

La evolución de las Relaciones Laborales en el Estatuto de los Trabajadores

febrero
2016

CEOE

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

La evolución de las Relaciones Laborales en el Estatuto de los Trabajadores

Índice

Evolución histórica	4
La Constitución Española de 1978	5
El Estatuto de los Trabajadores de 1980	6
Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores de 1995	8
Aproximación cuantitativa a los instrumentos normativos en materia laboral y de seguridad social publicados entre 1995 y 2015	10
Principales materias relacionadas con el Estatuto de los Trabajadores y su evolución	11
Creación de empleo	15
Flexibilización del régimen jurídico de los contratos temporales	19
Potenciación del contrato a tiempo parcial	22
Gestión de la ejecución y/o salida de la relación laboral	23
Negociación colectiva	25
Nuevo texto Refundido del Estatuto de Trabajadores	32
Anexos	34

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, reducida a una función codificadora. Frente al rígido intervencionismo gremial, la regulación del contrato de trabajo se encontraba 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 período que se inicia en la **Primera República** (1873) y culmina con el fin de la Restauración (1923). En este intervalo cabe resaltar la promulgación de la Ley de 24 de julio de 1873, Ley Benot, que regulaba el trabajo de los menores y marca el inicio de la legislación social moderna en España; la creación, en 1883, de la Comisión para el estudio de las cuestiones destinadas a la mejora o el bienestar de las clases obreras tanto agrícolas como industriales; o la promulgación de la Ley de 30 de enero de 1900, de Accidentes de Trabajo.

La siguiente fase arranca con la ascensión al poder del **general Primo de Rivera (1923)**. Destaca 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 período 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 establecieron 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 económica permitió 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 dismanteló 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.

Por su parte, 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. Éste reguló el régimen de conflictos colectivos y de huelga y, en cuanto al despido, introdujo el despido objetivo y la readmisión obligatoria en caso de despido improcedente.

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 (art. 10 y 96) o la expresa referencia contenida en el art. 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. Según estos preceptos, se considera competencia de las comunidades autó-

"La Constitución de 1978 regula diversos aspectos de interés para la relación laboral. Entre ellos, el principio de igualdad, la libertad sindical y el derecho de huelga"

nomas, 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
	Intimidad 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.

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 art. 35.2 de la Constitución. En el período 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 período se produce el desarrollo de la **contratación temporal** más importante, cuya norma fundamental es la Ley 32/1984, de 2 de agosto, que reformó algunos aspectos del Estatuto de los Trabajadores. Entre ellos, 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**, se modificó la legitimación para negociar, así como la representación institucional de las asociaciones empresariales en la Administración Pública.

"En 1980 se aprobó el Estatuto de los Trabajadores. Durante los siguientes 15 años de vigencia, se produjeron básicamente 13 modificaciones"

A raíz de esta norma, se desplegaron una serie de reglamentos, algunos de ellos destinados especialmente al desarrollo de las cuestiones relativas a la contratación temporal. Entre estos, 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 intervienen 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 3 normas:

- La **Ley 10/1994, de 19 de mayo**, reguló 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 6 meses realizara un Texto Refundido.
- La **Ley 14/1994, de 1 de junio**, reguló por primera vez en España las empresas de trabajo temporal y 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.

Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores de 1995

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 (ver Anexo A).

Entre los **aspectos más destacados** cabe citar los siguientes:

- Los cambios se iniciaron en el propio año 1995 y la última modificación se produjo en 2015.
- En algunos años se han producido diversos cambios, entre ellos, 2011 y 2013, con cinco modificaciones cada uno. Únicamente en 2008 no figuran cambios.
- Los datos en relación a los distintos Gobiernos son los siguientes:

Años	Nombre	Total	Porcentaje leyes/año (*)
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

(*) 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 y 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 art. 14 tres de la Ley 3/2012, de 6 de julio, que otorga una nueva redacción al art. 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 modificaciones se realizaron en el Título III, de la negociación colectiva y de los convenios colectivos (dos artículos con más de 7 modificaciones). Los cambios en el Título II, sobre los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, son casi nulos.
- 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
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 período (ver Anexo B), así como diversos acuerdos firmados por los Interlocutores Sociales (ver Anexo C).

