

LA EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LOS 25 AÑOS DE VIGENCIA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (1995-2015)

Jordi García Viña

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona
Director de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)*

EXTRACTO

La evolución de las relaciones laborales en España, que comienza, en su regulación moderna, a finales del siglo XIX, tiene un punto de inflexión fundamental tras la Constitución de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores de 1980. Tras 15 años de vigencia y una reforma muy relevante en 1994, se promulga el Estatuto de los Trabajadores de 1995.

Esta norma, que tuvo una vigencia de 20 años y que fue derogada en noviembre de 1995, sufrió 50 modificaciones. Durante estos años, las relaciones laborales en España han cambiado mucho. Son precisamente estos cambios los que pretende estudiar este análisis, tanto desde un punto de vista jurídico, como de los resultados. La combinación de ambos es lo que va a permitir extraer las correspondientes conclusiones.

Palabras claves: relaciones laborales, empleo y negociación colectiva.

Fecha de entrada: 30-01-2016 / Fecha de aceptación: 22-02-2016

THE EVOLUTION OF LABOUR RELATIONS IN THE 25 YEARS OF THE WORKERS' STATUTE

Jordi García Viña

ABSTRACT

The evolution of labour relations in Spain, which begins, in its modern regulation, in the late nineteenth century, has a fundamental turning point after the Constitution and the Statute of Workers of 1980. After 15 years of validity and very an important reform in 1994, the Statute of Workers of 1995 was enacted.

This law, which was in force for 20 years and was repealed in November 1995, suffered 50 modifications. During these years, Spanish labour relations have changed a lot. The objective of this paper is to study this analysis, from a legal point of view and the consequences. The combination of both elements will allow drawing the appropriate conclusions.

Keywords: labour relations, employment and collective bargaining.

Sumario

1. Evolución histórica
2. La Constitución Española de 1978
3. El Estatuto de los Trabajadores de 1980
4. Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores de 1995
 - 4.1. Introducción
 - 4.2. Aproximación cuantitativa a los instrumentos normativos en materia laboral y de seguridad social publicados entre 1995 y 2015
 - 4.3. Principales datos sobre el mercado de trabajo
 - 4.4. Creación de empleo
 - 4.5. Flexibilización del régimen jurídico de los contratos temporales
 - 4.6. Potenciación del contrato a tiempo parcial
 - 4.7. Gestión de la ejecución o salida de la relación laboral
 - 4.8. Negociación colectiva
5. El Estatuto de los Trabajadores de 2015

NOTA: El origen de este trabajo está en el Informe realizado por el Departamento de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) de título «La evolución de las relaciones laborales en el Estatuto de los Trabajadores». Quiero agradecer profundamente la participación en su redacción a Ana Isabel Herráez Plaza, responsable del Área de Mercado de Trabajo y Negociación Colectiva.

Asimismo, las primeras conclusiones de este trabajo fueron presentadas en la sesión del *Curso de Perfeccionamiento y Actualización Laboral* impartida el día 5 de noviembre de 2015 en la sede de Madrid del Centro de Estudios Financieros.

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA

La regulación moderna de las relaciones laborales en España se inicia en el siglo XIX.

En aquellos momentos, la idea fundamental era el liberalismo que suponía una autolimitación por parte del Estado en materia legislativa que se redujo a una función codificadora. Frente al rígido intervencionismo gremial, la regulación del contrato de trabajo se encuentra falta de reconocimiento específico, por lo que fue llevada a cabo por los códigos generales, entre los que destacan los Códigos de Comercio de 1829 y 1885 y el Código Civil de 1889.

Junto a este proceso codificador, destaca el periodo que se inicia con la Primera República (1873) hasta el fin de la Restauración (1923), en el que cabe resaltar la Ley de 24 de julio de 1873, Ley Benot, inicio de la legislación social moderna en España, que regulaba el trabajo de los menores, la creación de la Comisión para el estudio de las cuestiones que interesan a la mejora o bienestar de las clases obreras tanto agrícolas como industriales, creada en 1883 o la promulgación de la Ley de 30 de enero de 1900, de Accidentes de Trabajo.

La siguiente fase se inició con la ascensión al poder del general Primo de Rivera (1923), en la que destacan el Código de Trabajo (Real Decreto-Ley de 23 de agosto de 1926), así como el Real Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926, que creó la Organización Corporativa Nacional.

En la Segunda República, la Constitución de 1931 supuso la constitucionalización de la relación laboral, la regulación de la distribución de competencias entre el Estado y las regiones autónomas, el derecho de libertad sindical y el reconocimiento que el trabajo era «una obligación social». Entre las normas más importantes son reseñables la Ley de Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931, la Ley de 27 de noviembre de 1931, por la que se creaban los jurados mixtos profesionales, la Ley de Asociaciones Profesionales de obreros y patronos, de 8 de abril de 1932, así como la creación de la Sala Quinta del Tribunal Supremo, de «Cuestiones de Derecho Social», en 1931.

En el periodo de la Dictadura del general Franco, el contrato de trabajo fue regulado a través de la Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944 y se creó la Organización Sindical Española. En 1947 se crearon los jurados de empresa, aunque no fue hasta 1962 cuando entraron en vigor.

Además, se instauró un monopolio estatal para la fijación de las condiciones de trabajo por medio de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, reguladas en la Ley de 16 de octubre de 1942, que posteriormente se denominaron Ordenanzas Laborales. Hacia 1956, la coyuntura eco-

nómica permitirá negociar condiciones colectivas de trabajo, por lo que se promulgó la Ley de 24 de abril de 1958, de convenios colectivos.

En la transición política se ratificaron diversos pactos y convenios internacionales, se desmanteló el llamado sindicato vertical y se procedió a su sustitución por el sindicalismo de clase, por medio de la Ley de 1 de abril de 1977, y la regulación del Real Decreto de 6 de diciembre de 1977 sobre órganos de representación de los trabajadores en el seno de las empresas originó la celebración de elecciones de representantes del personal en las empresas durante el año 1978 y supuso el fin del mandato de los jurados de empresa y enlaces sindicales.

Además, hay que destacar la [Ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976](#), que modificó la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y el [Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo](#), de Relaciones de Trabajo, que reguló el régimen de conflictos colectivos y de huelga, y en cuanto al despido introdujo la readmisión obligatoria en caso de despido improcedente y el despido objetivo.

2. LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

La [Constitución de 1978](#) regula diversos aspectos de interés para la relación laboral.

Así, cabe destacar la definición de «Estado social, democrático y de derecho» (art. 1), la primacía de la ley como fuente fundamental del Ordenamiento Jurídico (art. 9), la preeminencia de las normas internacionales (arts. 10 y 96) o la expresa referencia contenida en el artículo 7 a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales cuya función es «la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios».

Entre los derechos fundamentales y libertades públicas cabe destacar el principio de igualdad y prohibición de discriminaciones (art. 14), el derecho al honor, la intimidad y la propia imagen (art. 18), la libertad de expresión (art. 20), la tutela judicial efectiva (art. 24) y especialmente, por su contenido estrictamente laboral, la libertad sindical (art. 28.1) y el derecho de huelga (art. 28.2).

En cuanto a los derechos y deberes de los ciudadanos, cabe citar el deber y el derecho al trabajo, la libre elección de profesión u oficio, la promoción a través del trabajo, así como a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades de la persona y las de su familia (art. 35.1), el derecho a la negociación colectiva, así como la fuerza vinculante de los convenios (art. 37.1), el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (art. 37.2) o la libertad de empresa (art. 38).

Respecto a los principios rectores de la política social y económica, cabe destacar la protección social, económica y jurídica de la familia (art. 39), la referencia a la política orientada al pleno empleo (art. 40.1), el fomento de la política que garantice la formación y readaptación profesional, la obligación por parte del Estado de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, así como garantizar el descanso necesario (art. 40.2), la referencia al sistema público de Seguridad Social (art. 41) y el derecho a la protección de la salud (art. 43).

Finalmente, cabe mencionar el sistema de distribución competencial entre las comunidades autónomas y el Estado, regulado en los artículos 148 y 149, conforme a los cuales, se considera competencia de las comunidades autónomas la asistencia social o la sanidad e higiene, mientras que son competencias exclusivas del Estado, entre otras, la «regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales», la inmigración y la emigración, la «legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas», así como la «Legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas».

El Tribunal Constitucional ha analizado en múltiples ocasiones estos preceptos, dictando un número considerable de sentencias, pudiéndose llevar a cabo el siguiente resumen:

Categoría	Materia	Número de sentencias
Derechos fundamentales	Tutela judicial efectiva	738
	Igualdad y no discriminación	196
	Libertad sindical ⁽¹⁾	159
	Convenios colectivos	81
	Huelga ⁽²⁾	68
	Intimidación y propia imagen	37
	Libertad de expresión	29
	Conflictos colectivos	15
	Cierre patronal	2
Cuestiones relativas a la Seguridad Social		111
Conflictos de competencias		23

(1) Véase la importante [Sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985, de 29 de julio](#), contra la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

(2) Hay que tener en cuenta que el derecho a la huelga en España se regula por el [Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo](#), sobre relaciones de trabajo, según la interpretación dada por la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.

Finalmente, son diversos los países de la Unión Europea, además de España, en los que sus constituciones regulan materias laborales, entre ellos, Bélgica, Eslovaquia, Grecia, Hungría, Italia, Letonia, Polonia, Portugal o Rumanía.

3. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980

En 1980, además del [Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio](#), del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, se aprobó la [Ley 8/1980, de 10 de marzo](#), del Estatuto

de los Trabajadores, cuya referencia se había establecido en el artículo 35.2 de la [Constitución](#). En el periodo de 15 años de su vigencia se han producido básicamente 13 modificaciones y cabe destacar los siguientes bloques temáticos por ser objeto de un mayor desarrollo.

En este periodo se produce el desarrollo de la contratación temporal más importante, cuyo norma fundamental es la [Ley 32/1984, de 2 de agosto](#), que reformó algunos aspectos del Estatuto de los Trabajadores, entre los que cabe destacar el contrato en prácticas y para la formación, el contrato a tiempo parcial, los contratos causales o el Fondo de Garantía Salarial. Respecto a las cuestiones colectivas, modificó la legitimación para negociar, así como la representación institucional de las asociaciones empresariales en la Administración pública.

A raíz de esta norma, se desplegaron una serie de reglamentos, especialmente, desarrollando las cuestiones relativas a la contratación temporal, entre los que cabe citar los siguientes:

- [Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre](#), de contratación temporal.
- [Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre](#), sobre el contrato a tiempo parcial, de relevo y jubilación parcial.
- [Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre](#), sobre el contrato en prácticas y para la formación.

