

## LA REGRESIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA: HACIA LA POBREZA LABORAL

A. LÓPEZ-ARRANZ  
Universidade de la Coruña  
a.larranz@udc.es

Recepción 11/02/2016 – Aprobación 15/12/2017  
DOI: 10.15628/holos.2017.2757

### RESUMEN

La finalidad del presente trabajo es analizar cómo se ha ido produciendo una regresión en los derechos sociales de los trabajadores en España. Así, los derechos reconocidos a los trabajadores en la Constitución Española han pasado de derechos "sociales" a derechos "flexibles". Todo ello propiciado por las políticas legislativas fundadas en que la mayor flexibilidad laboral (de todo tipo, estructural o interna) conllevarían la creación o, cuando menos, el mantenimiento de puestos

de trabajo. De esta manera España ha abandonado los objetivos de "calidad" en el empleo, lo que ha erosionado importantes elementos de estabilidad en el seno de la relación laboral.

En definitiva la crisis económica por la que está pasando España ha propiciado que el Derecho Laboral haya perdido su carácter protector, con un gran número de desempleados o de trabajadores pobres.

**PALABRAS CLAVE:** Derecho del Trabajo, Derecho Flexible, desempleo, trabajadores pobres.

### ABSTRACT

The purpose of this paper is to analyze how a regression in the social rights of workers in Spain has been taking place. Thus, the rights recognized to workers in the Spanish Constitution have passed from "social" rights to "flexible" rights. All this is encouraged by legislative policies based on the fact that greater flexibility in the workplace (of all types, structural or internal) would lead to the creation or, at least, the maintenance of jobs. In

this way Spain has abandoned the objectives of "quality" in employment, which has eroded important elements of stability within the labor relationship.

In short, the economic crisis that Spain is going through has meant that labor law has lost its protective character, with a large number of unemployed or pauper workers.

**KEYWORDS:** Labor law, Soft Rights, unemployed, pauper workers.

## 1 INTRODUCCIÓN

La situación de crisis económica que vive España ha producido una importante regresión de los derechos sociales de los trabajadores, ni que decir tiene que esto ha producido un importante sufrimiento en la clase trabajadora, que ha visto mermados sus ingresos al mismo tiempo que sus derechos laborales, los cuales van a ser difíciles de recuperar.

Para analizar las circunstancias que han rodeado tal situación, partiremos de dos preguntas a las que intentaremos dar respuesta, la primera es si ¿es responsable, como nos han hecho creer, de la crisis económica española su rígida regulación laboral? y la segunda —en consecuencia—¿es por tanto la regresión de los derechos sociales realizada en las últimas reformas laborales consecuencia de esta rigidez?, a ambas preguntas hemos de contestar con un “no” firme.

Esta categórica afirmación se explica porque la entrada de un país en crisis económica no depende de sus trabajadores ni de los derechos sociales de estos ni de la regulación del Derecho del Trabajo (Monereo y Rojas, 2013), así nos encontramos con que la empresa o los mercados financieros que regulan la situación económica de los países no están regulados dentro de la normativa laboral, bien al contrario los principios básicos del derecho regulador de las relaciones laborales en España, recogidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015), deja claro que ésta se aplicará a “los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”(art.1), señala por tanto la diferencia entre el trabajador y empresario, lo que nos lleva a la clásica diferencia entre quien presta un servicio y quien lo organiza, dirige y es propietario de los medios de producción (Agote, Gala, Luque, 2005).

Si no es, por tanto, competencia del Derecho del Trabajo y por tanto responsabilidad de los trabajadores, tampoco la regresión que están sufriendo los derechos sociales de los trabajadores trae su causa de una responsabilidad que nada tiene que ver con ellos ni con la crisis económica, sino que ha sido aprovechada para marginar a una determinada clase social que vive de su trabajo y a la que se le ha hecho creer que la forma de salida de la crisis depende de la regresión de sus derechos y que la causa del desempleo y de la pobreza laboral, han sido unos costes sociales que impedían el crecimiento económico Español.