"El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en vigor hasta el 13 de noviembre de 2015, sufrió 50 modificaciones de diversa importancia"

Aproximación cuantitativa a los instrumentos normativos en materia laboral y de seguridad social publicados entre 1995 y 2015

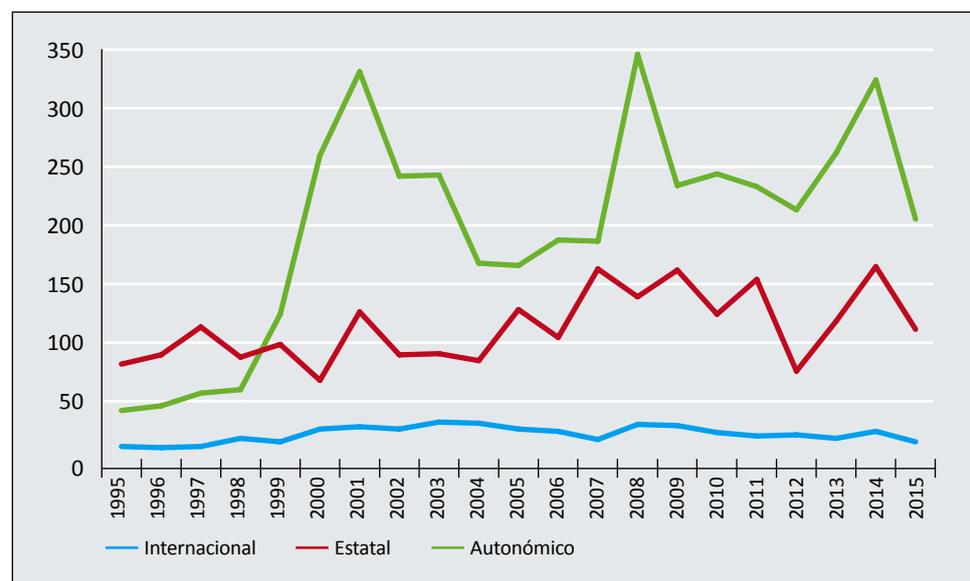
Se ha analizado, desde una perspectiva puramente cuantitativa, los instrumentos normativos publicados entre los años 1995 y 2015, ambos inclusive, en materia laboral y de seguridad social, incluyendo todas aquellas disposiciones en materias referidas a relaciones laborales; políticas de empleo; seguridad 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** dimanar del ámbito **internacional**, **2.322** del **estatal** y **4.135** del **autonómico**. Su 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.

"Durante los últimos 21 años se han publicado 6.849 instrumentos normativos en los ámbitos internacional, estatal y autonómico, relacionados directa o indirectamente con la materia laboral y de seguridad social"



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 encuentren 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**.

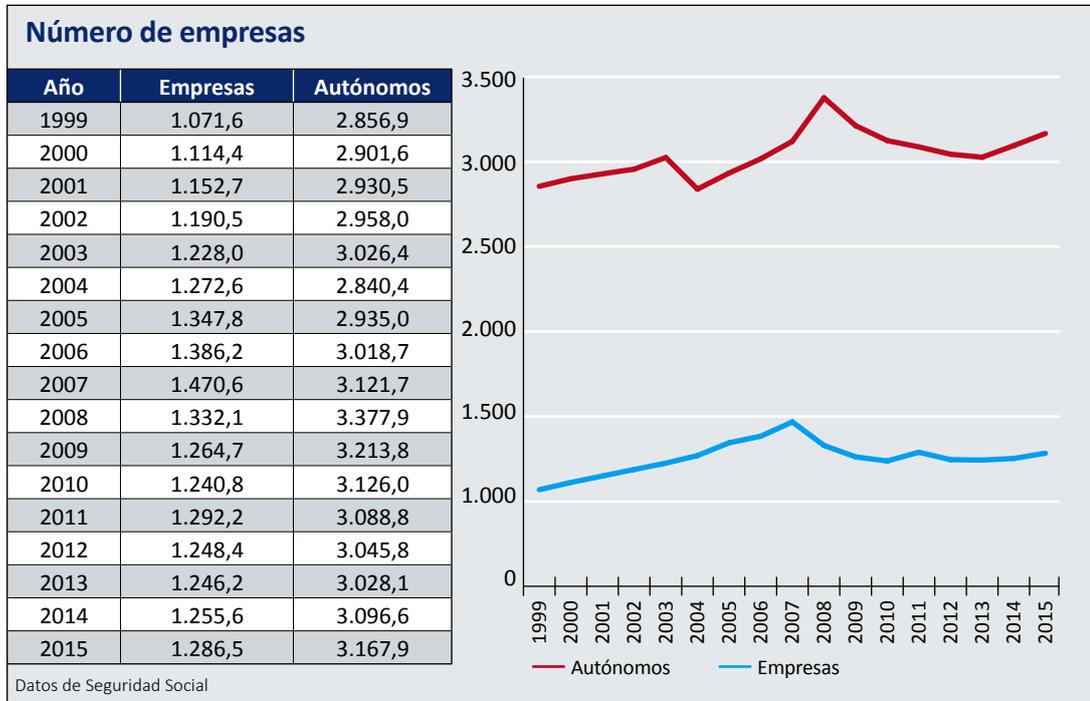
Por lo tanto, los datos ponen de manifiesto la amplitud y profusión de la normativa laboral y de seguridad social cuyo conocimiento y aplicación por parte de las empresas resulta claramente complicada.