Posteriormente, el [Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre](#), de medidas urgentes de fomento de la ocupación, desarrollado por el [Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre](#), introdujo un nuevo régimen jurídico de los contratos en prácticas y de aprendizaje, así como modificaciones importantes en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

En el año 1985 se desarrollaron la gran mayoría de las actuales relaciones laborales de carácter especial, entre las que cabe citar las del personal de alta dirección, los artistas en espectáculos públicos o las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios.

De este mismo año es la [Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio](#), de los derechos y libertades de los extranjeros en España o la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto](#), de Libertad Sindical.

Además, también cabe citar la [Ley 8/1988, de 7 de abril](#), de infracciones y sanciones en el orden social, el [Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril](#), por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, la [Ley 21/1991, de 17 de junio](#), de creación del Consejo Económico y Social o la [Ley 22/1992 de 30 de julio](#), de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo.

Asimismo, por su importancia, cabe citar la denominada Reforma Laboral de 1994 constituida fundamentalmente por tres normas:

- La [Ley 10/1994, de 19 de mayo](#), en la que se regularon cuestiones relativas a la colocación, los contratos formativos, el contrato a tiempo parcial y el de fomento del empleo.
- La [Ley 11/1994, de 19 de mayo](#), introdujo importantes modificaciones, tanto en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, en la Ley 8/1988, de 7 de abril, de infracciones y sanciones en el orden social, como en la Ley de Procedimiento Laboral de 1990. Asimismo, habilitó al Gobierno para que en el plazo de seis meses realizara un texto refundido.
- La [Ley 14/1994, de 1 de junio](#), que reguló por primera vez en España las empresas de trabajo temporal y que fue desarrollada por el [Real Decreto 4/1995, de 13 de enero](#).

Además, también en este año se promulgó el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, por medio del [Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio](#).

4. MODIFICACIONES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1995

4.1. INTRODUCCIÓN

El [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y que estuvo en vigor hasta el día 13 de noviembre de 2015, sufrió 50 modificaciones de diversa importancia.

Entre los aspectos más destacados cabe citar los siguientes:

- Los cambios se iniciaron en el propio año 1995 y la última modificación ha sido del año 2015.
- Ha habido años en los que se han producido diversos cambios, tanto 2011 como 2013 supusieron cinco modificaciones, mientras que solo en 2008 no hubo cambios.

Los datos en relación con los distintos Gobiernos son los siguientes:

Años	Nombre	Total	Porcentaje leyes/año ⁽¹⁾
1982-1996	Felipe González	2	1,00
1996-2004	José María Aznar	20	2,50
2004-2011	José Luis Rodríguez Zapatero	15	2,14
2011-2015	Mariano Rajoy	13	3,25

(1) Número de leyes que modifican el Estatuto de los Trabajadores divididas por el número de años de los correspondientes mandatos de cada uno de los diferentes Gobiernos.

Por tanto, aunque los porcentajes de modificaciones normativas en los años de mandato son similares entre los distintos Gobiernos, el actual Gobierno ha producido más que los anteriores.

- En varios supuestos, ha habido primero un real decreto-ley y después una norma convalidada, con tramitación parlamentaria en algunos casos, cuyo texto es similar, por ejemplo, en 1997, 2001, 2002, 2006, 2010, así como en todos los años, excepto el actual, de la actual legislatura (2011, 2012, 2013 y 2014).
- Las principales reformas, desde el punto de vista cualitativo, se produjeron en los años 2006, 2010, 2011, en materia de negociación colectiva y, especialmente, en 2012.

Hay que tener en cuenta que la reforma de 2012, ha sido analizada y declarada como constitucional por las Sentencias del Tribunal Constitucional [119/2014, de 16 de julio](#) y [8/2015, de 22 de enero](#).

Conforme a la [Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2014, de 16 de julio](#), el párrafo octavo del apartado 82.3 es conforme con la Constitución siempre que se interprete en los términos establecidos en el fundamento jurídico 5 B) de la propia sentencia.

Asimismo, la [Sentencia del Tribunal Constitucional 8/2015, de 22 de enero](#), estima la constitucionalidad del artículo 14.tres de la [Ley 3/2012, de 6 de julio](#), que otorga una nueva redacción al artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo la prioridad aplicativa del convenio de empresa (en el mismo sentido se había pronunciado la [Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2014, de 16 de julio](#)).

Sin embargo, ha suscitado pronunciamientos no favorables tanto del Comité Europeo de Derechos Sociales, como del Comité de Libertad Sindical.

- Las principales modificaciones se han llevado a cabo en el título I del Estatuto de los Trabajadores, sobre la relación laboral (11 artículos con más de 7 modificaciones cada uno), menos en el título III, de la negociación colectiva y de los convenios colectivos (2 artículos con más de 7 modificaciones), siendo casi nulos los cambios en el título II, sobre los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.
- Entre los preceptos más modificados cabe citar, con 12 modificaciones, el artículo 12, sobre contrato para la formación y el artículo 15, sobre duración del contrato; con 11 modificaciones, el artículo 11, sobre contratos formativos, así como el artículo 33, sobre Fondo de Garantía Salarial; con 10 modificaciones, el artículo 37, sobre descanso semanal, fiestas y permisos, el artículo 51, sobre despido colectivo y el artículo 52, sobre extinción por causas objetivas; y con 9 modificaciones, el artículo 49, sobre extinción del contrato.

Número de modificaciones	Preceptos
12	Artículo 12, contrato para la formación Artículo 15, duración del contrato
	.../...

Número de modificaciones	Preceptos
.../...	
11	Artículo 11, contratos formativos Artículo 33, Fondo de Garantía Salarial
10	Artículo 37, descanso semanal, fiestas y permisos Artículo 51, despido colectivo Artículo 52, extinción por causas objetivas
9	Artículo 49, extinción del contrato
8	Artículo 8, forma del contrato Artículo 40, movilidad geográfica Artículo 85, contenido de los convenios
7	Artículo 4, derechos laborales Artículo 82, concepto y eficacia

Además de estas modificaciones, también cabe citar una serie de normas de gran importancia para las relaciones laborales de este periodo, así como diversos acuerdos firmados por los interlocutores sociales.

4.2. APROXIMACIÓN CUANTITATIVA A LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL PUBLICADOS ENTRE 1995 Y 2015

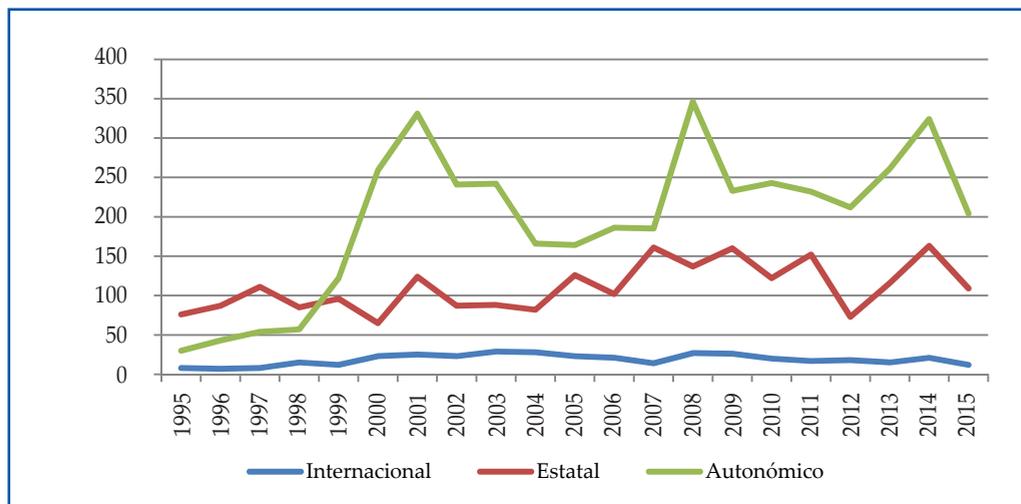
Se ha analizado, desde una perspectiva puramente cuantitativa, los instrumentos normativos publicados entre los años 1995 y 2015, ambos inclusive, en materia laboral y de seguridad social, incluyendo todas aquellas disposiciones en materias referidas a relaciones laborales; políticas de empleo; seguridad social; prevención de riesgos laborales; formación para el empleo; inspección de trabajo; jurisdicción laboral; estructura de la Administración laboral; condiciones de trabajo tanto del personal del ámbito público como privado; discapacidad, inmigración e igualdad en aspectos relacionados con el empleo; previsión social; y aquellas otras que pudieran estar relacionadas directa o indirectamente con el ámbito laboral y de seguridad social, así como instrumentos que pueden carecer de carácter legislativo, pero que sin embargo afectan a la aplicación y desarrollo de la legislación laboral.

Partiendo de las premisas anteriores, con carácter estimativo dada la dispersión normativa existente, se ha contabilizado que durante los últimos 21 años se han publicado un total de 6.849 instrumentos normativos en los ámbitos internacional, estatal y autonómico, que tienen relación directa o indirecta con la materia laboral y de seguridad social.

De los 6.849 instrumentos normativos es importante destacar que 392 dimanan del ámbito internacional, 2.322 del estatal y 4.135 del autonómico, cuyo desglose por años e instrumento normativo se encuentra en tres anexos finales.

El cuadro siguiente y su representación gráfica ponen de manifiesto como el ámbito autonómico es el más prolífico en la generación de distintos instrumentos normativos.

Año	Internacional	Estatal	Autonómico	Total
1995	8	76	30	114
1996	7	87	43	137
1997	8	111	54	173
1998	15	85	57	157
1999	12	96	122	230
2000	23	65	259	347
2001	25	124	331	480
2002	23	87	241	351
2003	29	88	242	359
2004	28	82	166	276
2005	23	126	164	313
2006	21	102	186	309
2007	14	161	185	360
2008	27	137	346	510
2009	26	160	233	419
2010	20	122	243	385
2011	17	152	232	401
2012	18	73	212	303
2013	15	116	261	392
2014	21	163	324	508
2015	12	109	204	325
Total	392	2.322	4.135	6.849



En el análisis de las cifras anteriores debe tenerse presente que no todos estos instrumentos se encuentran vigentes y que hay normas como los reales decretos-leyes que en el proceso parlamentario se han tramitado como leyes, produciéndose en estos casos una duplicidad en el cómputo total.

Aun pretendiendo llevar a cabo un análisis exhaustivo, puede que haya algunos instrumentos normativos que no se encontraran recogidos en las fuentes documentales utilizadas. En cualquier caso, esta aproximación avala la gran cantidad de disposiciones que se publican cada año. En concreto, de media cada año entre 1995 y 2015 han visto la luz 19 instrumentos normativos en el ámbito internacional, 110 en el estatal y 197 en el autonómico.

Por lo tanto, los datos ponen de manifiesto la amplitud y profusión de la normativa laboral y de seguridad social cuyo conocimiento y aplicación por parte de las empresas resulta claramente complicada.