En relación con la regresión de los derechos sociales está la situación de las empresas en España ya que más de las dos terceras partes de las empresas con trabajadores que han desaparecido desde el inicio de la crisis en el 2008 hasta el 2016 son o micropymes (entre 1 y 9 trabajadores), le siguen las pequeñas empresas (entre 10 y 49 empleados) y medianas empresas (entre 20 y 199 empleados), que perdieron casi un tercio de sus empresas, sí lo pone de manifiesto informe anual el Consejo Económico Social español (CES, 2016). Todo ello produjo un aumento de paro importante ya que las empresas apoyadas en unas importantes medidas de flexibilidad legal despidieron a sus trabajadores como medidas para paliar la duración y profundidad de la crisis económica y financiera que llevo consigo un grave impacto en su demanda interna y en la contracción del crédito. A pesar de que se han creado nuevas empresas todavía estas no son suficientes para compensar la salida del mercado de trabajo de muchas población activa. En la actualidad como se puede comprobar en el gráfico, el mayor número de empresas en España son pequeñas y medianas empresas, las cuales son las primeras en sufrir la crisis y en despedir a sus trabajadores en situaciones de dificultad. Así mismo en número se ha visto también reducido.

	2008	Peso	2016	Peso	%	Núm.
<b>TOTAL</b>	<b>1.667.865</b>	<b>100%</b>	<b>1.444.673</b>	<b>100%</b>	<b>-13,4</b>	<b>-222.192</b>
Micropymes (1 a 9)	1.465.019	87,8%	1.305.270	90,4%	-10,9	-159.749
Pequeñas (10 a 49)	172.078	10,3%	115.917	8,0%	-32,6	-56.161
Medianas (50 a 199)	24.303	1,5%	18.263	1,3%	-24,9	-6.040
Grandes (200 o más)	6.465	0,4%	5.223	0,4%	-19,2	-1.242

Fuente: CES. Elaboración propia

La realidad por tanto nos muestra que la pérdida de derechos laborales por parte de los trabajadores está relacionada con cuestiones de orden económico y financiero de las empresas que han intentado solucionarlos con la precarización de las relaciones laborales a través de los ajustes en las condiciones de trabajo de sus empleados.

## 2. TRABAJO, DERECHOS SOCIALES Y CRISIS

El trabajo hoy en España va inexorablemente acompañado de la palabra crisis, que le ha dado una nueva apariencia, ya que éste se ha convertido en la meta a alcanzar, con independencia de como sea y tenga la forma que tenga. Por ello, la búsqueda de un puesto de trabajo se ha transformado en una profesión que bajo premisas de búsqueda activa, disponibilidad o compromiso han llevado al trabajador en paro a sentirse culpable, si en su escalada hacia el empleo no encuentra novedosos métodos de búsqueda para alcanzar su objetivo, que no será otro, sino el contrato temporal, a media jornada, o con un salario reducido, siempre bajo la disculpa de la situación coyuntural de la empresa. Así, nos encontramos con situaciones que creíamos abolidas desde la publicación por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del Convenio sobre abolición del trabajo forzoso de 17 de enero de 1957 (Convenio (núm. 105), ratificado por España el 6 de noviembre de 1967), el cual señalaba que "los firmantes del convenio se obligan a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo obligatorio... como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico"(Art. 1 apartado b), la situación actual ha llevado a muchos trabajadores a aceptar cualquier forma de trabajo sin cumplir los mínimos derechos laborales, de manera que los contratos a tiempo parcial se convierten en contratos a jornada completa de más de 12 horas, eso sí, con prestaciones acordes al papel, ósea al tiempo firmado en el contrato, en el mejor de los casos. La solución planteada por el gobierno español fue la adopción de medidas de adaptabilidad y flexibilidad que modificasen la presunta rigidez de nuestro mercado laboral y de nuestro Derecho del Trabajo, se ha pasado de una legislación originariamente protectora y equilibradora del trabajo a un instrumento legitimador de la consideración del trabajador como mercancía al servicio de los mercados, (Baylos, 1995).

Por lo que lo manifestado y ratificado por España, en la Declaración de Filadelfia de la OIT, de 1944 (Declaración de Filadelfia Relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo de 10 de Mayo de 1944), en la que se reconocía que "el trabajo no es una mercancía", "el trabajo no es como una manzana o como un aparato de televisión, no es un objeto inanimado que pueda negociarse para obtener el mayor provecho o conseguir el más bajo precio. El trabajo es parte de la vida diaria de todos y el factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como seres humanos". El desarrollo económico debe incluir la creación de empleo y unas condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad. Las normas internacionales del trabajo que nacieron para garantizar que el desarrollo económico se centrara en la mejora de la vida y la dignidad humanas, han quedado vacías de contenido para muchos trabajadores españoles.

