

Pobres ou sen traballo.  
Situación actual dos traballadores en España

*Poor or Workless.  
Current Situation of Workers in Spain*



MARÍA-ASUNCIÓN LÓPEZ-ARRANZ

Universidade da Coruña, Departamento de Dereito Público, Facultade de Ciencias do Traballo,

Esteiro, 15471 Ferrol, España

<a.larranz@udc.gal>

Recibido: 30/06/2017

Aceptado: 28/07/2017

## Resumo

A finalidade deste traballo é analizarmos como, nos últimos tempos, se foi producindo unha regresión nos dereitos sociais recoñecidos aos traballadores en España pola Constitución. Isto veuse propiciado polas políticas lexislativas fundadas en que a maior flexibilidade laboral levaría á creación, ou cando menos ao mantemento, de postos de traballo. Desta maneira, España abandonou os obxectivos de calidade no emprego, o que erosionou importantes elementos de estabilidade no seo da relación laboral. En definitiva, a crise económica pola que está a pasar España favoreceu que o dereito laboral perdesse o seu carácter protector e que se incrementase a cifra de persoas desempregadas ou de traballadores pobres. A melloría macroeconómica que se produciu ao longo dos anos 2016 e 2017 non conseguiu que os traballadores abandonasen a situación de crise, xa que o emprego é de moi baixa calidade, temporal, a tempo parcial e moi mal remunerado, polo que poderíamos cualificalo como de traballo precario.

**Palabras chave:** traballo, dereito flexible, desemprego, traballadores pobres.

## Abstract

*The aim of this work is to analyse how a regression of workers' social rights has been taking place in Spain. This was encouraged by legislative policies based on the belief that greater flexibility at the workplace would lead to the creation or, at least, the maintenance of jobs. Due to this, Spain has abandoned the targets of employment quality, which has eroded important elements of stability within the labour relationship. In short, the economic crisis that Spain is going through has meant that labour law has lost its protective character, with a rising number of unemployed and/or working poor. The macroeconomic improvement that occurred throughout 2016 and 2017 has nonetheless barely made the workers leave their crisis status out since employment keeps being of a very low quality, casual, part time and with very low wages. For all that, it could be regarded as we might call precarious work.*

**Keywords:** Labour, Flexible rights, Unemployment, Working poor.

## 1. Introducción

A situación de crise económica que aínda está a vivir España provocou unha importante regresión nos dereitos sociais dos traballadores, que viron minguados os seus ingresos e, ao tempo, os seus dereitos laborais. Malia a mellora dos índices económicos nos últimos tempos, será difícil recuperar o perdido. Para analizarmos estas circunstancias, partiremos de dúas preguntas que intentaremos responder: a primeira é se, como nos fixeron crer, a responsable da crise económica española foi a súa rixida regulación laboral; e a segunda é se, daquela, o retroceso dos dereitos sociais nas últimas reformas laborais resulta consecuencia desta rixidez. Podemos adiantar que a nosa resposta a ambas as preguntas será unha negativa firme, que xustificaremos a continuación.

A entrada dun país nunha etapa de crise económica non depende dos seus traballadores, dos dereitos sociais destes nin da regulación do dereito do traballo (Monereo Pérez e Rojas Rivero, 2013), e en moitos casos nin sequera do propio país. As empresas e os mercados financeiros, que determinan a realidade económica dos países, non se rexen pola normativa laboral. Ben ao contrario, para o caso español, o Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (ET) (BOE n.º 255, do 24 de outubro de 2015), deixa claro que se aplicará «aos traballadores que voluntariamente presten os seus servizos retribuídos por conta allea e dentro do ámbito de organización e dirección doutra persoa, física ou xurídica, denominada empregador ou empresario» (art. 1 do ET). Apunta, xa que logo, á diferenza entre quen presta un servizo e quen o organiza, dirixe e é propietario dos medios de produción (Agote Eguizábal, Gala Durán e Luque Parra, 2005). Alén disto, a globalización e a pertenza á Unión Europea (UE) son dúas realidades que marcan o devir económico de España e dos demais estados membros. Podemos dicir, entón, que en ningún momento os traballadores e os seus dereitos inflúen por si mesmos na evolución dos mercados, senón que será ao revés (López Mourelo e Malo Ocaña, 2015).

Teñamos en conta situación das empresas en España. Máis das dúas terceiras partes das empresas con traballadores que desapareceron no período 2008-2016 foron sobre todo micropemes (entre 1 e 9 traballadores), seguidas das pequenas empresas (entre 10 e 49) e as medianas empresas (entre 20 e 199); de acordo cos datos do Consello Económico e Social (2016), España perdeu un terzo das súas empresas. Todo isto comportou un importante aumento do paro, ao que cómpre sumarlle o motivado por que as empresas que se mantiveron, apoiadas nas medidas que dotaron de flexibilidade o despedimento, optaron por se desprender de boa parte dos seus cadros de persoal co

obxecto de paliar a crise económica e financeira, o que ocasionou un grave impacto na demanda interna e a contracción do crédito. As novas empresas que se crearon non son suficientes para compensar a saída do mercado de traballo de tanta poboación activa. Na actualidade a maioría das empresas españolas son pemes, que resultan as primeiras en sufrir calquera crise e en despedir os seus traballadores en situacións de dificultade, como pode observarse na seguinte táboa, en que pode apreciarse tamén a diminución do número de empresas:

	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>
<b>Micropemes (1 a 9)</b>	1 465 019	87,8%	1 305 270	90,4%	-10,9	-159 749
<b>Pequenas (10 a 49)</b>	172 078	10,3%	115 917	8,0%	-32,6	-56 161
<b>Medianas (50 a 199)</b>	24 303	1,5%	18 263	1,3%	-24,9	-6040
<b>Grandes (200 ou máis)</b>	6465	0,4%	5223	0,4%	-19,2	-1,242

**Fonte:** elaboración propia con base nos datos do Consello Económico e Social (2016).

A realidade móstranos, por tanto, que a perda de dereitos laborais dos traballadores está relacionada con asuntos de orde económica e financeira das empresas, que estas buscaron solucionar por medio de axustes nas condicións de traballo dos seus empregados e, en xeral, da flexibilización das relacións laborais, xa iniciada nos anos oitenta en España (Ruesga, 2002). Isto é, a regresión de que estamos a falar trae a súa causa dunha responsabilidade que nada ten a ver cos traballadores nin coa crise económica, senón que foi aproveitada para marxinar unha determinada clase social que vive do seu traballo e á cal se lle fixo crer (a) que a saída da crise dependía da mingua dos seus dereitos e (b) que a causa do desemprego e da pobreza laboral eran uns custos sociais que impedían o crecemento económico español.

## 2. O traballo durante a crise

Os dereitos sociais en España son recoñecidos na Constitución (CE), aprobada o 27 de decembro de 1978 (BOE n.º 311, do 29 de decembro de 1978), que marca o sistema de relacións industriais baixo a premisa de que as relacións de traballo son relacións de poder, cun elevado impacto social e económico (Guamán Hernández e Illueca Ballester, 2012). De maneira sintética, estas son as características do bloque de traballo contido na CE (Alonso Olea, 2003):

a) O establecemento do dereito ao traballo e da existencia dun marco regulador das relacións laborais, no art. 35:

1. Todos os españois teñen o deber de traballar e o dereito ó traballo, á libre elección de profesión ou oficio, á promoción a través do traballo e a unha remuneración suficiente para satisfaceren as súas necesidades e as da súa familia, sen que en ningún caso se poida facer discriminación por razón de sexo.

2. A lei regulará un estatuto dos traballadores.

b) A natureza compensada ou balance das normas que rexen as relacións de traballo. De acordo co art. 9.2:

Correspóndelles ós poderes públicos promoveren as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e mais dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; removeren os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitaren a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social.

c) A integración do conflito de traballo no marco constitucional. De acordo co art. 7, «os sindicatos de traballadores e as asociacións empresariais contribúen á defensa e promoción dos intereses económicos e sociais que lles son propios»; mentres que o art. 28 establece o seguinte:

1. Todos teñen dereito a sindicarse libremente. A lei poderalles pór limitacións ou excepcións ó exercicio deste dereito ás forzas ou institutos armados ou ós demais corpos sometidos a disciplina militar e regulará as peculiaridades do seu exercicio para os funcionarios públicos. A liberdade sindical comprende o dereito a fundar sindicatos e a se afiliarse ó da súa elección, así como o dereito dos sindicatos a formaren confederacións e a fundaren organizacións sindicais internacionais ou a se afiliaren a elas. Ninguén poderá ser obrigado a se afiliarse a un sindicato.

2. Recoñécese o dereito á folga dos traballadores para a defensa dos seus intereses. A lei que regule o exercicio deste dereito establecerá as garantías precisas para que se asegure o mantemento dos servizos esenciais da comunidade.

Pola súa vez, no art. 37.2 recoñécese «o dereito dos traballadores e dos empresarios a adoptaren medidas de conflito colectivo».

d) O recoñecemento da negociación colectiva como fonte de dereitos e obrigas, pois de conformidade co art. 37.1, «a lei garantirá o dereito á negociación colectiva laboral entre os representantes dos traballadores e empresarios, así como a forza vinculante dos convenios».

No tocante ao Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, os dereitos laborais básicos que se recoñecen son os seguintes:

#### Artigo 4. Dereitos laborais

1. Os traballadores teñen como dereitos básicos, co contido e alcance que para cada un deles dispoña a súa específica normativa, os de:

- a) Traballo e libre elección de profesión ou oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflito colectivo.
- e) Folga.
- f) Reunión.
- g) Información, consulta e participación na empresa.

2. Na relación de traballo, os traballadores teñen dereito:

- a) Á ocupación efectiva.
- b) Á promoción e formación profesional no traballo, incluída a dirixida á súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo, así como ao desenvolvemento de plans e accións formativas tendentes a favorecer a súa maior empregabilidade.
- c) A non seren discriminados directa ou indirectamente para o emprego ou, unha vez empregados, por razóns de sexo, estado civil, idade dentro dos límites marcados por esta lei, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua, dentro do Estado español.  
Tampouco poderán ser discriminados por razón de discapacidade, sempre que estean en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.
- d) Á súa integridade física e a unha adecuada política de prevención de riscos laborais.
- e) Ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, e fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.
- f) Á percepción puntual da remuneración pactada ou legalmente establecida.
- g) Ao exercicio individual das accións derivadas do seu contrato de traballo.
- h) A cantos outros deriven especificamente do contrato de traballo

Estas son as liñas vermellas dos dereitos que deben ser respectados e que os lexisladores do noso país nunca deberían cruzar.