4.3. PRINCIPALES DATOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

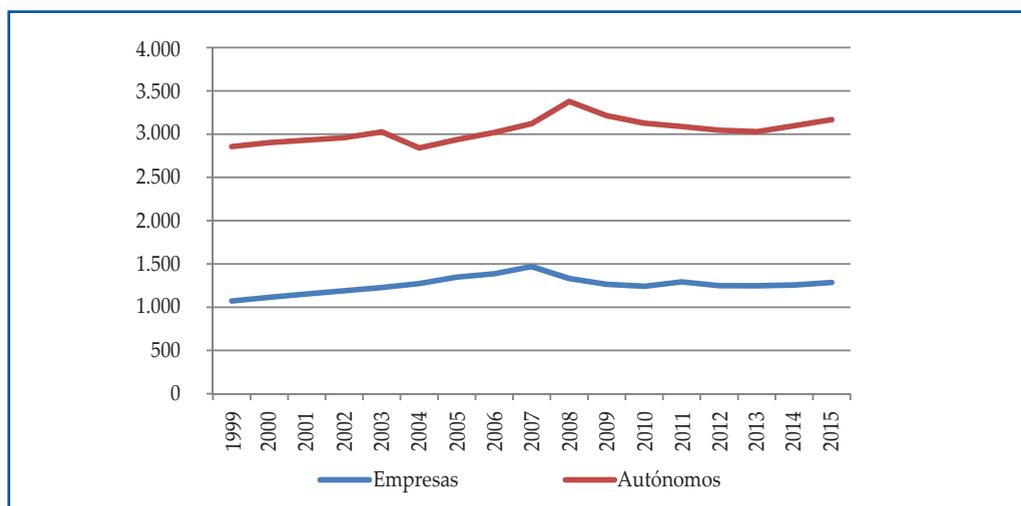
La cuestión prioritaria en el mercado de trabajo durante los últimos 20 años ha sido la creación de empleo, cuyos cambios de orientación han tenido en cuenta las diferentes situaciones económicas vividas en España durante el periodo 1991-2015.

A continuación se analizan distintos aspectos relevantes para valorar los cambios experimentados en nuestro mercado laboral durante dicho periodo. En primer lugar, el **número de empresas**, en cuanto a datos absolutos, así como su tamaño, teniendo en cuenta cuántas hay pequeñas, medianas y grandes y dónde se concentran fundamentalmente los trabajadores.

Número de empresas

	Empresas	Autónomos
1999	1.071,6	2.856,9
2000	1.114,4	2.901,6
2001	1.152,7	2.930,5
2002	1.190,5	2.958,0
2003	1.228,0	3.026,4
2004	1.272,6	2.840,4
2005	1.347,8	2.935,0
2006	1.386,2	3.018,7
2007	1.470,6	3.121,7
2008	1.332,1	3.377,9
2009	1.264,7	3.213,8
2010	1.240,8	3.126,0
2011	1.292,2	3.088,8
2012	1.248,4	3.045,8
2013	1.246,2	3.028,1
2014	1.255,6	3.096,6
2015	1.286,5	3.167,9

Fuente: Seguridad Social.



Número de empresas inscritas en la Seguridad Social según el número de trabajadores que prestan servicios en ellas

Periodo	Total	De 1 a 2 trabajadores	De 3 a 5 trabajadores	De 6 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 a 249 trabajadores	De 250 a 499 trabajadores	Más de 499 trabajadores
1999	1.071.674	581.984	230.008	104.319	132.246	19.619	1.927	1.571
2000	1.114.378	599.114	241.584	109.304	139.635	21.065	2.022	1.654
2001	1.152.678	616.171	251.923	113.973	144.835	21.921	2.122	1.733
2002	1.190.467	635.402	262.014	117.614	149.074	22.451	2.153	1.759
2003	1.227.989	658.976	269.897	120.355	151.888	22.831	2.231	1.811
2004	1.272.595	681.526	280.024	124.645	158.286	23.958	2.283	1.873
2005	1.347.758	714.122	301.527	134.070	168.393	25.289	2.434	1.923
2006	1.386.157	734.316	309.590	137.316	173.827	26.500	2.583	2.025
2007	1.405.938	748.321	311.940	138.723	175.034	27.155	2.678	2.087
2008	1.332.090	732.116	290.233	126.100	154.223	24.716	2.592	2.110
2009	1.264.689	704.052	274.446	117.311	140.882	23.394	2.538	2.066
2010	1.240.847	692.948	269.335	114.030	136.896	23.120	2.473	2.045
2011	1.292.153	727.156	282.183	120.448	137.273	21.111	2.176	1.806
2012	1.248.381	715.240	271.144	112.170	126.180	19.840	2.077	1.730
2013	1.246.167	707.733	272.427	115.811	126.859	19.540	2.075	1.722
2014	1.255.613	709.907	277.515	116.117	128.103	20.075	2.126	1.770
2015	1.286.565	713.587	286.164	124.547	137.178	21.010	2.222	1.857

Datos desde 1999 para superar cambios metodológicos anteriores a dicho año.

Trabajadores inscritos en la Seguridad Social según el tamaño de la empresa

Periodo	Total	De 1 a 2 trabajadores	De 3 a 5 trabajadores	De 6 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 a 249 trabajadores	De 250 a 499 trabajadores	Más de 499 trabajadores
1999	10.668.688	769.330	859.953	751.520	2.591.387	1.887.487	666.630	3.142.381
2000	11.280.793	792.889	903.888	788.116	2.742.709	2.016.900	700.128	3.336.163
2001	11.762.667	816.267	942.127	821.418	2.847.671	2.103.771	729.296	3.502.117
2002	12.101.702	843.136	980.808	847.377	2.925.756	2.162.613	744.316	3.597.696
2003	12.433.608	874.770	1.009.674	866.499	2.984.584	2.204.430	767.594	3.726.057
2004	12.958.429	905.187	1.047.105	897.816	3.111.146	2.315.479	785.272	3.896.424
2005	13.716.258	951.153	1.127.690	965.938	3.307.269	2.434.684	837.448	4.092.076
2006	14.347.770	978.190	1.158.296	989.296	3.422.828	2.561.218	889.975	4.347.967
2007	14.728.031	996.440	1.166.638	999.104	3.443.902	2.629.204	927.469	4.565.274

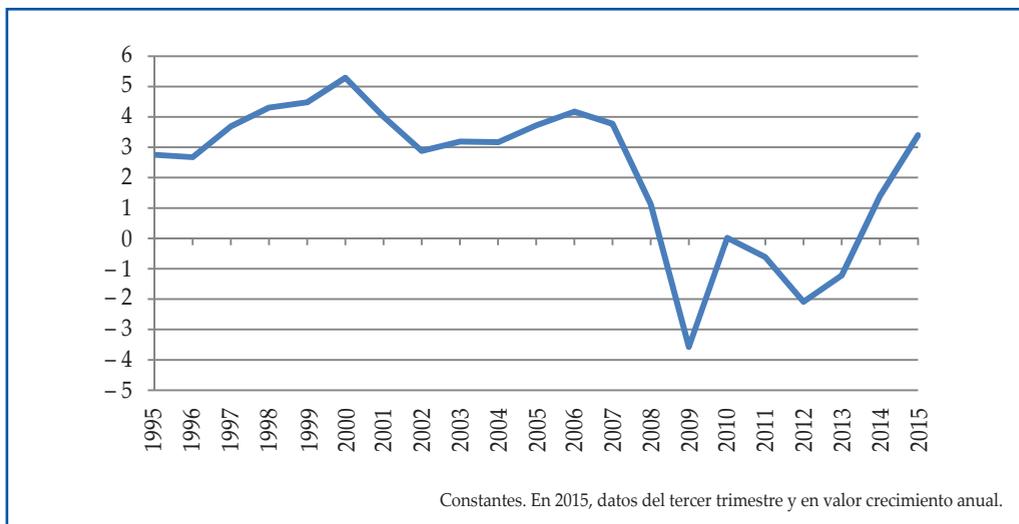
.../...

Periodo	Total	De 1 a 2 trabajadores	De 3 a 5 trabajadores	De 6 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 a 249 trabajadores	De 250 a 499 trabajadores	Más de 499 trabajadores
...								
2008	13.827.186	971.277	1.083.792	907.422	3.021.811	2.414.787	893.253	4.534.844
2009	13.196.928	932.395	1.023.852	843.197	2.753.935	2.302.690	872.792	4.468.067
2010	13.017.064	918.498	1.004.645	818.880	2.674.464	2.275.328	853.674	4.471.575
2011	12.150.056	962.332	1.052.485	866.195	2.636.636	2.063.519	749.227	3.819.662
2012	11.512.208	944.645	1.009.770	805.784	2.431.283	1.944.971	716.328	3.659.427
2013	11.510.606	935.943	1.015.888	832.178	2.428.705	1.918.149	715.972	3.663.771
2014	11.761.854	939.524	1.035.010	833.359	2.468.506	1.970.779	737.443	3.777.233
2015	12.305.873	946.458	1.069.491	895.103	2.630.534	2.060.848	769.619	3.933.820
Datos desde 1999 para superar cambios metodológicos anteriores a dicho año.								

En segundo lugar, la evolución de la economía española, medida en **producto interior bruto**, durante estos años.

Año	Tasa crecimiento
1995	2,8
1996	2,7
1997	3,7
1998	4,3
1999	4,5
2000	5,3
2001	4,0
2002	2,9
2003	3,2
2004	3,2
2005	3,7
2006	4,2
2007	3,8
2008	1,1
2009	-3,6
2010	0,0
2011	-0,6
2012	-2,1
2013	-1,2
2014	1,4
2015	3,4

Tasa de crecimiento del producto interior bruto



En tercer lugar, **datos de las personas**, en cuanto a potencial humano dispuesto a trabajar y desempleados.