El reconocimiento de los derechos sociales en España están reconocidos en la Carta Magna de 27 de diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre de 1978), en ella, se constitucionalizaron una serie de derechos, principios y directrices que marcaron el sistema de relaciones laborales en su nacimiento, bajo la premisa de que las relaciones de trabajo son relaciones de poder, con un gran impacto social y el mercado en el que se desarrollan tiene un elevadísimo impacto económico y social (Guamán y Ballester, 2012). el bloque laboral recogido en nuestra Constitución se caracteriza por: 1) la integración del conflicto-trabajo, así la Constitución señala que “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios” (Art. 7.), por el que “todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato” (Art. 28.1.), y por otro lado, se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo...”(Art. 37.2); 2) el reconocimiento de la negociación colectiva como fuente de derechos y obligaciones, de manera que señala que “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”( Art. 37.1) y 3) el carácter compensador o equilibrador de las normas que regulan las relaciones de trabajo, en el artículo 9.2 “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”( Art. 9.2) y “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”(Art 35.1). Derivado de lo anterior encontramos en nuestra constitución relacionados con los trabajadores algunos derechos que podríamos calificar como básicos entre los que encontramos algunos calificados como fundamentales así tenemos a) libre sindicación (Art. 29.1); b) huelga (Art. 28.2)c)la libre elección de profesión u oficio(Art. 35.1); d) el derecho de reunión (Art. 21); e) adopción de medidas de conflicto colectivo (Art. 37.2); f) el derecho de participación en la empresa(Art. 129); g) negociación colectiva (Art. 37); h) ocupación efectiva (Art. 35.1) (Alonso, 2003).

Como consecuencia de estos derechos básicos reconocidos en la Constitución española y bajo su orden, se regulan los derechos en la relación de trabajo, así se establece cuando regula que “la La ley regulará un Estatuto de los Trabajadores” (Art. 35,2), con la promulgación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece los derechos de los trabajadores en su relación laboral a: a) la promoción y formación profesional en el trabajo (Art. 23);b) a un trato igual y no discriminatorio (Art. 17.1 y 4.c); c) la integridad física y adecuada a la política de seguridad e higiene (Art. 4.d) ; d) al respeto a su intimidad y consideración debida a su dignidad (Art. 4.e): e) al descanso y percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida (Art. 4. f);f) al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo (Art. 4. g); g) cuantas otras se deriven específicamente del contrato de trabajo (Art. 4. h). Estas son las líneas rojas de

los derechos, que tendrían que ser respetadas y que los legisladores de nuestro país no deberían haber traspasado nunca.

El conglomerado de principios y derechos de diferente intensidad reconocidos por nuestra Constitución en materia laboral y el desarrollo económico tienen una visión común y un propósito común velar por la libertad, el bienestar y la dignidad de todos en todas partes, aunque esta visión se han visto profundamente afectada por la crisis económica de manera que de una forma intensa se han ido reduciendo o desapareciendo paulatinamente, a través de las diferentes reformas laborales sufridas por el Derecho del Trabajo, en los últimos años, los derechos laborales. En España una de las condiciones de trabajo que se ha visto notablemente perjudicada ha sido la retribución salarial, se ha producido una caída salarial generalizada para la mayoría de los trabajadores, pero especialmente intensa para aquellos que con la crisis han tenido que cambiar de sector de actividad (hacia sectores con menores salarios), o de tipo de contrato (temporal) o de jornada (a tiempo parcial), así como para los nuevos entrantes al mercado de trabajo que se han encontrado con fuertes reducciones de los salarios de entrada. Así nos encontramos con caídas salariales en 2008 y 2014, el último año disponible y ya con crecimiento del empleo, se observa que las caídas de los salarios son mayores en la mitad inferior de la distribución salarial, y especialmente en el 20% de trabajadores con salarios más bajos, mientras en la parte alta de la distribución no hay caídas, o estas son mucho más moderadas. Las caídas son todavía más intensas cuando se incluyen los trabajadores a tiempo parcial, con una caída global de los salarios reales del 7,3%, que pueden alcanzar hasta el 23%. Todo ello indicaría que la crisis habría puesto en marcha una dinámica de aumento significativo de la desigualdad (Muñoz, 2016).

