como un elemento de exclusión.

En cuanto al estudio del equipo encabezado por el profesor Malo analiza la situación de la discapacidad en España en temas básicos como la tasa de prevalencia de la discapacidad, las edades y niveles de estudio, el déficit de participación laboral de la población discapacitada. Para, a continuación, mostrar la discriminación, salarial entre otras, que sufren los discapacitados en nuestro mercado de trabajo, la evolución que ha seguido la política de empleo hacia las personas con discapacidad desde la aprobación de la LISMI, en 1982, y culminar con un conjunto de propuestas para una nueva estrategia de empleo para el futuro.

La contribución del Profesor Cachón realiza en primer lugar una precisión conceptual sobre el sentido de la discriminación para, a continuación, analizar los elementos factuales a los que se enfrentan en el mercado de trabajo los grupos con mayores dificultades de inserción y de trato igualitario, como los inmigrantes. A renglón seguido, el trabajo se centra en las políticas antidiscriminación que provienen de la UE y que han sido trasladadas, de forma más o menos velada, a la realidad española, para centrarse finalmente en el trabajo del "Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico" y en los desafíos que plantea la lucha contra la discriminación, especialmente en el campo de la emigración.

El artículo de Jaime Frades, por su parte, desmenuza la influencia que sobre los derechos pasivos de los trabajadores están teniendo las nuevas características del empleo. El paro y la segmentación del mercado de trabajo es la primera de ellas. Las mujeres son las primeras perjudicadas por ello: tienen mayores dificultades para acceder a las prestaciones por desempleo debido a la mayor precariedad de sus contratos; sus carreras de pensión son más incompletas, el acceso a la pensión más difícil y sus cuantías inferiores a las de los hombres. La mayor concentración de las mujeres en los contratos a tiempo parcial también es un factor que las perjudica respecto a los derechos pasivos. Pero también a todos los trabajadores, sean hombres o mujeres, por la consideración que se hace de los periodos de cotización. Finalmente, Frades analiza el impacto de los cambios en el mercado de trabajo sobre las pensiones y finaliza con la enumeración de algunos logros que, como la equiparación de las prestaciones de los trabajadores por cuenta propia con los de cuenta ajena, la reducción del periodo mínimo exigible para acceder a las pensiones de incapacidad permanente para los trabajadores más jóvenes o las medidas en el ámbito de la conciliación maternidad/paternidad, han supuesto avances reseñables.¹

Finalmente, P. Pochet y Peña Casas, explican en su artículo los contenidos de dos directivas europeas que tratan de garantizar el principio de igualdad de trato en el trabajo sobre cuestiones poco abordadas hasta ahora pero de gran importancia. Se trata de extender ese principio a toda persona independientemente de su raza u origen étnico, su religión o creencias, su discapacidad, su edad o su orientación sexual.

VII. Recuperar mayores niveles de igualdad y reducir o evitar las múltiples situaciones de discriminación en el trabajo implica, sobre todo desde la acción sindical -a la que dedica Almudena Fontecha un trabajo específico y fundamental por cuanto atañe a lo que se puede hacer y se está haciendo en pro de esos objetivos desde la negociación colectiva, el diálogo social y la interlocución con las Instituciones- revertir los valores que han prevalecido durante las últimas décadas en eso que se ha venido en denominar "capitalismo de casino". Por un lado, recuperar la centralidad y el valor de la dignidad del trabajo. Durante ya demasiado tiempo lo que ha ido ganando terreno es la idea de que en nombre del empleo se puede hacer casi cualquier cosa con el trabajo. En segundo lugar, se trata de enfrentarse con la subrepticia corriente que quiere ir sustituyendo poco a poco el derecho del trabajo por el derecho mercantil. E ir transfiriendo el riesgo desde el empresario hacia el trabajador. Tercero, asistimos a una tendencia cada vez más evidente de sustituir en el campo social lo obligatorio (la ley, el convenio) por lo voluntario (códigos, protocolos, indicadores, buenas prácticas). Mientras que en lo económico todo es obligatorio, dura lex, en lo social todo se pretende que sea no vinculante y orientativo, soft law. En fin, no menos importante es desmontar la falacia de que la igualdad es equivalente a la no discriminación. La no discriminación forma parte, sin duda, de la igualdad. Pero no la colma. La igualdad depende también del poder de los trabajadores que condiciona el reparto de la riqueza, es tributaria de la educación, universal, gratuita y de igual calidad para todos. Y no puede avanzarse hacia ella sin servicios esenciales, como la sanidad, la educación, las pensiones, que no son posibles sin la propiedad social que representa el Estado. Es decir, que no son realizables, como se comprueba en tantos países del mundo, sin un sistema fiscal amplio y progresivo. *Zufiaur*