Principales materias relacionadas con el Estatuto de los Trabajadores y su evolución

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

A continuación se analizan distintos aspectos relevantes para valorar los cambios experimentados en nuestro mercado laboral durante dicho período. En

primer lugar, se revisa el número de empresas, en cuanto a datos absolutos, así como su tamaño, teniendo en cuenta cuántas son pequeñas, medianas y grandes, y dónde se concentran fundamentalmente los trabajadores.



Número de empresas según el número de trabajadores que prestan servicios en ellas

Período	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

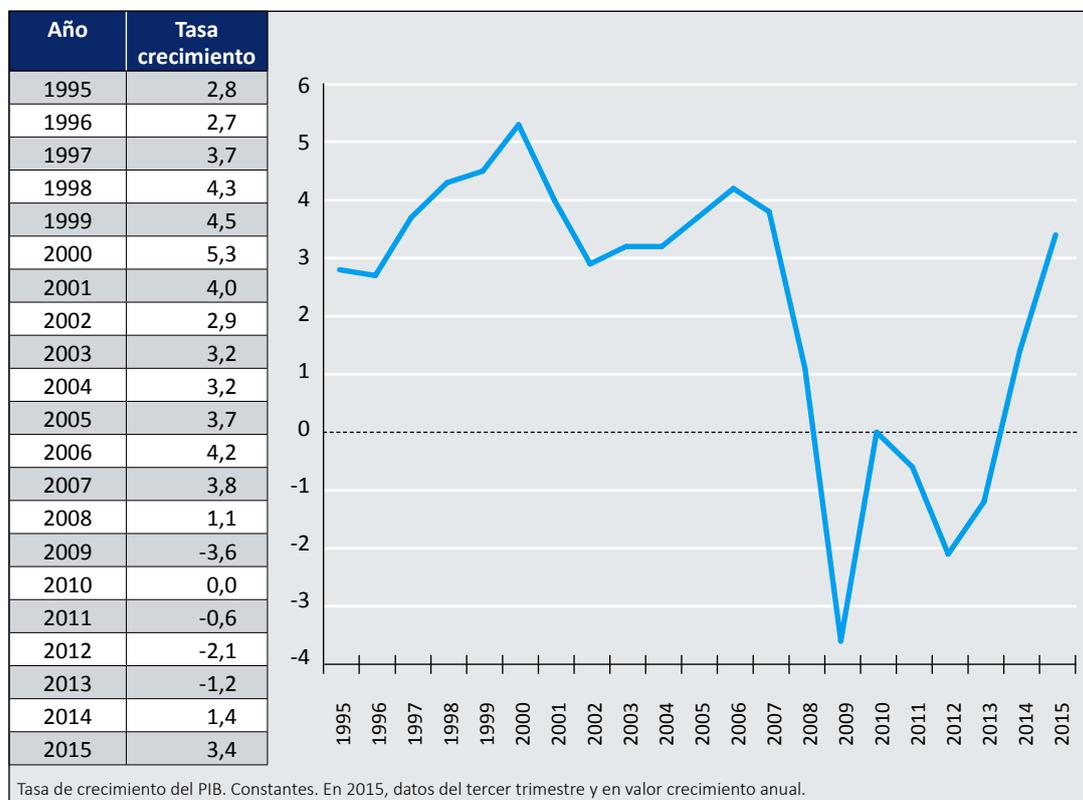
Empresas inscritas en la Seguridad Social, según el tamaño de la empresa. Datos desde 1999 para superar cambios metodológicos anteriores a dicho año.

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

Período	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
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

Trabajadores inscritos en la Seguridad Social, según el tamaño de la empresa. Datos desde 1999 para superar cambios metodológicos anteriores a dicho año.

En segundo lugar, se recoge la evolución de la economía española, medida en **Producto Interior Bruto**, durante estos años.