### 3. CONTEXTO ACTUAL DE LOS DERECHOS SOCIALES

Las diferentes reformas laborales sufridas en nuestro país recientemente han supuesto –comenzando por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo– (BOE de 17 de junio de 2010) un empoderamiento mayor del empresario en torno al despido, la regulación del salario, el tiempo de trabajo, con un amplio margen para la flexibilidad interna, sin reducir la dualidad del mercado de trabajo, mostrando un derecho del empleo a merced de los antojos de las fluctuaciones económicas. Los mismos pasos fueron seguidos por el Real Decreto Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 7 de julio de 2012), esta reforma se elaboró con el propósito de convertir el derecho social en derecho flexible del trabajo, bajo unas políticas legislativas basadas en que la mayor flexibilidad laboral –estructural o interna– conllevarían la creación o, cuanto menos, el mantenimiento de los puestos de trabajo. Todo ello ha ocasionado que se hayan abandonado otros importantes objetivos como son la búsqueda de un empleo de calidad y la estabilidad en el empleo, que han pasado a ser considerados objetivos poco importantes por los que los trabajadores no deben luchar, ya que en estos momentos, la exigencia de la mayor flexibilidad ha conllevado al plegamiento de la mano de obra a las situaciones y necesidades empresariales. La normativa laboral se ha visto reducida en gran medida a un instrumento de la política de empleo, que ha resquebrajado profundamente la dimensión tuitiva del ordenamiento laboral y su propia coherencia interna. Así la flexibilidad solo ha servido para que el trabajador saliera del mercado de trabajo sin coste para el empresario pero no para que el mercado de trabajo ofreciera seguridad y perspectiva de futuro a los trabajadores. De igual manera ha ejercido una enorme presión sobre el sistema colectivo de

relaciones laborales y sobre los instrumentos de protección social característicos del Estado Social (Borrajó, 2012).

El resultado de las políticas de flexiseguridad, tras reformar parcelas concretas de ordenamiento laboral español, ha demostrado su incapacidad para la creación de empleo y, ni siquiera han sido efectivas en la contención del mismo, se ha perdido seguridad en la relación laboral también en el mercado de trabajo, precarizando a un mayor número de trabajadores. Las reformas han incidido en enfatizar el poder unilateral del empresario fortaleciendo su poder de organización y dirección y la obtención de plusvalías, por encima de otros bienes jurídicos protegidos y tradicionalmente potenciados como son la conciliación familiar, la igualdad real, la protección de la dignidad del trabajador o el principio de estabilidad en el empleo. Como resultado, la ingeniería jurídica, de la mano de la flexiseguridad, ha creado figuras contractuales como: el contrato indefinido para emprendedores, que instaura un despido libre, al crear un periodo de prueba de un año (Art. 4.3). En este sentido también se manifestó el Tribunal Constitucional español que en su sentencia de 16 de julio de 2014 declara constitucional el art. 4.3 de la Ley 3/2012, establece en un año la duración del período de prueba del contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, ampliando en seis meses la duración máxima legalmente establecida con carácter general. Según el TC, este período de prueba cumple con dos finalidades, ambas legítimas. Por un lado, que las partes tengan ocasión de “probarse” mutuamente, que es la clásica finalidad de esta figura. Pero también, sirve para que el emprendedor pueda valorar la sostenibilidad económica del puesto de trabajo a lo largo de un período lo suficientemente amplio como para servir como medio de fomento del empleo, al reducir el “riesgo” inherente a la contratación...”.( Esta sentencia tuvo voto particular que formula el Magistrado Don Fernando Valdés Dal-Ré a la Sentencia dictada en el recurso de inconstitucionalidad núm. 5603-2012, al que se adhieren la Magistrada Doña Adela Asua Batarrita y el Magistrado Don Luis Ignacio Ortega Álvarez) (Montoya, 2016).