Evolución de los parados en España

Años	Miles de personas		Tasa variación interanual en %	
	Parados EPA	Paro registrado	Parados EPA	Paro registrado
2000	-	1.963,5	-	-5,8
2001	-	1.930,2	-	-1,7
2002	2.171,1	2.049,6	-	6,2
2003	2.267,2	2.096,9	4,4	2,3
2004	2.233,5	2.113,7	-1,5	0,8
2005	1.933,6	2.069,9	-13,4	-2,1
2006	1.840,9	2.039,4	-4,8	-1,5
2007	1.846,2	2.039,0	0,3	0,0
2008	2.595,9	2.539,9	40,6	24,6
2009	4.153,6	3.644,0	60,0	43,5
2010	4.640,2	4.060,8	11,7	11,4

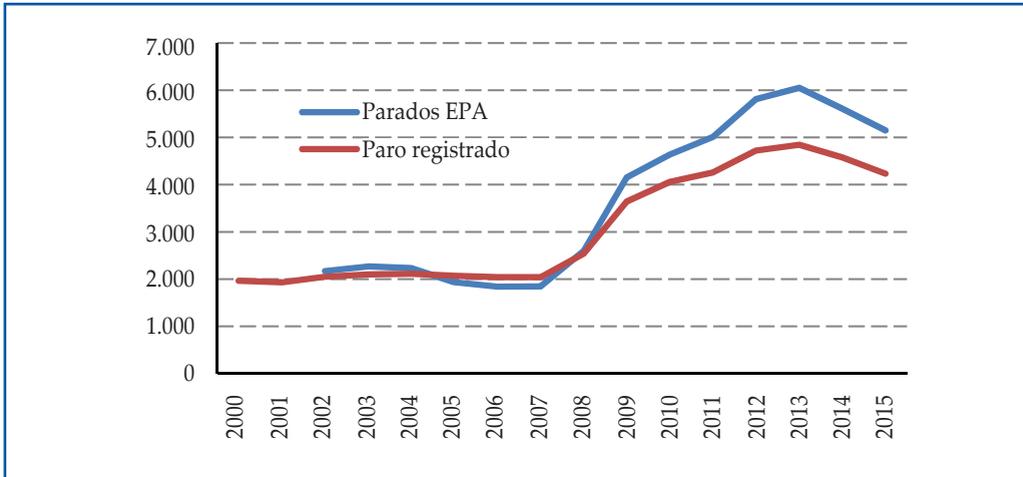
.../...

Años	Miles de personas		Tasa variación interanual en %	
	Parados EPA	Paro registrado	Parados EPA	Paro registrado
.../...				
2011	5.012,7	4.257,2	8,0	4,8
2012	5.811,0	4.720,4	15,9	10,9
2013	6.051,1	4.845,3	4,1	2,6
2014	5.610,4	4.575,9	-7,3	-5,6
2015	5.148,1	4.232,1		-7,5

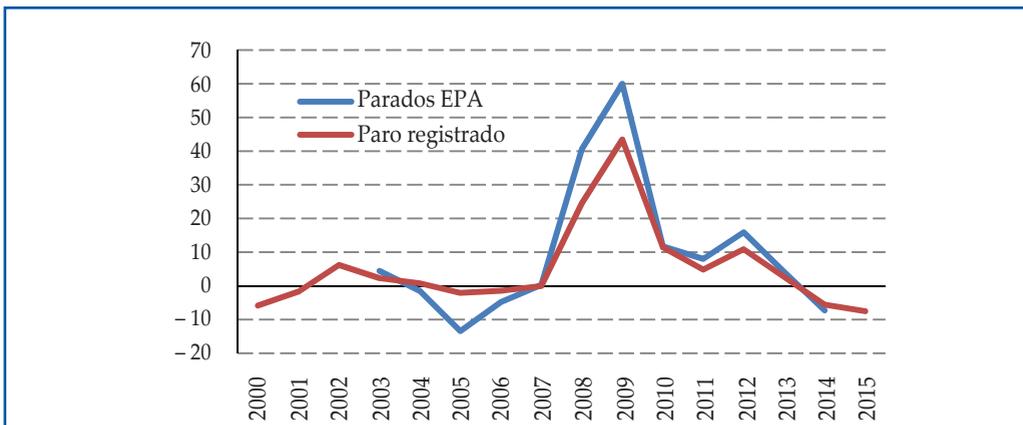
Fuente: INE, SEPE y Servicio de Estudios CEOE. En la EPA se incluyen los datos a partir de 2002 año en que se produjo un cambio metodológico. *El dato EPA 2015 es la media de los tres primeros trimestres.

Año	Población activa (EPA)	Afiliados
1995	16.227,6	12.293,5
1996	16.517,8	12.534,7
1997	16.809,7	13.029,4
1998	17.081,0	13.816,2
1999	17.412,1	14.578,3
2000	18.002,3	15.236,2
2001	18.050,7	15.748,7
2002	18.961,2	16.188,4
2003	19.742,8	16.589,6
2004	20.375,8	17.161,9
2005	21.140,6	18.156,1
2006	21.780,0	18.770,2
2007	22.426,1	19.195,7
2008	23.065,6	18.305,6
2009	23.260,4	17.640,0
2010	23.364,6	17.478,1
2011	23.434,1	17.111,8
2012	23.443,7	16.332,5
2013	23.190,2	16.258,0
2014	22.954,6	16.651,9
2015	22.899,5	17.180,5

Parados EPA y paro registrado (miles de personas)



Parados EPA y paro registrado (% var. interanual)



Fuente: INE, SEPE y Servicio de Estudios CEOE. Datos en miles. En cuanto a los datos de la EPA, existen en los años 1995 y 2001 sendas rupturas metodológicas, por lo que no se siguen las series. Los datos de 2015 de la EPA corresponden al tercer trimestre. En relación con el número de afiliados se refiere a datos al último día del mes de diciembre de cada año.

4.4. CREACIÓN DE EMPLEO

La creación de empleo ha sido y sigue siendo el objetivo fundamental de la larga lista de normas que se han publicado desde el año 1995 hasta el 2015.

El resumen de las principales normas y cuestiones más importantes reguladas en ellas se encuentra a continuación.

El [Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo](#), de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, convalidado por la [Ley 63/1997, de 26 de diciembre](#), de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, reguló, por primera vez, el contrato de fomento de la contratación indefinida por un periodo de cuatro años. Posteriormente, la [Ley 12/2001, de 9 de julio](#), amplió su periodo por tres años más.

La [Ley 64/1997, de 26 de diciembre](#), que regula incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, reguló el Programa de fomento de la contratación indefinida.

La [Ley 45/2002, de 12 de diciembre](#), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, además de actualizar el contrato de fomento de la contratación indefinida y el Programa de fomento del empleo, reguló la Renta Activa de Inserción, el Programa de fomento de empleo en economía social y empleo autónomo, la compatibilidad del subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena, así como el contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad.

La [Ley 43/2006, de 29 de diciembre](#), para la mejora del crecimiento y del empleo, además de modificar determinados aspectos del contrato de fomento de la contratación indefinida y del Programa de fomento del empleo, reguló el Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo, las bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, así como un contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad.

El [Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto](#), de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, reguló una serie de medidas para favorecer la formación y la protección de las personas desempleadas, así como la prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

La aprobación de la Estrategia Española de Empleo (2012-2014), por el [Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre](#), que contiene la estrategia del conjunto de los Servicios Públicos de Empleo para diseñar y gestionar las políticas activas de empleo, supuso la configuración del marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado, cuyos objetivos son, según la propia norma, fomentar el empleo, aumentar la participación de personas en un mercado de trabajo sostenible, así como mejorar la productividad y la calidad del empleo.

El [Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio](#), de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, establece, con algunas excepciones, la supresión

del derecho a la aplicación de bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas a la Seguridad Social.

La [Ley 11/2013, de 26 de julio](#), de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, reguló, dentro del apartado de fomento del emprendimiento y el autoempleo, aspectos como la cotización a la Seguridad Social aplicable a los jóvenes trabajadores por cuenta propia, la posibilidad de compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia cuando lo establezcan los programas de fomento al empleo, la compatibilización por los menores de 30 años de la percepción de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia, la ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización de la prestación por desempleo, la suspensión y reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia, así como el régimen de cotización por contingencias profesionales y cese de actividad.

A su vez, dentro del apartado de estímulos a la contratación, reguló incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos, incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven, el programa de Primer empleo joven, determinados incentivos a los contratos en prácticas y a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social.

La [Ley 14/2013, de 27 de septiembre](#), de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, dentro de un capítulo dedicado a apoyos fiscales y en materia de la Seguridad Social a los emprendedores, reguló la cotización aplicable a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50%, determinadas reducciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia, así como reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.

El [Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#), de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, reguló la posibilidad de suscribir contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial.

El [Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero](#), de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida, reguló la reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida (tarifa plana de 100 €).

El [Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio](#), de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, convalidado posteriormente por la [Ley 18/2014, de 15 de octubre](#), de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, dentro del capítulo relativo a medidas de fomento de la empleabilidad y la ocupación, reguló el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y, mediante la modificación de la [Ley de Empleo](#), estableció la obligación de regular la Estrategia Española de Activación para el Empleo, que fue

regulada por medio del [Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre](#), por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.

El [Real Decreto-Ley 16/2014, de 19 de diciembre](#), por el que se regula el programa de activación para el empleo, establece los contenidos y requisitos del actual Programa de Activación para el Empleo.

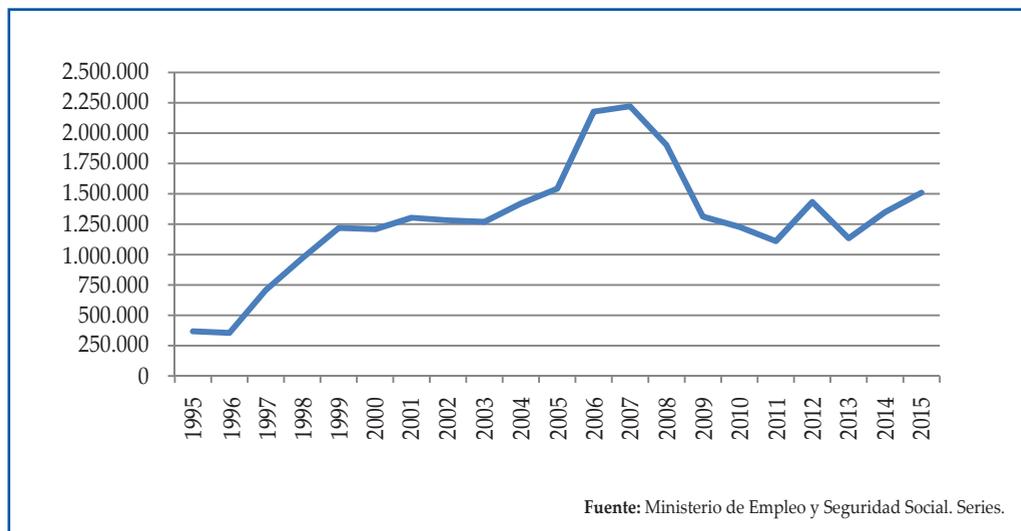
Finalmente, el [Real Decreto-Ley 1/2015, de 27 de febrero](#), de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social, convalidado por la [Ley 25/2015, de 28 de julio](#), ha regulado el mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido (500 €).

Los datos relativos a todos estos programas son escasos y se puede resumir en los siguientes.