En tercer lugar, se muestran los **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
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 al número de afiliados se refiere a datos al último día del mes de diciembre de cada año.

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

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 período de 4 años. Posteriormente, la **Ley 12/2001, de 9 de julio**, amplió su período por 3 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 **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 por ciento, 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 euros**).

"La Ley 11/2013, de 26 de julio, reguló incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, entre otras muchas medidas"

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**.

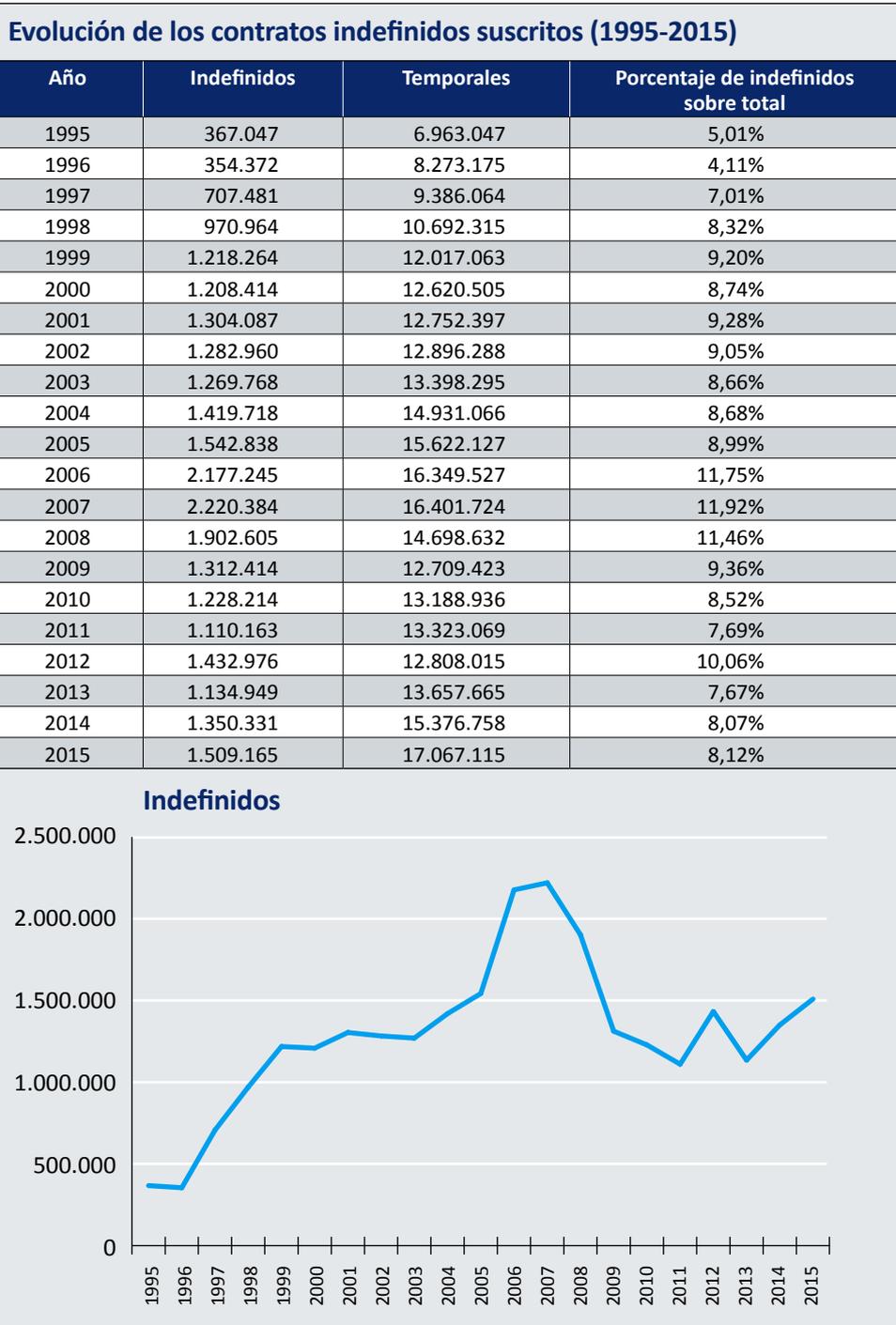
El **Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre**, por el que se regula el programa de activación para el empleo, establece los contenidos y requisitos del actual **Programa de Activación para el Empleo**.

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 euros).

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, denegado 37.689 y quedan pendientes 7.740. 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 sólo 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 euros)	138.267 personas

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



Datos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Series.