En calquera caso, o conglomerado de principios e dereitos recoñecidos pola CE ten o propósito de asegurar a liberdade, o benestar e a dignidade de todos os axentes, aínda que este punto de vista se viu profundamente afectado pola crise económica, pois os dereitos laborais foron reducidos ou eliminados a través das diversas reformas laborais aprobadas nos últimos anos.

Unha das condicións de traballo significativamente prexudicada foi a compensación salarial: no período 2008-2014 produciuse unha caída xeneralizada dos salarios, que sufriron con especial intensidade aquelas persoas que coa crise deberon cambiar de sector de actividade (en xeral a sectores con remuneracións máis baixas) ou tipo de contrato (en xeral tamén, a contratos temporais ou a tempo parcial), así como aquelas que entraron no mercado de traballo neste momento; porén, o crecemento do emprego comezaría nese último ano, 2014. A devandita caída foi máis forte entre os salarios máis baixos e moderada entre os máis altos, e acadou a súa máxima intensidade no grupo dos traballadores a tempo parcial. Todo isto podería indicar que a crise puxo en marcha unha dinámica de aumento significativo da desigualdade (Muñoz de Bustillo Llorente, 2016).

A solución á crise do Goberno español foi tomar medidas de adaptabilidade e flexibilidade que acabasen coa suposta rixidez do noso mercado de traballo e o noso dereito do traballo. O que orixinalmente foi unha lexislación protectora que pretendía equilibrar a relación de forzas no ámbito laboral pasou a ser unha ferramenta de lexitimación da consideración dos traballadores como mercadoría para os mercados de servizos (Baylos, 1995), sen as garantías prometidas para estes como contrapeso. En nada quedou a Declaración de Filadelfia promulgada en 1944 pola Organización Internacional do Traballo (OIT), e ratificada por España, de acordo coa cal (Ridaura López e Núñez-Cortés Contreras, 2016):

O traballo non é como unha mazá ou como un aparato de televisión, non é un obxecto inanimado que poida negociarse para obter o maior proveito ou conseguir o máis baixo prezo. O traballo é parte da vida diaria de todos e o factor determinante para alcanzar a dignidade humana, o benestar e o desenvolvemento como seres humanos. O desenvolvemento económico debe incluír a creación de emprego e unhas condicións de traballo adecuadas para que as persoas poidan traballar con liberdade e en condicións de seguridade e dignidade. En resumo, o desenvolvemento económico non é un fin en si mesmo, senón que a súa meta debe ser mellorar a vida das persoas. As normas internacionais do traballo establecéronse para garantir que o desenvolvemento económico siga centrándose na mellora da vida e a dignidade humanas.

Atopar un traballo durante a crise converteuse practicamente nunha profesión cuxos presupostos son a busca activa, a dispoñibilidade e o compromiso. Isto levou a moitas persoas desempregadas a se sentiren culpables por non atinxir tal meta, e tamén a buscaren novos métodos para acadala. Con todo, o obxectivo non é outro que un contrato temporal, a tempo parcial ou reducido, é dicir, precario, co pretexto da situación económica. Mesmo chegamos a atoparnos con casos que pensabamos xa inexistentes desde que a OIT publicou en 1959 o Convenio sobre a abolición do traballo forzoso, C105 (ratificado por España en 1967), que dispón no art. 1 o seguinte: «Todos os membros da Organización Internacional do Traballo que ratifiquen este convenio obríganse a suprimir e a non facer uso de calquera forma de traballo forzoso ou obrigatorio: [...] (b) como método de mobilización e emprego da man de obra con fins de fomento económico». A crise fixo que moitos traballadores aceptasen calquera forma de traballo sen cumprir os dereitos laborais mínimos (O'Reilly e Plant, 2003): os contratos a tempo parcial transfórmanse na práctica en contratos a tempo completo con xornadas de máis de doce horas, e beneficios proporcionais ao establecido no documento subscrito.

O problema tamén foi analizado pola UE, pois de acordo coa Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións «A Plataforma Europea contra a Pobreza e a Exclusión Social: un marco europeo para a cohesión social e territorial», COM(2010) 758 final, máis de oitenta millóns de persoas viven por debaixo do limiar da pobreza, dos cales máis do 50% son mulleres e vinte millóns son nenos, alén de se recoñecer a existencia dunha pobreza intanxible, como o analfabetismo. Os membros máis vulnerables e desfavorecidos da sociedade foron os máis afectados pola crise económica. En consecuencia, o 16 de decembro de 2010, a Comisión Europea decidiu consultar o Comité Económico e Social Europeo sobre a devandita comunicación. O ditame aprobado o 15 de xuño de 2011 polo Comité Económico e Social Europeo (2011/C 248/22), que forma parte da Estratexia Europa 2020 para un crecemento intelixente, sustentable e integrador, fixo as seguintes recomendacións:

- a) Dado que a pobreza é unha violación dos dereitos humanos, os gobernos, os interlocutores sociais e a sociedade civil deben asumir a responsabilidade compartida da súa erradicación.
- b) Debe haber unha coherencia política na Estratexia Europa 2020 entre as medidas económicas, financeiras, sociais e de emprego, que teñen que contribuír á cohesión social.
- c) As medidas de austeridade non deberían aumentar o risco de pobreza e cómpre realizar e discutir unha avaliación efectiva do seu impacto social.