También, se establecieron condiciones de trabajo que permiten compatibilizar salario y prestación por desempleo, lo que lleva a la precarización del mismo; el contrato de formación y aprendizaje que precariza a los jóvenes entre 16 y 30 años (Art. 2y 3), al permitirles la estabilidad en el empleo, o el contrato a tiempo parcial que tiene características femeninas (Art.5), sin olvidar las limitaciones a la negociación colectiva (Art. 14.1), que como señala el voto particular de la STCC número 119/2104 de 16 de julio “... resulta de todo punto inaceptable en un contexto constitucional, brevemente sintetizado, ... es que la elección por cada concreta empresa de aquellas medidas de competitividad y viabilidad que le puedan reportar concretas ventajas económicas pueda terminar erigiéndose en legítima restricción al ejercicio de derechos constitucionales al pretendido amparo de la libertad de empresa y la defensa de la productividad por los poderes públicos que el art. 38 CE sanciona; máxime cuando aquéllos afecten a un derecho del que también es titular, como enuncia el propio art. 37.1 CE, el empresario...”y “ la consecuencia inmediata de este cambio legislativo ha consistido en la privación a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales más representativas, de ámbito estatal o autonómico, de la libertad de pactar, en un sentido acorde a sus intereses recíprocos, las reglas reguladoras tanto de la estructura negocial como de la solución de los conflictos de concurrencia entre convenios colectivos que han de regir en un determinado sector o en un concreto ámbito territorial de alcance interprofesional...”.

Por todo ello las últimas reformas han supuesto una regresión de los derechos sociales de los trabajadores, que aunque no ha sido reconocida por los tribunales nacionales, presuponen, a tenor de los principios del derecho y de los derechos reconocidos internacionalmente, una presunción de invalidez y de no regresión de los derechos laborales. Acerca del impacto de la

regresividad en el ámbito de las políticas de la Unión Europea, hay que tener presente igualmente que la “fundamentalista” defensa de las libertades económicas ha supuesto un medio para la elusión de los derechos sociales, que es algo que se puede comprobar incluso estudiando la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Carril, 2012). De modo que será necesario acudir al principio de progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales que se encuentra contemplado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) (Adoptado el 19 de septiembre de 1966), en él se establece que: “...cada uno de los estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos” (Art. 2.1).

El principio de progresividad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales contiene una doble vertiente: la primera de avance gradual de los derechos aquí recogidos y la segunda de prohibición del retorno de derechos también llamada principio de no regresividad. La progresividad puede ser entendida como una característica de los derechos humanos fundamentales, perfectamente aplicable a los laborales (Bedjanui, 1994). Por otra parte, unido al principio de progresividad está la irreversibilidad, o sea, la imposibilidad de que se reduzca la protección ya acordada, lo cual está reconocido para todos los derechos humanos en el PIDESC (Art. 4), así como el reconocimiento por parte de los Estados miembros de “el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados parte tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento” (Art. 11.1). Este principio vendría a ser, además, una consecuencia del criterio de conservación o no derogación del régimen más favorable para el trabajador, el cual puede reputarse en un principio o regla general en el ámbito del derecho del trabajo, desde que ha sido consagrado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Adoptada el 28 de junio de 1919), y esta aceptado universalmente (Art. 19 inciso 8), de igual manera en el Pacto Mundial para el Empleo (Adoptado por la Conferencia Internacional de Trabajo, en Ginebra, 19 de junio de 2009), que ante la situación de crisis adopta sus medidas “bajo el programa de Trabajo Decente, por consiguiente, en el se recuerda que el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la promoción de la igualdad de género (Cap. III) y el fomento de la expresión de la participación y del diálogo social también son críticos para la recuperación y el desarrollo.

De igual manera la Constitución Española reconoce el derecho a la progresividad cuando señala que “Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo”, (Art. 40). De igual manera la Constitución española obliga a sus dirigentes a velar por unas condiciones de trabajo dignas y seguras en todas sus vertientes, formación y readaptación profesional, seguridad e higiene en el trabajo, descanso, vacaciones, retribución y promoción. Y también los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. De todo ello deducimos, que tal y como establece el principio de progresividad, ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho, y en su caso, los

cambios o modificaciones son sólo admisibles si son más beneficiosas para el trabajador (Martínez y Arufe, 2012 ). Es más, el Estado debe propiciar las mejoras o reformas que contribuyan a respetar los derechos enunciados por el sistema legal, en cuanto a su calidad y extensión, y debería adicionar los medios o mecanismos para que gradualmente, los derechos no solo se apliquen, sino que además incorporen nuevos elementos en beneficio del trabajador. Como se ha podido ver la regresión y las políticas de austeridad ha llevado a que tanto en condiciones de trabajo como en materia sanitaria este principio de progresividad no se haya aplicado en España sino que bien al contrario el estado del bienestar ha sufrido una importante dentellada (Picatoste, Picatoste, López, 2016). La única forma, tal y como señala el Pacto Mundial para el Empleo, para garantizar la aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores, sería el fortalecimiento de las normas internacionales de trabajo como medio para que no ocurra lo que ha venido pasando en el descenso de las condiciones laborales y derechos de los trabajadores, para lo que será necesario “el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es fundamental para la dignidad humana...” (Art. 14), (Rodríguez, 2014).