Flexibilización del régimen jurídico de los contratos temporales

Durante este período, 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 cinco: 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 y/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 período de formación, siendo la principal normativa que regula esta materia el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, que desarrolla los contratos formativos.

"El Gobierno ha desarrollado una aplicación informática para ayudar al empresario y/o trabajador a la confección de un impreso con el modelo de contrato que corresponde"



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.

"Desde el 1 de enero de 2015, la indemnización por finalización del contrato es de 12 días por año trabajado"

Respecto a los **contratos temporales causales**, las principales novedades de este período han sido que se vuelven a considerar indefinidos los contratos temporales que 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.



Datos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Series.

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

Año	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%



Datos: 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:

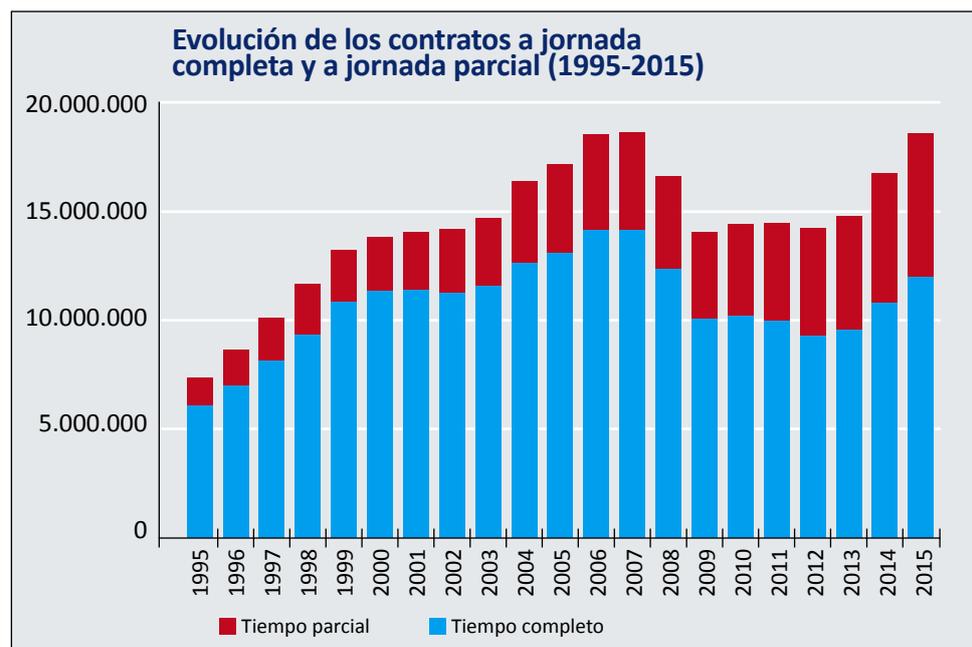
Duración	Total 2015	Porcentajes	
		2015	2014
Menos de 7 días	4.588.513	24,70	24,01
Más de 7 y menos de 15 días	864.597	4,65	4,78
Más de 15 y menos de 1 mes	1.550.518	8,35	9,03
Más de 1 mes y menos de 3 meses	1.723.827	9,28	9,06
Más de 3 meses y menos de 6 meses	1.102.697	5,94	5,77
Más de 6 meses y menos 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

Datos: SEPE

Potenciación del contrato a tiempo parcial

Las principales modificaciones en relación al contrato a tiempo parcial se han producido en relación 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.



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

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).

Año	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%

Datos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Series.

Gestión de la ejecución y/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, período 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 dos 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.

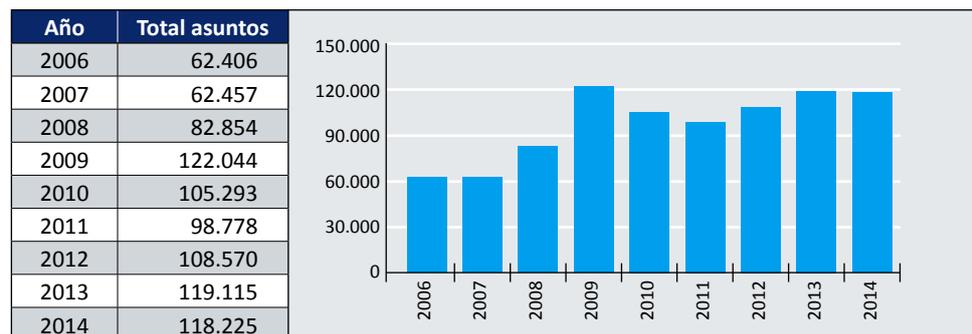
"El **62,40%** de los trabajadores ocupados a tiempo parcial lo son por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa"

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

Datos: 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.