- d) A Estratexia de inclusión activa debería ser implementada como un enfoque integrado para garantir unhas axudas axeitadas ás rendas, un mercado de traballo inclusivo e o acceso a uns empregos e servizos de calidade.
- e) Cómpre poñer máis énfase na redución das desigualdades e no respecto dos dereitos humanos fundamentais, tamén mediante unha distribución máis xusta dos ingresos e a aplicación das cláusulas sociais horizontais que establece o Tratado de Lisboa.
- f) Hai que darlle unha maior importancia ao investimento en capital humano a través da formación e a educación continua, que deben comportar a mellora da capacitación en habilidades para satisfacer as necesidades de dentro e fóra do mercado laboral.
- g) Debe reforzarse a participación das partes interesadas da sociedade civil na Plataforma, incluídas as persoas que sofren pobreza, as ONG e os interlocutores sociais, mediante un diálogo estruturado no ámbito da UE e nacional, e apoiala cun financiamento adecuado da UE. O Comité Económico e Social Europeo ten desempeñar un papel activo e colaborativo neste diálogo.
- h) Hai que incrementar o financiamento da UE, en especial no tocante aos fondos estruturais, co fin de reducir a pobreza, así como poñer máis énfase na simplificación dos procedementos, o aumento da transparencia e o control da eficacia da súa implementación.
- i) Debería reforzarse o Método aberto de coordinación social e incluír nel o desenvolvemento das estratexias nacionais de protección social e inclusión, alén dos plans de acción nacionais e locais. É necesario aclarar a súa relación coa iniciativa emblemática sobre a pobreza.

En suma, o dereito ao traballo considerado como o dereito á liberdade de escoller un traballo remunerado, cunhas condicións decentes e satisfactorias, e o dereito á protección dos traballadores sufriron cambios significativos no noso marco xurídico coas últimas reformas. No século XXI, o capitalismo quere que o ámbito laboral e as relacións cos traballadores se adapten ao fluxo e reflujo da oferta e a demanda, como parte do libre xogo do mercado, que protexen os beneficios do emprego contradicindo o carácter social do traballo humano (Zamora Zaragoza, 2010).

### **3. Situación actual dos dereitos sociais en España**

As distintas reformas laborais que se emprenderon no noso país recentemente, a comenzarmos polo Real decreto lei 10/2010, do 16 de xuño, de medidas urxentes para a

reforma do mercado de traballo (BOE n.º 147, do 17 de xuño de 2010), e seguíndomos polo Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral (BOE n.º 36, do 11 de febreiro de 2012), logo convertido na Lei 3/2012, do 6 de xullo (BOE n.º 162, do 8 de xullo), do mesmo nome, foron deseñando un dereito do traballo á mercé dos caprichos das flutuacións económicas, baixo a premisa de que a flexibilidade comportaría a creación ou, cando menos, o mantemento dos postos de traballo, sen atender outros obxectivos de importancia como a calidade do emprego e a seguridade no traballo, ou dito doutro xeito, sen reducir en nada a dualidade do mercado de traballo español. Rachouse con isto profundamente a dimensión tuitiva e a propia coherencia interna do dereito do traballo, que se converteu nun instrumento da política de emprego, do mesmo xeito que se exerceu unha enorme presión sobre o sistema colectivo de relacións de traballo e os instrumentos de protección social característicos do estado social (Borrajo Dacruz, 2012).

Ora ben, a flexibilidade non só demostrou a súa incapacidade á hora de crear emprego, senón que tamén levou á precariedade a un maior número de traballadores. Tivo como resultado visible, iso si, o reforzo do poder de organización, xestión e obtención de ganancias de capital dos empresarios sobre outros dereitos protexidos e tradicionalmente reivindicados como a conciliación da vida laboral e familiar, a igualdade real, a dignidade da persoa dos traballadores ou o principio de estabilidade no emprego. Isto, grazas a medidas de enxeñaría legal como a que creou o contrato por tempo indefinido de apoio aos emprendedores (art. 4 da Lei 3/2012), para o cal se establece un período de proba dun ano (art. 4.3 da Lei 3/2012), cuxa duración é seis meses superior á máxima establecida no ET, que o Tribunal Constitucional (TC) lexitimou na Sentenza 119/2014, do 16 de xullo de 2014, ditada no recurso de inconstitucionalidade n.º 5603-2012 presentado polo Parlamento de Navarra. De acordo con Montoya Melgar (2016), para o TC tal período de proba serviría a dous propósitos lexítimos: dun lado, as dúas partes da relación laboral teñen a oportunidade de «probarse», que é o propósito desta figura clásica; e, do outro, axúdase os empresarios a avaliaren a sustentabilidade económica do traballo nun período longo abondo para servir como medio de promoción do emprego, reducindo o risco inherente á contratación.