La situación actual del mercado de trabajo en España según los últimos datos proporcionados por la encuesta de población activa (EPA) es de crecimiento del empleo y de descenso del paro, aunque acompañadas de una disminución de la población activa. En el cuarto trimestre de 2015 el crecimiento de la ocupación fue del 3 por 100 y el descenso de los parados del 12,4 por 100. Los datos de afiliación y paro registrado muestran, cifras similares: 3,2 por 100 más en los afiliados, 8 por 100 menos en los parados La población activa descendió de nuevo (-0,7 por 100), con más fuerza que en el año anterior, tanto por el descenso de la población en edad laboral (-0,1 por 100) como por el progresivo mayor peso de las edades más altas, que tienen menores tasas de participación en el mercado de trabajo, y también por algunas reducciones preocupantes de esta participación, singularmente entre los jóvenes. Son cifras positivas, aunque los resultados acumulados en términos de tasas de empleo y de paro estén aún por debajo de los que se alcanzaron en el periodo anterior a la crisis.

Así, aunque se esté en una nueva etapa, es claro que hay una mejoría de las tasas de paro todavía en España es de una gran importancia pudiéndose comprobar como la mayor parte del trabajo creado es de carácter temporal con una duración media de 53 días de trabajo. De modo que a pesar de que el 2015 muestran un incremento del empleo y un descenso generalizado del paro en todas las edades y en todas las comunidades autónomas, así como una clara extensión a todos los sectores económicos (donde se observa un significativo crecimiento, 2,7 por 100, en la construcción) y en casi todas las situaciones profesionales (aunque más en el empleo asalariado del sector privado, 3,7 por 100, y en la categoría de empleadores, 3,3 por 100, y muy poco en la de empresarios sin asalariados y trabajadores independientes, solo un 0,1 por 100). Los mayores crecimientos, en número y en porcentaje, se dieron en el sector primario (7 por 100), hostelería (10,1 por 100), otros servicios (8,7 por 100) y transporte (6,5 por 100). También mostraron porcentajes de crecimiento muy por encima del total las ramas de actividades inmobiliarias (7,8 por 100), agua (6 por 100), educación (5,2 por 100) y sanidad y servicios sociales (4,7 por 100). El incremento del empleo en estas ocho ramas aportó 424.000 ocupados al total de creación de empleo en el año, destacando de nuevo la hostelería que, con 141.900 empleos más que en 2014, supuso el 27 por 100 de esa creación de empleo total; otro 24 por 100 correspondió a educación y sanidad y servicios sociales.

En el otro extremo se recogieron crecimientos menores en la industria manufacturera, el comercio, las actividades financieras y de seguros (1,3 por 100 en los tres casos), en la rama de información y comunicaciones (1,6 por 100) y, sobre todo, en la de actividades artísticas y recreativas (0,2 por 100), precisamente una de las que más había crecido en el año anterior.

Hubo, además, descensos del empleo en tres grandes ramas: energía (-19,9 por 100), Administración pública (-1,5 por 100) y hogares (-3,7 por 100), lo que supone un total de -64.200 empleos en el total por el comportamiento de estas tres ramas; las ramas de energía y de Administración perdieron cada una 20.000 empleos, y la de hogares, 24.000. Al margen de lo anterior, quizá las dos notas más destacadas del año 2015 son el menor crecimiento de la industria manufacturera, por un lado, y la consolidación de los resultados positivos en la construcción y las actividades inmobiliarias, por otro. En el primer caso, 9 de las 24 actividades a dos dígitos de la CNAE que componen esta rama mostraron retrocesos en sus volúmenes de empleo, siendo uno de los más destacables el de las industrias de alimentación y bebidas, donde se perdieron 36,8 miles de empleos, aunque también cabe consignar las pérdidas en, entre otras, la química, las industrias de caucho y plásticos, y la confección. La industria alimentaria, la mayor por empleo en el total manufacturero, retrocedió un 6,8 por 100, en contraste con el buen resultado que había conseguido en 2014. Estos descensos, junto con el escaso incremento del empleo en varias de las grandes actividades dentro de las manufacturas (como el automóvil, donde el empleo solo creció un 0,2 por 100, lo que no llega a 500 empleos más en el año) explican el comportamiento de la industria, y añaden un matiz de preocupación al curso que está tomando la recuperación en lo que hace a estas actividades, de gran importancia en el conjunto de la economía.