Datos: Consejo General del Poder Judicial.

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 período 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**.

Año	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%

Datos: 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 sólo 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.

Meses	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
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

Datos: 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.

"Entre 2002 y 2014 no ha habido variaciones sustanciales en cuanto al porcentaje de cobertura de los convenios colectivos"

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:

Año	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

Datos: 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 cubiertas.

Sin embargo, sí se puede establecer una cierta **correlación** entre nuevas unidades de negociación y convenios de empresa, por ejemplo, en relación a 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%).

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

Datos: 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**.

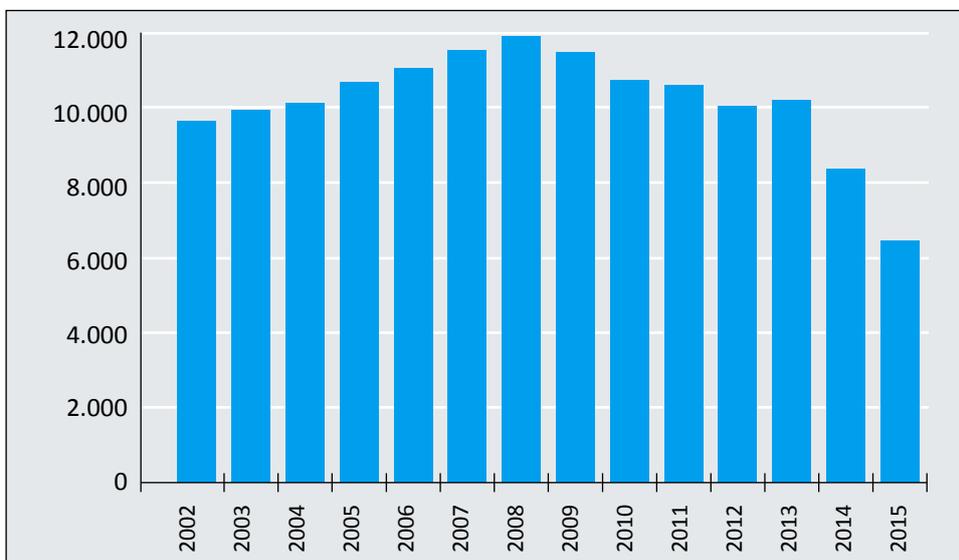
Según los datos de la Estadística de convenios colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social correspondientes al mes de diciembre de 2015, la evolución del número de trabajadores afectados por convenios colectivos –según año de inicio de efectos económicos– desde el año 2002 hasta la actualidad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

Año	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

Datos: 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.



Datos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

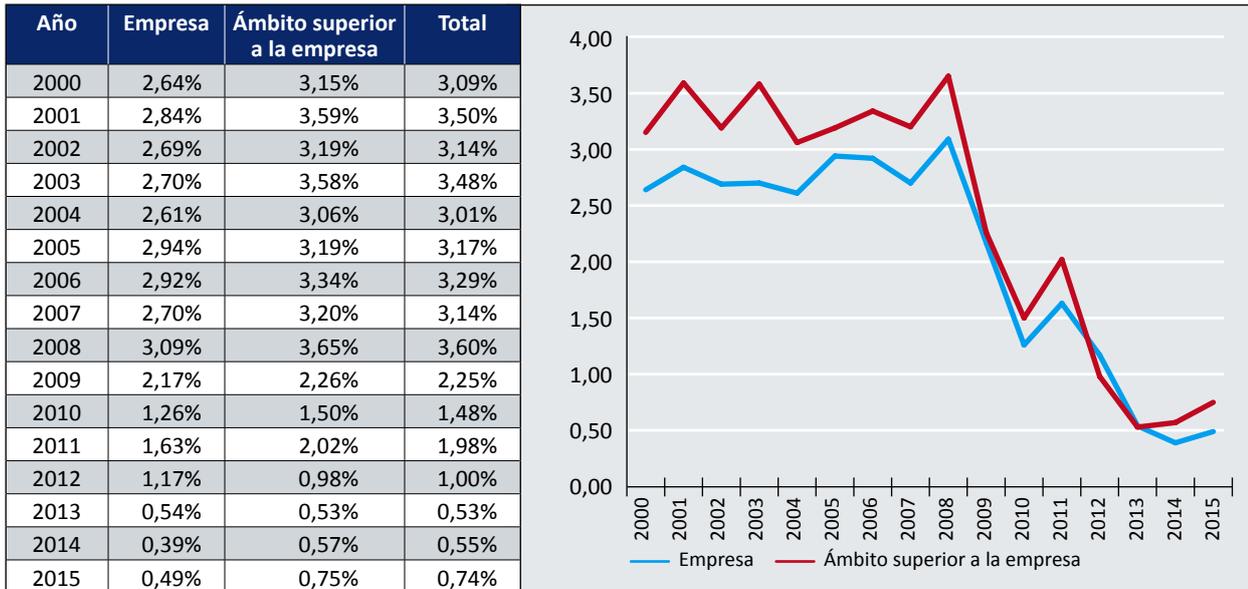
Los datos correspondientes a los años 2014 y 2015 son provisionales.