Programa	Datos
Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.	Se han realizado 374.470, de los cuales 218.682 a hombres y 155.788 a mujeres. Del total, 135.852 se han realizado a menores de 30 años (datos del SEPE hasta noviembre de 2015).
Programa extraordinario de activación para el empleo.	Se habían recibido 146.256 expedientes, de los cuales se habían aprobado 91.250, 37.689 denegados y 7.740 pendientes. Además, 2.197 beneficiarios de este programa compatibilizan la renta que reciben con el trabajo por cuenta ajena (datos del SEPE hasta el mes de noviembre de 2015).
Sistema de garantía juvenil.	Se habían inscrito 179.161 jóvenes, teniendo en cuenta que en 2014 solo se habían inscrito 12.000 personas. Del total de solicitudes –200.299– se resolvieron 191.660 expedientes, inscribiendo a 179.161 jóvenes y denegando 12.499 solicitudes (datos del SEPE hasta el mes de diciembre de 2015). La edad de los solicitantes se ha ampliado desde los 24 hasta los menores de 30 años.
Tarifa plana de 100 euros.	323.934 personas.
Tarifa plana de 50 euros para trabajadores autónomos.	365.898, de los cuales 132.069 son menores de 30 años.
Mínimo exento (500 €)	138.267 personas.

En todo caso, hay que tener en cuenta que la evolución de los **contratos indefinidos** durante este periodo ha sido diversa, teniendo especialmente en cuenta la relación entre los contratos indefinidos y los contratos de duración determinada.

Evolución de los contratos indefinidos suscritos (1995-2015)



Como se puede apreciar en el siguiente cuadro, la relación entre contratos indefinidos y temporales durante este periodo no ha sufrido excesivos cambios, pasando del porcentaje de indefinición más bajo del 4% al más alto, de casi el 12%, en plena fase expansiva y que, en datos de 2015, se encuentra en unos parámetros similares al del periodo de antes de la crisis.

Año	Indefinidos	Temporales	Porcentaje de indefinidos sobre total
1995	367.047	6.963.047	5,01 %
1996	354.372	8.273.175	4,11 %
1997	707.481	9.386.064	7,01 %
1998	970.964	10.692.315	8,32 %
1999	1.218.264	12.017.063	9,20 %
2000	1.208.414	12.620.505	8,74 %
2001	1.304.087	12.752.397	9,28 %
2002	1.282.960	12.896.288	9,05 %
2003	1.269.768	13.398.295	8,66 %
2004	1.419.718	14.931.066	8,68 %
2005	1.542.838	15.622.127	8,99 %
2006	2.177.245	16.349.527	11,75 %
			.../...

Año	Indefinidos	Temporales	Porcentaje de indefinidos sobre total
.../...			
2007	2.220.384	16.401.724	11,92 %
2008	1.902.605	14.698.632	11,46 %
2009	1.312.414	12.709.423	9,36 %
2010	1.228.214	13.188.936	8,52 %
2011	1.110.163	13.323.069	7,69 %
2012	1.432.976	12.808.015	10,06 %
2013	1.134.949	13.657.665	7,67 %
2014	1.350.331	15.376.758	8,07 %
2015	1.509.165	17.067.115	8,12 %

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Series.

4.5. FLEXIBILIZACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

Durante este periodo, además de diversas situaciones en las que se han introducido supuestos no estrictamente laborales de prestación de servicios, como, por ejemplo, el [Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre](#), por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas o el [Real Decreto 592/2014, de 11 de julio](#), por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, cabe destacar tres cuestiones.

En primer lugar, el 28 de agosto de 2013, la ministra de Empleo y Seguridad Social, en su comparecencia ante la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso de los Diputados, anunció que el Gobierno estaba trabajando en la simplificación de los modelos de contratos.

Mediante esta simplificación administrativa en teoría se pasaría de los 41 formularios existentes a 5: contrato indefinido, contrato temporal, contrato de relevo, contrato de prácticas y contrato de formación y aprendizaje.

En realidad la simplificación ha consistido en el desarrollo de una aplicación informática que contiene un asistente virtual para ayudar al empresario o trabajador a la confección de un impreso con el modelo de contrato que corresponde.

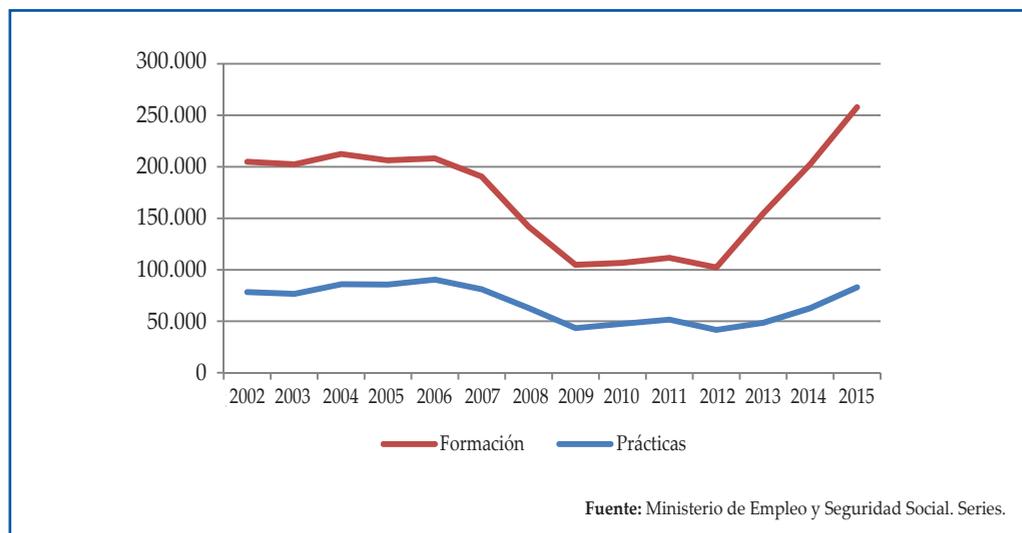
El 1 de enero de 2014, se puso en marcha, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, este asistente virtual en la página web de este organismo.

En segundo lugar, en cuanto a los contratos para la formación, las principales modificaciones se refieren a la edad, la duración, la retribución y el periodo de formación, siendo la princi-

pal normativa que regula esta materia el [Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo](#), que desarrolla los contratos formativos.

Evolución de los contratos formativos (2002-2015)

	Prácticas	Formación
2002	78.195	126.568
2003	76.471	125.774
2004	85.845	126.534
2005	85.577	120.584
2006	90.461	117.654
2007	81.017	109.407
2008	62.793	78.986
2009	43.289	61.527
2010	47.536	59.047
2011	51.545	60.022
2012	41.675	60.584
2013	48.481	106.101
2014	62.618	139.864
2015	82.886	174.923



En tercer lugar, se introduce el sistema de Formación Profesional Dual, especialmente por las dos siguiente normas:

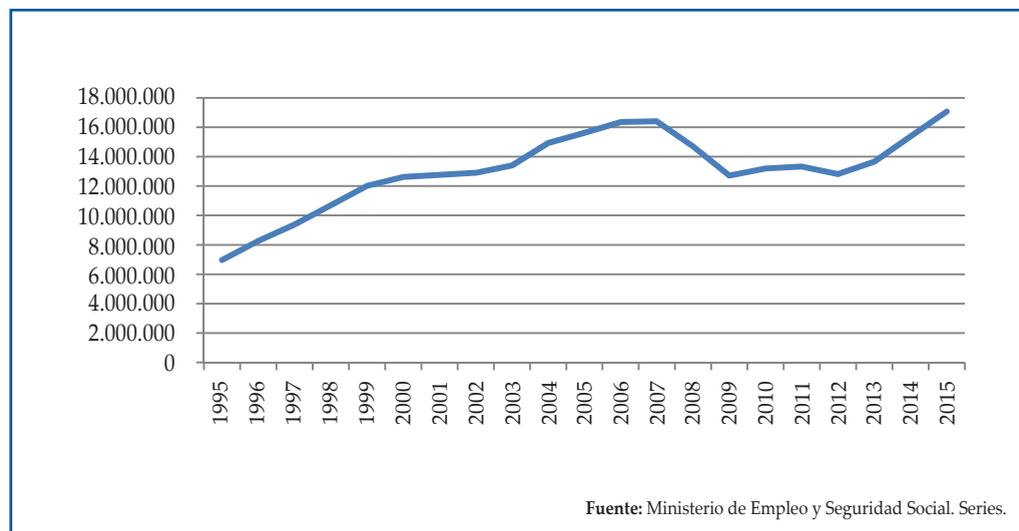
- [Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre](#), sobre contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- [Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre](#), por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.

Se entiende que todos los contratos de formación a partir de la entrada en vigor del Real Decreto de 2012 se realizan bajo esta modalidad de formación profesional dual (9 de noviembre de 2012), por lo que el número total rondaría los 400.000, aunque se desconocen datos oficiales.

Respecto a los contratos temporales causales, las principales novedades de este periodo han sido que se vuelve a aplicar la indefinición cuando los contratos temporales superan los 24 meses en 30 y que la indemnización por finalización del contrato es de 12 días por año, a partir de 1 de enero de 2015.

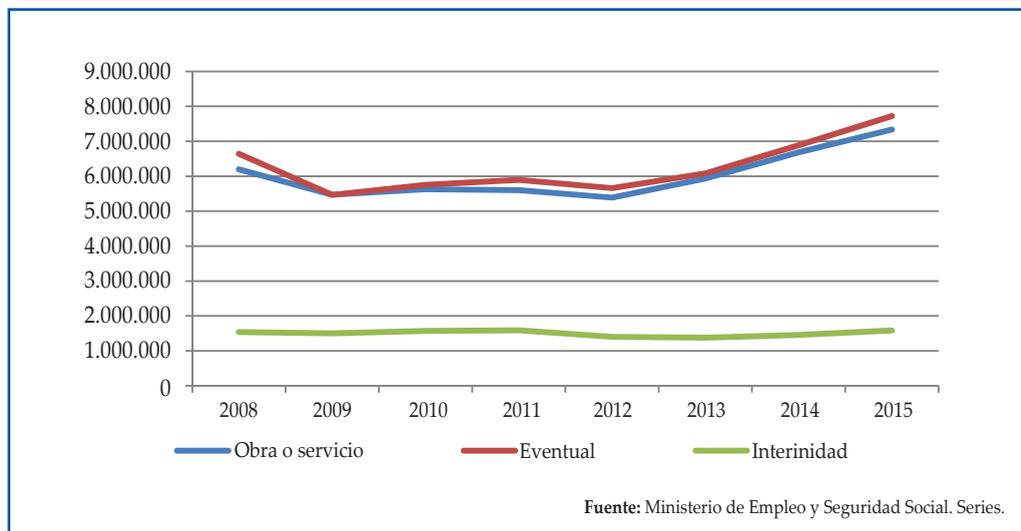
Los contratos temporales registrados en 2015 fueron 17.067.115, lo que supone un aumento del 10,99% sobre los registrados en 2014.