Tamén se estableceron condicións de traballo que permiten compatibilizar a percepción do salario e a prestación por desemprego, o que leva á precarización dos empregos; o contrato de formación e aprendizaxe, que sitúa nunha fráxil posición os mozos entre os 16 e os 30 anos (arts. 2 e 3 da Lei 3/2012); ou o contrato a tempo parcial, que ten características femininas (art. 5 da Lei 3/2012), sen esquecer as limitacións que se

impoñen á negociación colectiva (art. 14.1 da Lei 3/2012), a respecto das cales o voto particular asinado polos maxistrados Adela Asúa Batarrita, Luis Ignacio Ortega Álvarez e Fernando Valdés Dal-Ré na mencionada sentenza do TC sinala o seguinte:

[...] resulta en todo inaceptable nun contexto constitucional [...] que a elección por cada concreta empresa daquelas medidas de competitividade e viabilidade que lle poidan reportar concretas vantaxes económicas poida terminar erixíndose en lexítima restrición ao exercicio de dereitos constitucionais ao pretendido abeiro da liberdade de empresa e a defensa da produtividade polos poderes públicos que o art. 38 da CE sanciona; máxime cando aqueles afecten a un dereito de que tamén é titular, como enuncia o propio art. 37.1 da CE, o empresario.

[...]

A consecuencia inmediata deste cambio legislativo consistiu na privación ás organizacións sindicais e ás asociacións empresariais máis representativas, de ámbito estatal ou autonómico, da liberdade de pactar, nun sentido acorde aos seus intereses recíprocos, as regras reguladoras tanto da estrutura negocial como da solución dos conflitos de concorrencia entre convenios colectivos que han de rexer nun determinado sector ou nun concreto ámbito territorial de alcance interprofesional.

Por todo iso, as últimas reformas trouxeron consigo unha regresión dos dereitos sociais dos traballadores, que, malia non ser recoñecida polos tribunais nacionais, comporta, de acordo cos principios do dereito e os dereitos recoñecidos internacionalmente, unha presunción de invalidez e daquela a obriga de volver aos dereitos laborais anteriores. De igual maneira, á parte do impacto da regresividade no ámbito das políticas da UE, cómpre ter presente que a intensa defensa das liberdades económicas supuxo un medio para eludir os dereitos sociais, o que se pode comprobar tamén estudando a xurisprudencia do Tribunal de Xustiza da Unión Europea (Carril Vázquez, 2012 e 2014).

Xa que logo, faise necesario acudir ao principio de progresividade dos dereitos económicos, sociais e culturais que se atopa recollido no Pacto internacional de dereitos económicos sociais e culturais (PIDESC), adoptado o 19 de setembro de 1966 pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas e ratificado por España en 1977, en que se establece que os estados parte se comprometen «a adoptar medidas, tanto por separado como mediante a asistencia e a cooperación internacionais, especialmente económicas e técnicas, até o máximo dos recursos de que dispoña, para lograr progresivamente, por todos os medios apropiados, incluída en particular a adopción de medidas legislativas, a plena efectividade dos dereitos aquí recoñecidos» (art. 2.1); e recoñecen «o dereito de todas as persoas a un nivel de vida adecuado para si e a súa familia, incluso

alimentación, vestido e vivenda axeitados, e a unha mellora continua das condicións de existencia. Os estados parte tomarán medidas apropiadas para asegurar a efectividade deste dereito, efecto para o cal recoñecerán a importancia esencial da cooperación internacional fundada no libre consentimento» (art. 11.1).

O principio de progresividade dos dereitos económicos, sociais e culturais ten dous aspectos: en primeiro lugar, o reforzo dos dereitos recollidos no PIDESC; e, en segundo lugar, a prohibición do retorno destes dereitos, tamén chamada principio de non regresividade. Así, a progresividade pode ser entendida como unha característica dos dereitos humanos fundamentais, perfectamente aplicables ao traballo (Bedjanui, 1994). A isto sumáselle a irreversibilidade do recoñecemento dos dereitos recollidos no PIDESC, pois segundo o seu art. 5:

1. Ningunha disposición deste pacto poderá ser interpretada no sentido de recoñecer calquera dereito a un estado, grupo o individuo para emprender actividades ou realizar actos encamiñados á destrución de calquera dos dereitos ou liberdades recoñecidos no Pacto, ou á súa limitación en medida maior que a prevista nel.
2. Non poderá admitirse restrición ou menoscabo de ningún dos dereitos humanos fundamentais recoñecidos ou vixentes nun país en virtude de leis, convencións, regulamentos ou costumes, co pretexto de que este pacto non os recoñece ou os recoñece en menor grao.

Isto sería tamén unha consecuencia do criterio de preservación, que impide revogar a norma máis favorable para os traballadores e que pode considerarse ineludible en materia de dereito do traballo, xa que foi consagrado na Constitución da OIT, aprobada o 28 de xuño de 1919 (art. 19.8), así como no Pacto mundial para o emprego aprobado pola Conferencia Internacional do Traballo o 19 de xuño de 2009, que toma as súas medidas «baixo a axenda do traballo digno, por tanto, lémbrese que o respecto dos principios e dereitos fundamentais no traballo, promover a igualdade entre os sexos (Cap. III) e promover a expresión de participación e diálogo social tamén son fundamentais para a recuperación e o desenvolvemento» (Lozano Lares, 2016).