Atendiendo al detalle por sexo y edad, una de las notas más destacadas es el nuevo incremento de la tasa de actividad de las mujeres en grupos relativamente mayores (1,5 puntos más en el grupo de 45 a 49 años y 3 puntos más en el de 55 a 59 años, frente a ligeros descensos en los dos casos entre sus respectivos coetáneos varones). A cambio, los descensos en los grupos femeninos en el tramo menor de 35 años son en casi todos los casos más pronunciados que los masculinos.

Los datos de Eurostat muestran que a raíz de la crisis el desánimo alcanzó en España un peso significativamente más alto que en la Unión Europea (7,4 frente a 5,6 por 100 del total de inactivos en 2013), y de manera sistemática se dio un aumento mayor en el género femenino (8,7 por 100 del total de inactivas en España en ese mismo año frente a 7,4 por 100 en ambos sexos), algo que no ocurrió en la UE-28 (5,6 por 100 en los dos casos). Las cifras para el total de ambos sexos se han vuelto a igualar bastante en el último bienio, pero entre las mujeres sigue presentando una distancia apreciable. Según el CEDEFOP, esta tendencia de cambio seguirá en los próximos años, si bien España seguirá mostrando un perfil algo distinto al de la UE-28: el crecimiento de las ocupaciones se centrará fundamentalmente en las actividades de servicios, con un grado bajo o medio de requerimientos de cualificación, más que en empleos profesionales y técnicos, al tiempo que el empleo de baja cualificación aumentará de forma más acusada. Y en España, al igual que en la Unión Europea, los empleos de cualificación media también descenderán de forma notable. Estas proyecciones en el largo plazo, sin embargo, se realizan a partir de tendencias observadas que pueden variar si cambian las políticas o el contexto, y sirven precisamente para poder intervenir, en su caso, con políticas encaminadas a configurar un modelo menos polarizado (CES, 2016).

#### 4. METODOLOGÍA

En el proceso de elaboración de la comunicación, la metodología utilizada ha partido del análisis de las diversas modificaciones sufridas por el derecho laboral español en los últimos años. Partiendo del estudio de la norma, se ha planteado un objetivo, el conocimiento del tratamiento restrictivo sufrido por los derechos de los trabajadores en nuestro país, para ello se

lleva a cabo un diagnóstico y una hipótesis de trabajo que sirva de base para llegar a unos resultados obtenidos a través del estudio de los diferentes Convenios y leyes.

El estudio realizado se enmarca dentro del contexto de las ciencias jurídico-sociales concretamente en el área del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, por lo que la metodología utilizada se centra en el análisis de legislación, Convenios Internacionales, Convenios Colectivos y jurisprudencia así como la visión que sobre la materia tiene la doctrina.

## 5. CONCLUSIONES

**Primera.** La actual crisis económica ha hecho tambalear los cimientos de nuestro derecho laboral, el cual ha perdido su connotación de derecho social, para pasar a ser un derecho flexible del empleo. Evolucionando desde la flexibilidad hasta la flexiseguridad en la que nos encontramos hoy.

**Segunda.** La carga de la situación de desempleo se ha hecho recaer principalmente sobre los hombros del trabajador llevándole a ser actor principal y causante del mismo dado las manifestaciones recogidas en el preámbulo de la Ley 3/2012 en donde se acusa a la rigidez del mercado laboral español como causante de la crisis económica. Lo que ha propiciado que actualmente seamos el país miembro de la Comunidad Económica Europea con una importante flexibilidad para empresarios y menor seguridad para los trabajadores. En definitiva las reformas laborales han sido un fracaso de las medidas de flexiseguridad.

**Tercero.** El vacío de contenido social de las diferentes reformas laborales sufridas en nuestro país han ido encaminadas a mediatizar los recortes de los derechos sociales como medidas necesarias para alcanzar la seguridad en el empleo. Lo que ha supuesto dejar en manos de los empresarios todo lo referente a los derechos de los trabajadores, de manera que el poder de dirección de los empresarios, ha alcanzado su máximo actualmente.