Evolución de los contratos temporales (1995-2015)



A continuación se desagregan los datos, teniendo en cuenta el número total de contratos de las principales modalidades temporales y el porcentaje que representan.

Evolución de los contratos temporales causales (2002-2015)



	Obra o servicio	Eventual	Interinidad	% Obra o servicio	% Eventual	% Interinidad
2002	6.233.171	5.058.733	1.003.414	50,70 %	41,14 %	8,16 %
2003	6.466.845	5.323.303	1.067.405	50,30 %	41,40 %	8,30 %
2004	7.117.436	6.057.836	1.234.104	49,39 %	42,04 %	8,56 %
2005	7.487.659	6.401.169	1.314.449	49,25 %	42,10 %	8,65 %
2006	7.732.664	6.841.222	1.373.861	48,49 %	42,90 %	8,61 %
2007	6.863.482	7.673.381	1.491.771	42,82 %	47,87 %	9,31 %
2008	6.197.272	6.639.433	1.535.263	43,12 %	46,20 %	10,68 %
2009	5.469.156	5.465.298	1.502.009	43,98 %	43,95 %	12,08 %
2010	5.623.676	5.752.225	1.566.999	43,45 %	44,44 %	12,11 %
2011	5.599.364	5.890.664	1.585.936	42,82 %	45,05 %	12,13 %
2012	5.385.625	5.656.174	1.402.614	43,28 %	45,45 %	11,27 %
2013	5.932.482	6.078.973	1.374.471	44,32 %	45,41 %	10,27 %
2014	6.680.679	6.883.223	1.455.176	44,48 %	45,83 %	9,69 %
2015	7.334.750	7.722.400	1.581.739	44,08 %	46,41 %	9,51 %

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Series.

Finalmente, en cuanto a la duración de los contratos, comparando con los datos de cierre de 2014, observamos la gran similitud existente entre ambos años, en cuanto al peso relativo de los contratos por su distinta duración.

Los datos de 2014 y 2015 sobre duración de contratos son los siguientes:

Duración	Total 2015	Porcentajes	
		2015	2014
Menos de 7 días	4.588.513	24,70	24,01
Más de 7 y menos de 15 días	864.597	4,65	4,78
Más de 15 y menos de 1 mes	1.550.518	8,35	9,03
Más de 1 mes y menos de 3 meses	1.723.827	9,28	9,06
Más de 3 meses y menos de 6 meses	1.102.697	5,94	5,77
Más de 6 meses y menos de 12	438.925	2,36	2,27
Más de 12 meses	58.600	0,32	0,33
Indeterminados	6.739.438	36,28	36,68
Indefinidos	1.509.165	8,12	8,07

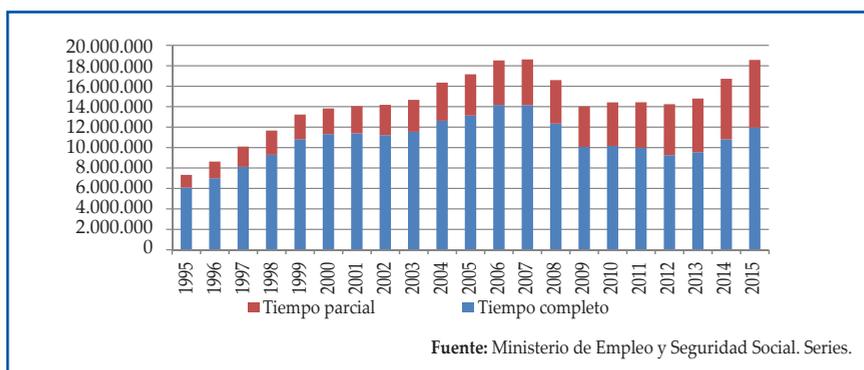
Fuente: SEPE.

4.6. POTENCIACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Las principales modificaciones en relación con el contrato a tiempo parcial se han producido respecto al número de horas complementarias, en preaviso, en defecto de pacto, o respecto al número de horas complementarias de aceptación voluntaria.

Atendiendo a la jornada contratada, puede apreciarse que continúa mejorando el peso de los contratos a tiempo parcial como vía de salida del desempleo.

Evolución de los contratos a jornada completa y a jornada parcial (1995-2015)



Es de destacar el incremento del porcentaje de la presencia de contratos a tiempo parcial en relación con el total de contratos, durante este periodo.

	Tiempo completo	Tiempo parcial	Porcentaje sobre total
1995	6.088.348	1.241.746	16,94 %
1996	7.001.101	1.626.446	18,85 %
1997	8.110.536	1.983.029	19,65 %
1998	9.296.186	2.367.093	20,30 %
1999	10.822.504	2.412.823	18,23 %
2000	11.316.815	2.512.104	18,17 %
2001	11.391.200	2.665.284	18,96 %
2002	11.220.497	2.958.751	20,87 %
2003	11.544.449	3.123.614	21,30 %
2004	12.629.622	3.721.162	22,76 %
2005	13.135.334	4.029.631	23,48 %
2006	14.171.600	4.355.172	23,51 %
2007	14.155.336	4.466.772	23,99 %
2008	12.349.602	4.251.635	25,61 %
2009	10.068.924	3.952.913	28,19 %
2010	10.170.234	4.246.916	29,46 %
2011	9.979.645	4.453.587	30,86 %
2012	9.257.875	4.983.116	34,99 %
2013	9.545.348	5.247.266	35,47 %
2014	10.802.276	5.924.813	35,42 %
2015	11.965.034	6.611.246	35,59 %

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Series.

El 62,40 % de los trabajadores ocupados a tiempo parcial lo son por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa (INE. Encuesta de población activa. Tercer trimestre 2015).

4.7. GESTIÓN DE LA EJECUCIÓN O SALIDA DE LA RELACIÓN LABORAL

En cuanto a los expedientes de regulación de empleo, en los supuestos de suspensión o reducción de jornada, se han producido las siguientes modificaciones: ampliación de supuestos, procedimiento, justificación de las causas y desaparición de las medidas de apoyo a las empresas y reposición de las prestaciones por desempleo a los trabajadores (31 de diciembre de 2013);

mientras que en cuanto al despido colectivo, los cambios se han llevado a cabo en cuanto a las causas, desaparición de la autorización administrativa, periodo de consultas, plan de recolocación externa, convenio especial (trabajadores mayores de 55 años, no mutualistas) o aportación económica al Tesoro (trabajadores de 50 o más años).

Estas materias han sido desarrolladas por las siguientes normas:

- [Real Decreto 43/1996, de 19 de enero](#), por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.
- [Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre](#), por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos colectivos y de suspensión de los contratos y reducción de jornada.

Los datos, en cuanto a los trabajadores afectados por los correspondientes expedientes de regulación de empleo, son los siguientes:

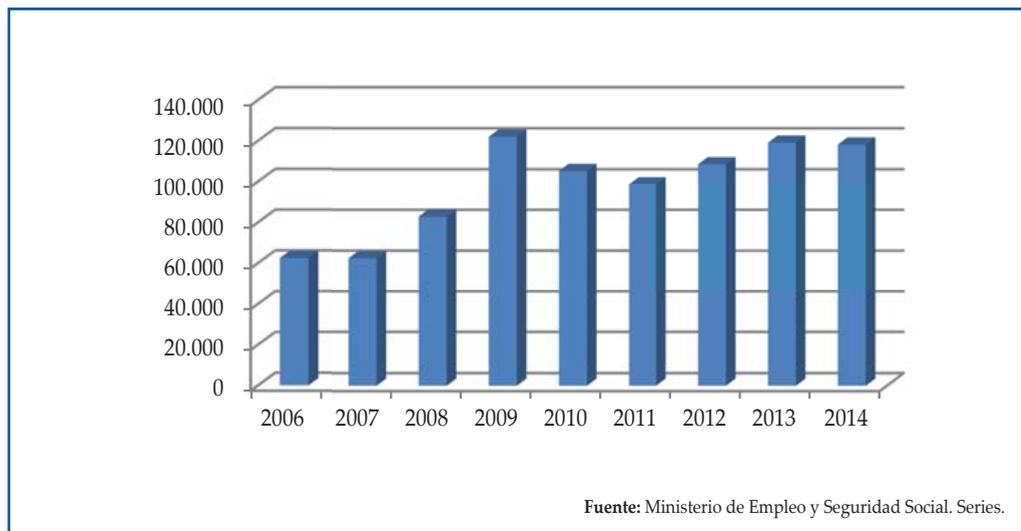
Año	Despidos colectivos	Suspensión	Reducción
1995	58.513	118.736	3.922
1996	40.926	107.868	1.151
1997	32.127	122.115	4.320
1998	35.716	41.527	2.479
1999	25.651	49.464	2.552
2000	29.717	29.236	1.282
2001	37.778	83.795	771
2002	39.975	30.440	1.268
2003	42.960	38.513	2.008
2004	31.169	28.582	525
2005	34.911	36.802	850
2006	27.169	24.626	157
2007	25.742	32.433	226
2008	40.572	104.841	2.675
2009	63.476	465.215	20.591
2010	52.534	211.942	38.270
2011	67.981	215.012	60.636
2012	82.876	300.713	99.724
2013	70.351	234.116	75.505
2014	35.875	92.234	31.457
2015	20.049	49.955	11.852

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Series. Datos hasta octubre 2015.

En cuanto a los despidos disciplinarios, los principales cambios afectan a la limitación de la cuantía de la indemnización (de 45 a 33 días) y a la eliminación de los salarios de tramitación. También se produce la derogación de la responsabilidad directa del Fondo de Garantía Salarial en despidos objetivos de empresas de menos de 25 trabajadores.

Año	Total asuntos
2006	62.406
2007	62.457
2008	82.854
2009	122.044
2010	105.293
2011	98.778
2012	108.570
2013	119.115
2014	118.225

Fuente: Consejo General del Poder Judicial.



4.8. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En materia de negociación colectiva, cuyos principales cambios se dieron en los años 2010, 2011 y 2012, la evolución ha sido desigual durante el periodo 1995-2015.

De esta manera, cuando los datos correspondientes a trabajadores cubiertos por los convenios colectivos se comparan con el número total de trabajadores afiliados al Régimen General y por tanto susceptibles de estar en el ámbito de un convenio colectivo, en una serie de 2002 a 2014, se comprueba que durante estos años no ha habido variaciones sustanciales en cuanto al porcentaje de cobertura de los convenios colectivos.