Do mesmo xeito, a CE recoñece o dereito á progresividade cando afirma:

#### Artigo 40

1. Os poderes públicos promoverán as condicións favorables para o progreso social e económico e para unha distribución da renda rexional e persoal máis equitativa, no marco dunha

política de estabilidade económica. De maneira especial realizarán unha política orientada ó pleno emprego.

2. Ademais, os poderes públicos fomentarán unha política que garanta a formación e readaptación profesionais, mirarán pola seguridade e hixiene no traballo e garantirán o descanso necesario, mediante a limitación da xornada laboral, as vacacións periódicas retribuídas e a promoción de centros adecuados.

#### Artigo 41

Os poderes públicos manterán un réxime público de seguridade social para todos os cidadáns, que garanta a asistencia e prestacións sociais suficientes ante situacións de necesidade, especialmente en caso de desemprego. A asistencia e prestacións complementarias serán libres.

De todo isto dedúcese que, como establece o principio de progresividade, ningún cambio se pode facer no contrato de traballo que implique unha diminución ou perda dun dereito, e, en calquera caso, as modificacións ou emendas só son admisibles se son máis beneficiosas para os traballadores (Martínez Girón e Arufe Varela, 2014).

Ademais, o Estado debe promover melloras ou reformas que respecten os dereitos establecidos polo sistema legal, en termos de calidade e extensión, e engadir os medios ou mecanismos que gradualmente permitan aplicalos, alén de incorporar novos elementos que beneficien os traballadores. Ora ben, pola contra, coas políticas de regresión e de austeridade non só deixou de se aplicar o principio de progresividade en España, senón que tamén o estado do benestar sufriu unha gran dentada (Picatoste Novo, Picatoste Novo e López Arranz, 2016). Así as cousas, o único xeito de garantir a aplicación dos dereitos fundamentais dos traballadores sería reforzar as normas internacionais do traballo, como o mencionado Pacto global para o emprego, que establece que «o respecto dos principios e dereitos fundamentais no traballo é fundamental para a dignidade humana» (art. 14) (Rodríguez Fernández, 2014).

A situación actual do mercado de traballo en España, segundo os datos proporcionados pola enquisa de poboación activa (EPA) do Instituto Nacional de Estatística (INE, [www.ine.es](http://www.ine.es)), é de crecemento do emprego e de descenso do paro, aínda que acompañados dunha diminución da poboación activa. Ademais, a maior parte do traballo creado é de carácter temporal, cunha duración media de 53 días de traballo. No cuarto trimestre de 2015 o crecemento do emprego foi do 3%, mentres que o paro baixou nun 12,4%. Con todo, a poboación activa diminuíu máis que no ano anterior (-0,7%), tanto pola mingua da poboación en idade de traballar (-0,1%) como polo progresivamente maior

peso das persoas de idades máis elevadas, que teñen unha menor taxa de participación no mercado de traballo, ademais de por unha redución preocupante desta participación en particular entre os mozos. Os resultados acumulados en termos de taxas de emprego e de paro están aínda por debaixo dos que se atinxiron no período anterior á crise, mais as cifras mostran un incremento do emprego e un descenso xeneralizado do paro en todos os rangos de idade, en todas as comunidades autónomas, en todos os sectores económicos e en case todas as situacións profesionais (aínda que máis no emprego asalariado do sector privado, 3,7%, e na categoría de empregadores, 3,3%, e moi pouco na de empresarios sen asalariados e traballadores independentes, só un 0,1%).

Os maiores crecementos déronse na hostalaría (10,1%), outros servizos (8,7%), o sector primario (7%) e o transporte (6,5%). Tamén mostraron porcentaxes de crecemento moi por enriba da media as ramas das actividades inmobiliarias (7,8%), a auga (6%), a educación (5,2%) e a sanidade e os servizos sociais (4,7%), que acrecentaron 424 000 novos ocupados ao total de creación de emprego do ano. No outro extremo recolléronse crecementos menores na industria manufactureira, o comercio e as actividades financeiras e de seguros (1,3% nos tres casos); na rama de actividades relacionadas coa información e as comunicacións (1,6%); e, sobre todo, na das actividades artísticas e recreativas (0,2 %), unha das que máis crecera no ano anterior. Houbo, ademais, descensos do emprego en tres grandes ramas: enerxía (-19,9%), administracións públicas (-1,5%) e fogares (-3,7%), o que supuxo un total 64 200 empregos menos en total.

Á marxe do anterior, quizais as dúas notas máis destacadas do ano 2015 son o menor crecemento da industria manufactureira, por unha banda, e a consolidación dos resultados positivos na construción e as actividades inmobiliarias, pola outra. No primeiro caso, nove das vinte e catro actividades que constitúen as divisións da clasificación nacional de actividades económicas (CNAE) que compoñen esta rama mostraron retrocesos nos seus volumes de emprego, en particular a relativa ás industrias da alimentación e as bebidas, onde se perderon 36,8 miles de empregos. Estes descensos, xunto co escaso incremento do emprego en varias das grandes actividades dentro das manufacturas (como o eido do automóbil, en que o emprego só medrou un 0,2%, o que non chega aos cincocentos empregos máis no ano) explican o comportamento da industria, e engaden un matiz de preocupación ao curso que está a tomar a recuperación, pois falamos de actividades de grande importancia no conxunto da economía.