**Cuarta.** Ninguna de las reformas han supuesto la desaparición de la dualidad de nuestro mercado laboral, dándose la paradoja que actualmente la balanza se encuentre totalmente inclinada hacia la contratación temporal. A pesar de la recuperación que ha ido experimentado la economía española y la tasa de paro, el trabajo es todavía de carácter muy precario lo que ha llevado a muchos trabajadores a encontrarse en situación de pobreza laboral a pesar de estar ocupados.

**Quinta.** Las nuevas concepciones introducidas en el derecho laboral de flexiseguridad han determinado la finalización o desaparición de los que nuestra Constitución reconoce como derechos fundamentales del trabajo o derechos básicos de trabajo que reconocían las leyes. Un rasgo relevante de ello es el paro juvenil, que en nuestro país, ha alcanzado tasas alarmantes que han llevado a nuestros jóvenes a emigrar o la búsqueda de empleos temporales.

**Sexta.** En la situación actual, la única solución para los trabajadores, es el apoyo en las normas internacionales del trabajo, en el principio de no regresividad de los derechos fundamentales de los trabajadores. De manera que se conviertan en normas aplicables internamente por encima de nuestra legislación.

## 6. REFERENCIAS

- ALONSO OLEA, M. El modelo social en la Constitución española de 1978, C. Rodríguez Martín, A., Sempere, Navarro, A., ed. Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 10-25 Madrid, 2003.
- AGOTE EGUÍZABAL, R., GALA DURÁN, C., LUQUE PARRA, M. Estatuto de los Trabajadores, ed. la Ley, pp. 285-347, Madrid, 2005.
- BAYLOS GRAU, A., Derecho del Trabajo, modelo para armar, ed. Trotta, pp. 32-35. Valladolid, 1995.
- BEDJANUI, M. Por una carta mundial de trabajo humano y de la justicia social, BIT, 75º aniversario, p. 28, Ginebra, 1994
- BORRAJO DACRUZ, E. La nueva Reforma laboral-julio2012, Actualidad laboral nº 17-18 Ed. Wolters Kluwer, 2012.p 5, pamplona 2012
- CARRIL VÁZQUEZ, X.M, Derechos sociales y de los trabajadores ¿Dónde queda el principio del país de origen?", en A. NOGUEIRA LÓPEZ, *La Termita Bolkestein. Mercado único vs. derechos ciudadanos*, ed. Thomson Reuters pp. 251-269, Pamplona, 2012.
- CONSEJO ECONÓMICO SOCIAL, Memoria sobre la situación Socioeconómica y laboral en España en el 2015, ed. Consejo económico Social España, pp. 236-240. Madrid 2016
- GUAMÁN HERNANDEZ, A. y ILLUECA BALLESTER, H, *El Huracán Neoliberal, una reforma laboral contra el Trabajo*, Ediciones Sequitur, pp. 40-57, Madrid, 2012.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. ARUFE VARELA, A. Derecho crítico del Trabajo, NETBIBLO SL, pp. 51-57, A Coruña 2012.
- MONEREO PÉREZ, J.L G. ROJAS RIVERO "los presupuestos histórico-institucionales de la seguridad social en la constitución social del trabajo", () (Autor principal) *Orígenes del contrato de trabajo y nacimiento del sistema de protección social*, Bomarzo, p. 200, Albacete 2013.
- MONTOYA MELGAR, A., Las leyes de la X legislatura (2012-2015), Nueva revista española de derecho del trabajo, n1 183, ed. Thomson Reuters Aranzadi, pp.15-26, Pamplona 2016.
- MÚÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, R. Paisajes después de la batalla. El mercado de trabajo en España tras la Gran Recesión, Revista Española del tercer sector nº 32. p. 40, Sevilla, 2016
- PICATOSTE NOVO, J., PICATOSTE NOVO, J. LÓPEZ ARRANZ, A. Políticas de austeridad: efectos del real Decreto Ley 16/2012, de 20 de abril en España, Aranzadi p. 45, Pamplona 2016.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M. L imperativos económicos frente a derechos fundamentales, un nuevo paradigma de relaciones laborales, ed. Bomarzo, p. 41-69, Albacete 2014.