	Incluidos en convenio	Afiliados	Porcentaje
2002	9.696,5	11.610,2	83,52 %
2003	9.995,0	12.551,2	79,63 %
2004	10.193,5	12.958,4	78,66 %
2005	10.755,7	13.570,1	79,26 %
2006	11.119,3	14.232,6	78,13 %
2007	11.606,5	14.783,1	78,51 %
2008	11.968,1	14.654,5	81,67 %
2009	11.557,8	13.634,7	84,77 %
2010	10.794,3	13.354,2	80,83 %
2011	10.662,8	13.152,4	81,07 %
2012	10.099,0	13.629,6	74,10 %
2013	10.265,4	13.204,3	77,74 %
2014	8.407,7	13.394,2	62,77 %
2015	6.484,8	14.079,1	46,06 %

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En miles. Tanto los datos de 2014 como los del 2015 de «incluidos en convenio» son provisionales. Los datos correspondientes a «afiliados» solo corresponden al Régimen General.

En cambio, si se comparan los datos de trabajadores cubiertos en la actualidad (hasta diciembre de 2015) con datos de 2014, se observa que existe un incremento importante de la citada cobertura.

	2014	2015
Enero	966,2	1.034,5
Febrero	1.698,8	1.632,3
Marzo	2.708,8	2.027,3
Abril	3.066,6	2.413,0
Mayo	3.500,5	2.707,6
		.../...

	2014	2015
.../...		
Junio	3.602,8	2.929,8
Julio	3.768,1	4.203,1
Agosto	3.873,3	4.759,3
Septiembre	4.197,3	5.164,3
Octubre	4.327,1	5.583,6
Noviembre	4.418,1	5.852,8
Diciembre	4.756,0	6.484,8

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (diciembre 2015). En miles.

Además, como se puede apreciar, existe un incremento muy relevante de los convenios registrados y de los trabajadores por ellos cubiertos a partir del mes de julio de 2015 hasta la actualidad, que podría atribuirse a la firma del **III AENC**.

De la misma manera, cuando se analizan los datos relativos al peso de las nuevas unidades de negociación respecto al total de convenios colectivos firmados, teniendo en cuenta el número de trabajadores afectados por los convenios colectivos, se observan los siguientes datos:

	Total	Nuevas unidades de negociación
2011	2.628,9	276,9
2012	3.199,3	74,9
2013	5.277,9	269,1
2014	2.106,9	144,5
2015	2.819,6	260,6

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Series. Datos hasta diciembre 2015. Total de trabajadores –en miles– afectados por convenios por año de firma.

Se observa, por tanto, un desfase en los años 2012 y 2013, que puede ser debido a las dinámicas negociadoras provocadas por los cambios legislativos del año 2012, aunque esta tendencia de los últimos años de las nuevas unidades de negociación no es muy relevante, si se tiene en cuenta los trabajadores por ellas cubiertos.

Sin embargo, sí se puede establecer una cierta correlación entre nuevas unidades de negociación y convenios de empresa, por ejemplo, en relación con los datos de convenios firmados durante 2015 hasta diciembre. Hay que tener en cuenta que, aunque en datos absolutos son muy numerosos (96,11%), representan a pocos trabajadores (8,70%).

Tipo	Convenios	Trabajadores
Convenios de empresa	371	22.682
Convenios de grupo de empresas	9	26.669
Convenios de sector	6	211.333
Total	386	260.684

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Series. Datos diciembre 2015.

Estas cifras ponen de manifiesto una cierta reactivación de la actividad negociadora.

Son posiblemente cuatro las áreas de la negociación colectiva donde se han producido mayores cambios.

En primer lugar, aunque existe una estructura similar de negociación colectiva desde 1995, con apuestas diferentes por distintos niveles, estatal o autonómico primordialmente, en el año 2012 se regula la denominada prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Según los datos de la Estadística de convenios colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social correspondiente al mes de diciembre de 2015, la evolución del número de trabajadores afectados por convenios colectivos –según año de inicio de efectos económicos– desde el año 2002 hasta la actualidad es la siguiente:

	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total trabajadores
2002	1.025,9	8.670,6	9.696,5
2003	1.074,2	8.920,9	9.995,1
2004	1.014,7	9.178,9	10.193,5
2005	1.159,7	9.596,0	10.755,7
2006	1.224,4	9.894,9	11.119,3
2007	1.261,1	10.345,4	11.606,5
2008	1.215,3	10.752,9	11.968,1
2009	1.114,6	10.443,2	11.557,8
2010	923,2	9.871,1	10.794,3
2011	929,0	9.733,8	10.662,8
2012	925,7	9.173,3	10.099,0
2013	932,7	9.332,7	10.265,4
2014	737,2	7.670,5	8.407,7
2015	374,5	6.110,3	6.484,8

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Los datos correspondientes a los años 2014 y 2015 son provisionales. Todos los datos en miles.

Si se calcula el porcentaje relativo (trabajadores cubiertos en uno y otro nivel) se observa que existen unos datos muy similares en toda la serie histórica, de manera que los trabajadores cubiertos por convenios de empresa han sido tradicionalmente entre un 10 y un 12 % del total de los trabajadores, sin haber grandes cambios, aunque la reforma laboral de 2012 haya reconocido esta prioridad aplicativa.



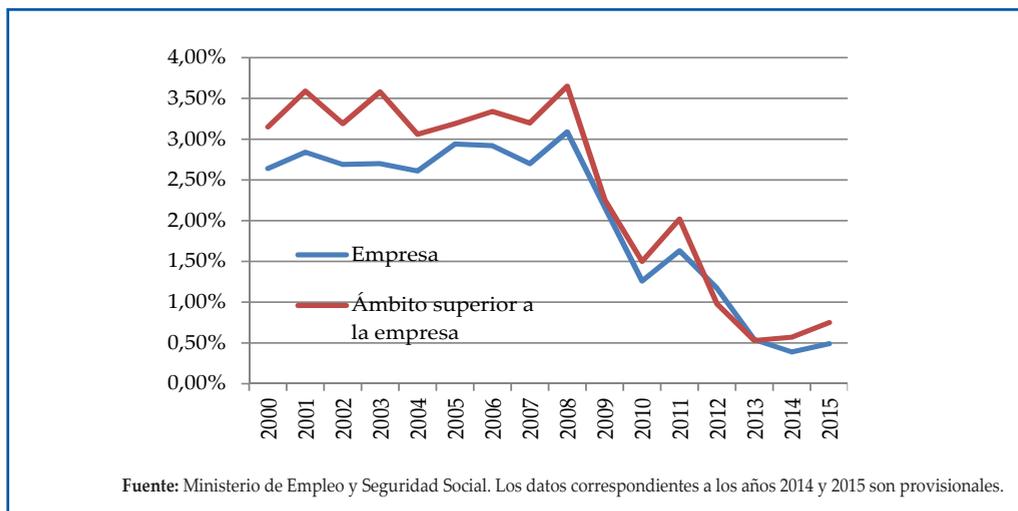
En segundo lugar, se han producido diversas modificaciones tanto en el procedimiento para la negociación del convenio colectivo, como en relación con el contenido, especialmente respecto al contenido mínimo.

En esta materia hay que destacar la evolución de dos aspectos relativos a la cuantía salarial.

En relación con la media de la variación salarial pactada inicial, en porcentaje, durante la serie histórica, se puede comprobar la evolución.

	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total
2000	2,64 %	3,15 %	3,09 %
2001	2,84 %	3,59 %	3,50 %
2002	2,69 %	3,19 %	3,14 %
2003	2,70 %	3,58 %	3,48 %
2004	2,61 %	3,06 %	3,01 %
2005	2,94 %	3,19 %	3,17 %
			.../...

	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total
.../...			
2006	2,92 %	3,34 %	3,29 %
2007	2,70 %	3,20 %	3,14 %
2008	3,09 %	3,65 %	3,60 %
2009	2,17 %	2,26 %	2,25 %
2010	1,26 %	1,50 %	1,48 %
2011	1,63 %	2,02 %	1,98 %
2012	1,17 %	0,98 %	1,00 %
2013	0,54 %	0,53 %	0,53 %
2014	0,39 %	0,57 %	0,55 %
2015	0,49 %	0,75 %	0,74 %



Esta progresión descendente se confirma, como se puede apreciar en el siguiente cuadro, en el año 2014, pero se invierte durante todos los meses del 2015.

	2014	2015
Enero	0,60 %	0,63 %
Febrero	0,60 %	0,67 %
Marzo	0,55 %	0,69 %
		.../...

	2014	2015
.../...		
Abril	0,56 %	0,71 %
Mayo	0,54 %	0,73 %
Junio	0,54 %	0,73 %
Julio	0,55 %	0,74 %
Agosto	0,55 %	0,74 %
Septiembre	0,56 %	0,75 %
Octubre	0,57 %	0,75 %
Noviembre	0,57 %	0,75 %
Diciembre	0,57 %	0,74 %

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

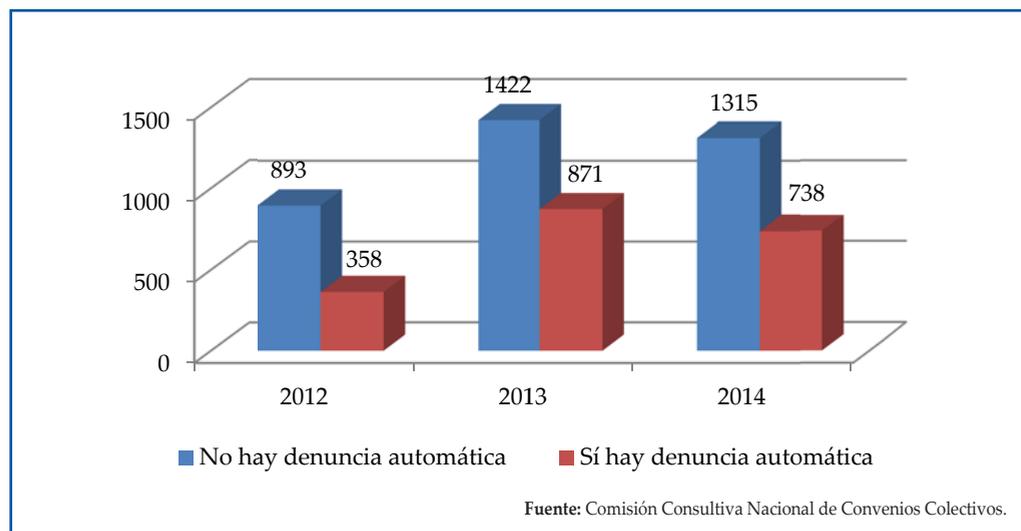
En cuanto a los convenios que tienen cláusula de garantía salarial, en porcentaje de trabajadores, se puede apreciar un claro descenso que se inicia en 2008 y que continúa conforme a los últimos datos.