Atendendo ao detalle por sexo e idade, unha das notas máis salientables é o novo incremento da taxa de actividade das mulleres en grupos de idade relativamente maiores

(1,5 puntos máis no grupo de 45 a 49 anos e 3 puntos máis no de 55 a 59 anos, fronte a lixeiros descenso nos dous casos entre os respectivos grupos de homes). No entanto, os descenso nos grupos femininos dos tramos menores de 35 anos son en case todos os casos máis pronunciados que os masculinos.

Os datos de Eurostat ([ec.europa.eu/eurostat/data/database](http://ec.europa.eu/eurostat/data/database)) mostran que por mor da crise o paro atinxiu un peso significativamente máis alto en España que na UE (7,4% fronte a 5,6% do total de inactivos en 2013), e de maneira sistemática afectou máis ás mulleres (8,7% do total de persoas inactivas en España), algo que non ocorreu na UE (5,6% nos dous casos). As cifras para o total de ambos os sexos volvéronse igualar bastante no último bienio, mais as mulleres seguen a unha distancia apreciable dos homes. Segundo o Centro Europeo para o Desenvolvemento da Formación Profesional (2016), esta tendencia de cambio seguirá nos próximos anos, aínda que España continuará a presentar un perfil algo distinto ao da UE: o crecemento das ocupacións centrarase fundamentalmente nas actividades de servizos, cun grao baixo ou medio de requirimentos de cualificación, máis que en empregos profesionais e técnicos, á vez que o emprego de baixa cualificación aumentará de forma máis acusada; e en España, do mesmo xeito que na UE, os empregos de cualificación media tamén descenderán de forma notable. Estas proxeccións no longo prazo, con todo, realízanse a partir de tendencias observadas que poden variar se cambian as políticas ou o contexto, e serven precisamente para poder intervir, de ser o caso, con políticas encamiñadas a configurar un modelo menos polarizado (Consello Económico e Social, 2016).

#### **4. Metodoloxía**

Con este artigo propuxémonos acadar un coñecemento máis exhaustivo das restricións sufridas polos dereitos dos traballadores en España desde a chegada da crise, para o cal elaboramos unha hipótese de traballo e un diagnóstico que servisen de base para chegar a uns resultados obtidos a través do estudo de lexislación, tanto española como internacional, convenios colectivos, xurisprudencia e doutrina, tal e como corresponde a unha investigación que se enmarca no ámbito das ciencias xurídico-sociais, máis en concreto na área do dereito do traballo e da seguridade social. Partimos, xa que logo, da análise das diversas modificacións normativas en que se viu inmerso o dereito laboral español nos últimos anos.

## 5. Conclusións

**Primeira.** A crise económica fixo cambalea os alicerces do dereito laboral español, que perdeu o seu carácter social para pasar a ser un dereito de flexibilización do mercado laboral, sen ningunha garantía para os traballadores.

**Segunda.** A responsabilidade da situación de desemprego fíxose recaer principalmente sobre os ombreiros dos propios traballadores, convertidos en actores principais e causa da crise a xulgar polas manifestacións recollidas no preámbulo da Lei 3/2012, en que se tacha de ríxido o mercado laboral español. Isto propiciou que arestora España sexa o país da UE cunha menor seguridade para os traballadores. En definitiva, as reformas laborais representan un fracaso das medidas de flexiseguridade.

**Terceira.** A falta de contido social das diferentes reformas laborais que se foron aprobando dirixiuse a presentar os recortes dos dereitos sociais como medidas necesarias para obter seguridade no emprego. Isto supuxo deixar en mans dos empresarios os dereitos dos traballadores, de maneira que o poder de dirección daqueles chegou ao seu máximo actualmente.

**Cuarta.** Ningunha das reformas comportou a desaparición da dualidade do noso mercado laboral: arestora dáse o paradoxo que a balanza se atopa totalmente inclinada cara á contratación temporal. A pesar da recuperación que foron experimentando a economía e a taxa de paro españolas, o traballo é aínda de carácter moi precario, e isto levou a moitos traballadores a atoparse nunha situación de pobreza malia estar ocupados.

**Quinta.** As novas concepcións da flexibilidade introducidas no dereito laboral determinaron restricións e mesmo a fin daqueles que a CE reconece como dereitos fundamentais do traballo, alén dos dereitos básicos de traballo que recoñecían as leis. Proba diso é o paro xuvenil, que no noso país mantén unhas taxas alarmantes, as cales fixeron que os nosos mozos en moitos casos se visen na necesidade de emigrar.

**Sexta.** En contestación ás preguntas formuladas na introdución podemos afirmar que foi o complexo mundo financeiro e económico o que propiciou a grave crise económica sufrida en España e no ámbito europeo e internacional, sen que niso tivesen parte os traballadores. Ben ao contrario, resultaron vítimas dunhas políticas reformistas que non entraron a fondo nos problemas estruturais do mercado laboral español. Se a creación



de emprego depende dos empresarios, por que non se levou a cabo unha reforma mercantil da mesma magnitude é algo que o Goberno terá que explicar.