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

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

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

"Se han producido diversas modificaciones tanto en el procedimiento para la negociación del convenio colectivo como en el contenido, especialmente el mínimo, de este"



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

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

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

Datos: 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 el año 2008 y que continúa conforme a los últimos datos.

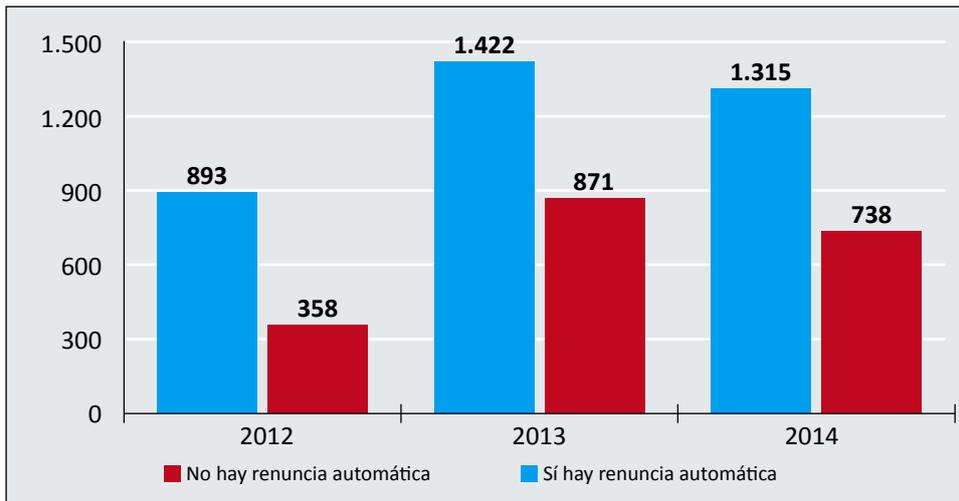
Año	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total
2002	56,5%	69,5%	68,1%
2003	54,8%	73,9%	71,9%
2004	55,9%	70,2%	68,8%
2005	52,7%	74,2%	71,9%
2006	52,5%	73,1%	70,8%
2007	54,4%	67,4%	66%
2008	54,6%	68,7%	67,3%
2009	45,2%	60,5%	59%
2010	43,3%	47,4%	47,1%
2011	32,5%	43,4%	42,4%
2012	24,6%	27,2%	26,9%
2013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

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

"Desde 2008 se aprecia un claro descenso, en porcentaje de trabajadores, de los convenios que tienen cláusula de garantía salarial"

En tercer lugar, han sido diversos los cambios producidos en relación a 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.



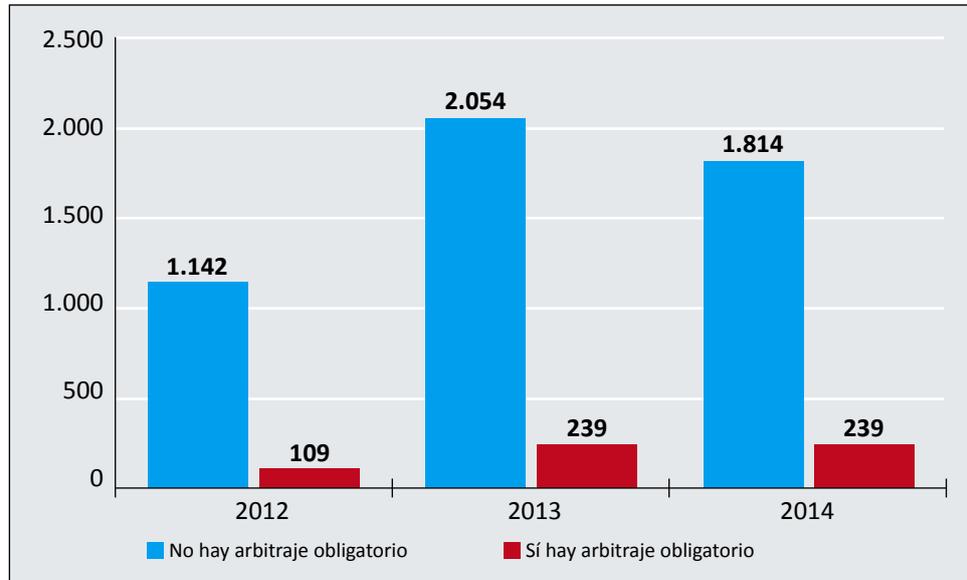
Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