	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total
2002	56,5 %	69,5 %	68,1 %
2003	54,8 %	73,9 %	71,9 %
2004	55,9 %	70,2 %	68,8 %
2005	52,7 %	74,2 %	71,9 %
2006	52,5 %	73,1 %	70,8 %
2007	54,4 %	67,4 %	66 %
2008	54,6 %	68,7 %	67,3 %
2009	45,2 %	60,5 %	59 %
2010	43,3 %	47,4 %	47,1 %
2011	32,5 %	43,4 %	42,4 %
2012	24,6 %	27,2 %	26,9 %
2013	9,6 %	27,4 %	25,8 %
2014*	15,8 %	25,9 %	25,1 %
2015*	15,4 %	19,8 %	19,6 %

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Los datos correspondientes a 2014 y 2015 son provisionales.

En tercer lugar, han sido diversos los cambios producidos en relación con la situación del convenio una vez vencido, especialmente en lo que se ha denominado tradicionalmente ultraactividad.

En este tema hay que tener en cuenta que aunque hay una mayoría de convenios que no tienen una regulación específica sobre la denuncia necesaria para el vencimiento de la eficacia del convenio, es cierto que hay un porcentaje relevante que sí presenta una cláusula de denuncia automática.

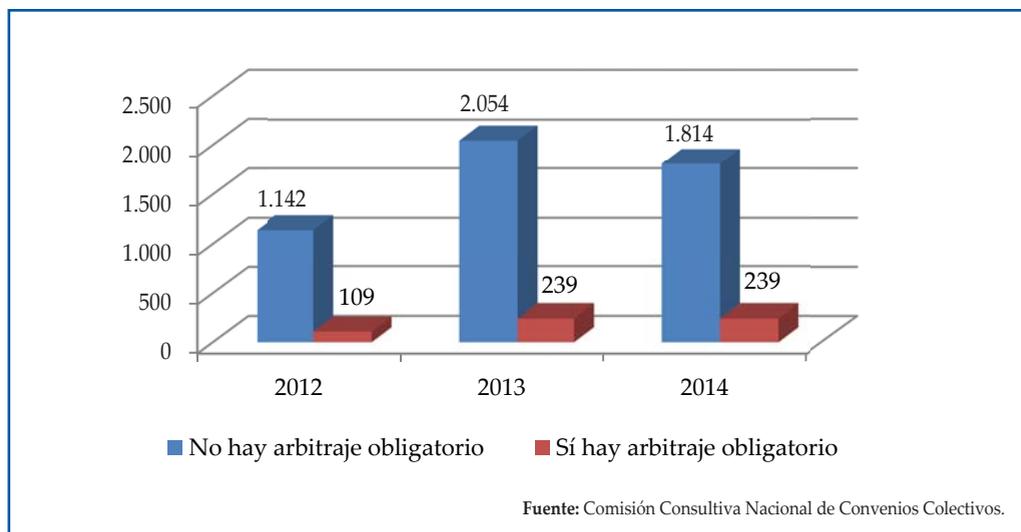


De hecho, en cuanto al cese de la ultraactividad la mayoría de convenios colectivos siguen regulando expresamente la vigencia hasta la negociación de un nuevo convenio colectivo, seguido de la regulación correspondiente a un año.

	Número de convenios		
	2012	2013	2014
Sin ultraactividad	1	46	97
De 1 hasta 12 meses	7	9	10
12 meses	585	1.133	732
De más de 12 meses hasta 36 meses	97	204	188
Más de 36 meses	4	10	11
Hasta nuevo convenio colectivo	549	886	1.015
Hasta laudo arbitral	8	5	0

Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Finalmente, y aunque haya sido uno de los aspectos más polémicos de la reforma de 2012 en esta cuestión, son muy pocos los convenios colectivos que regulan una cláusula de arbitraje obligatorio en caso de no llegar a acuerdos en materia de vigencia.



En cuarto y último lugar, ha habido una relevante modificación con el paso del anterior descuelgue salarial a la actual inaplicación de las condiciones pactadas en convenio colectivo en la empresa.

	Convenios	Trabajadores	Empresas
2012	748	29.352	687
2013	2.512	159.550	2.179
2014	2.073	66.203	1.831
2015	1.437	43.173	1.254

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La mayoría de los trabajadores afectados por inaplicaciones pertenecen al sector servicios, en concreto, en relación con las inaplicaciones depositadas en 2015 suponen un 63,62%.

El 97,08% de las inaplicaciones son de uno o varios convenios de ámbito superior a la empresa.

Si se toma en consideración el tamaño de las empresa, respecto a los datos de la inaplicaciones depositadas en 2015, el 42,03% de los trabajadores afectados están en empresas de 250 o más trabajadores; sin embargo, la mayoría de las empresas que presentan inaplicaciones (84,45%) tienen plantillas entre 1 y 49 trabajadores.

Trabajadores afectados	2013	2014	2015
De 1 a 49	21.328	17.739	11.411
De 50 a 249	25.699	20.348	13.102
De 250 o más	109.312	27.314	18.147
No consta	3.211	802	513

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En cuanto a las condiciones de trabajo inaplicadas, el 62,21 % de las inaplicaciones depositadas en 2015 son de cuantía salarial exclusivamente.

Trabajadores afectados	2013	2014	2015
Cuantía salarial	67.029	39.830	22.736
Cuantía salarial y sistema de remuneración	13.660	4.958	3.362
Sistema de remuneración	1.858	2.473	1.296
Cuantía salarial y jornada de trabajo	7.445	2.779	1.813
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias	8.039	981	386

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Finalmente, la gran mayoría de las inaplicaciones, el 90,61 % de las depositadas en 2015, se ha producido con acuerdo en el periodo de consultas con la representación de los trabajadores.

	Trabajadores
Acuerdo en periodo de consultas	38.189
Acuerdo en la comisión paritaria del convenio	2.228
Acuerdo de mediación en órgano bipartito	1.649
Laudo en órgano bipartito	128
Decisión en el seno de un órgano tripartito	979

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos de 2015.

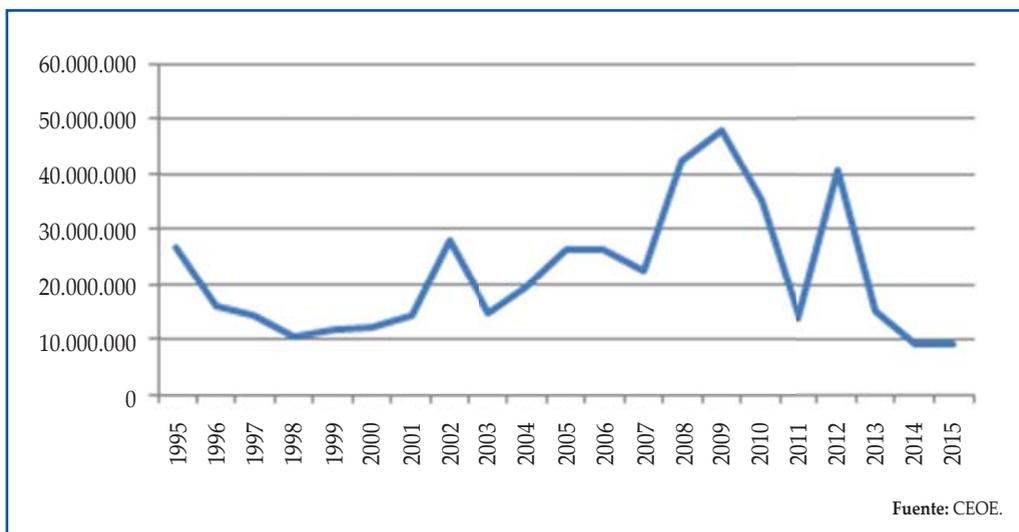
Todo ello ha supuesto una reducción de la conflictividad y aunque no ha habido grandes cambios, los datos son interesantes.

Evolución de las horas no trabajadas por huelgas (1995-2015)

Año	Horas no trabajadas
2001	14.495.348
2002	28.135.850
2003	14.772.039
2004	19.320.292
2005	26.051.888
2006	26.432.679
2007	22.513.329
2008	42.239.832
2009	47.992.406
2010	35.329.284
2011	14.089.202
2012	40.483.799
2013	15.355.694
2014	9.190.580
2015	9.404.142

Fuente: CEOE.

Horas no trabajadas



5. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 2015

El 24 de octubre de 2015 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el [Real Decreto Legislativo 2/2015](#), que aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dado que no contiene disposición expresa sobre su entrada en vigor, se entiende que entró en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE (13 de noviembre de 2015).

Además de esta norma, también se han publicado el [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y el [Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Empleo.

Este texto es el resultado de la autorización que la [Ley 20/2014, de 29 de octubre](#), hace al Gobierno para aprobar en el plazo de 12 meses a partir de su entrada en vigor diversos textos refundidos en los que se integren, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, las leyes y demás normas que en dicho artículo se enumeran, así como las normas con rango de ley que las hubieran modificado.

La función de un texto refundido no es innovar, sino sistematizar y armonizar las normas previas, y con tal fin se introducen las siguientes modificaciones.

Se mantiene totalmente la estructura y número de artículos del texto de 1995, aunque se suprimen los dos artículos añadidos en 2003 y 2007 y que se numeraban como bis: el artículo 57 bis y el 48 bis, respectivamente, que pasan a integrar el artículo 57 y 48.7, no así las disposiciones de la parte final, que se reestructuran en su totalidad.

Se actualiza el texto en lo que se refiere a técnica normativa y al lenguaje, que se moderniza y se unifica, introduciendo la nueva terminología en materia de prevención de riesgos laborales, formación profesional para el empleo o discapacidad, dando entrada expresamente a relaciones laborales de carácter especial establecidas y reguladas en normas posteriores a 1995.

Se aclaran y reordenan diversos artículos, entre ellos el artículo 8 relativo a la forma del contrato, que además incorpora en su apartado 3 el texto del artículo 16 de la anterior refundición; el artículo 12 sobre el contrato a tiempo parcial y de relevo; el artículo 15 sobre duración del contrato —el artículo 15.8 sobre fijos discontinuos se convierte en un artículo independiente, el 16—; el artículo 37 sobre descanso semanal, fiestas y permisos; el artículo 48 sobre suspensión con reserva de puesto de trabajo; o el artículo 56 sobre despido improcedente.

Se integran en un solo texto legal, estructurado y sistematizado todas las disposiciones legales que a partir de 1995 han venido a modificar el Estatuto de los Trabajadores o a extender su regulación más allá de la existente en aquel momento, destacando las siguientes:

- La reforma laboral de 2012 que, entre otras cuestiones, eliminó la autorización administrativa previa en los despidos colectivos, estableció la prioridad aplicativa de

los convenios de empresa y limitó a un año la ultraactividad de los convenios colectivos.

- El [Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto](#), que modificó la regulación de la comisión negociadora y los sujetos legitimados para actuar, en representación de los trabajadores, como interlocutores ante la dirección de la empresa durante el periodo de consultas que deberá tener lugar con carácter previo a la adopción de medidas colectivas de despido o flexibilidad interna.
- El [Real Decreto-Ley 16/2013](#), que reformó el contrato a tiempo parcial.