**Sétima.** Na situación actual, a única solución para os traballadores é apoiarse nas normas internacionais do traballo e no principio de non regresividade dos seus dereitos fundamentais, de xeito que se convertan en normas aplicables internamente por encima da lexislación española.

### Referencias bibliográficas

AGOTE EGUIZÁBAL, R.; GALA DURÁN, C. e LUQUE PARRA, M. (coords.) (2005) *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*. Madrid, La Ley, pp. 285-347.

ALONSO OLEA, M. (2003) «La Constitución española como fuente del derecho del trabajo» en Martín Jiménez, R. e Sempere, Navarro, A. V. (coords.) *El modelo social en la Constitución española de 1978*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 3-33.

BAUMAN, Z. (2000) *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona, Gedisa, pp. 118-120.

BAYLOS GRAU, A. P. (1995) *Derecho del trabajo: modelo para armar*. Valladolid, Trotta, pp. 32-35.

BEDJANUI, M. (1994) «Por una carta mundial de trabajo humano y de la justicia social» en VV. AA. *Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75.º aniversario de la OIT*. Xenebra, OIT, p. 28.

BORRAJO DACRUZ, E. (2012) «La nueva reforma laboral-julio 2012» *Actualidad Laboral* 17-18, p. 5.

CARRIL VÁZQUEZ, X. M. (2014) «Trabajadores pobres» en Baylos Grau, A. P.; Florencio Thomé, C. e García Schwarz, R. (coords.) *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Valencia, Tirant Lo Blanch, pp. 2045-2048.

CARRIL VÁZQUEZ, X. M. (2012) «Derechos sociales y de los trabajadores: ¿dónde queda el principio del país de origen?» en Nogueira López, A. (dir.) *La termita Bolkestein. Mercado único vs. derechos ciudadanos*. Pamplona, Thomson Reuters-Civitas, pp. 251-270.

CENTRO EUROPEO PARA O DESENVOLVEMENTO DA FORMACIÓN PROFESIONAL (CEDEFOP) (2016) [en liña] *Spotlight on VET Spain*. Dispoñible no enderezo web <<https://bit.ly/2n4nOoJ>>.

CONSELLO ECONÓMICO E SOCIAL (2016) *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2015*. Madrid, Consello Económico e Social, pp. 236-240.

- GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. e ILLUECA BALLESTER, H. (2012) *El huracán neoliberal, una reforma laboral contra el trabajo*. Madrid, Ediciones Sequitur, pp. 40-57.
- LÓPEZ MOURELO, E. e MALO OCAÑA, M. Á. (2015) «El mercado de trabajo en España: el contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema» *Ekonomiaz* 87, pp. 32-59.
- LOZANO LARES, F. (2016) «La eficacia jurídica del concepto de trabajo decente» *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 4(4), pp. 1-36.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. e ARUFE VARELA, A. (2014) *Derecho crítico del trabajo = Critical labor law*. Barcelona, Atelier, pp. 51-57.
- MONEREO PÉREZ, J. L. e ROJAS RIVERO, G. (2013) «Los (pre)supuestos histórico-institucionales de la seguridad social en la constitución social del trabajo» en Rojas Rivero, G. (coord.) *Orígenes del contrato de trabajo y nacimiento del sistema de protección social*. Albacete, Bomarzo, p. 200.
- MONTOYA MELGAR, A. (2016) «Las leyes laborales de la X legislatura (2012-2015)» *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo* 183, pp. 15-26.
- MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, R. (2016) «Paisajes después de la batalla. El mercado de trabajo en España tras la Gran Recesión» *Revista Española del Tercer Sector* 32, p. 40.
- O'REILLY, C. e PLANT, R. (2003) «El programa de la OIT para luchar contra el trabajo forzoso» *Revista Internacional del Trabajo* 122(1), pp. 81-96.
- PICATOSTE NOVO, J.; PICATOSTE NOVO, I. e LÓPEZ ARRANZ, M.<sup>a</sup> A. (2016) *Las políticas públicas de austeridad: efectos del Real Decreto-Ley 16/2012, de 20 de abril en España*. [s. l.], Thomson Reuters-Aranzadi, p. 45.
- RIDAURA LÓPEZ, M. e NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2016) «Trabajo digno. Mujer, desigualdad y pobreza» *Revista de Fomento Social* 281, p. 221.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (2014) «Imperativos económicos frente a derechos fundamentales, un nuevo paradigma de relaciones laborales» *Revista de Derecho Social* 65, pp. 41-68.
- RUESGA, S. M. (2002) «Desempleo y precariedad laboral en Europa» *Acciones e Investigaciones Sociales* 14, pp. 5-33.
- ZAMORA ZARAGOZA, J. A. (2010) «Fetichismo e ideología en el capitalismo avanzado» en Seguí, L. (comp.) *Política y psicoanálisis: triunfo y fracaso del capitalismo*. Málaga, Gómez & Navarro Comunicación, p. 129.