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 1 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

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.



Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

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**.

Año	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

Datos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La mayoría de los trabajadores afectados por inaplicaciones pertenecen al sector servicios. Concretamente, en relación a 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 de entre 1 a 49 trabajadores.

"La mayoría de los trabajadores afectados por inaplicaciones pertenecen al sector servicios"

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

Datos: 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

Datos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

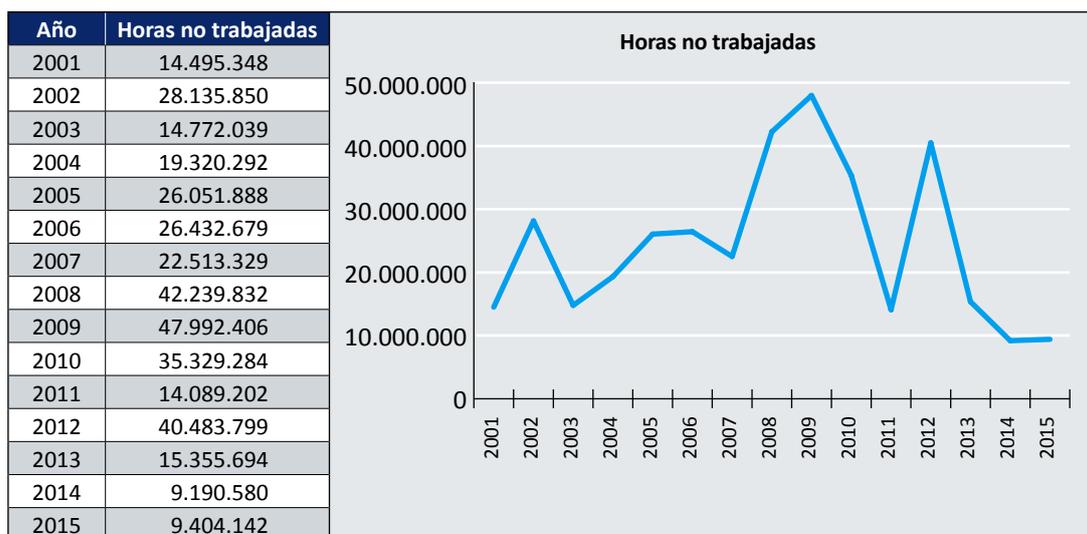
Finalmente, la gran mayoría de las inaplicaciones, el 90,61% de las depositadas en 2015 se ha producido con acuerdo en el período de consultas con la representación de los trabajadores.

	Trabajadores
Acuerdo en período 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

Datos: 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 (2001-2015)



Datos: CEOE.

Nuevo Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores

El **24 de octubre** se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) 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 esta se produjo a los 20 días de la publicación del texto 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, da al Gobierno para aprobar, en el plazo de doce 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 mantienen totalmente la **estructura y el número de artículos** del texto de 1995, aunque se suprimen los dos artículos añadidos en 2003 y 2007, ambos numerados como bis: el 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 lenguaje. Este se moderniza y se unifica, introduciendo la nueva terminología en materia de prevención de riesgos laborales, formación profesional para el empleo o discapacidad. Así, se da 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 función de un texto refundido no es innovar, sino sistematizar y armonizar las normas previas, y con tal fin se introducen las siguientes modificaciones"

- 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 período 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.

Finalmente, en cuanto a la regulación de las **cuestiones laborales en los diferentes países de la Unión Europea**, son diversos aquellos que las regulan por medio de Códigos de Trabajo. Entre ellos, Francia, Portugal, Luxemburgo, Hungría, Polonia, Chequia, Croacia, Letonia, Lituania o Eslovaquia.

En otros países, existen normas específicas en materia laboral que se complementan con normas que regulan el diálogo social y la negociación colectiva. Es el caso de Gran Bretaña, España, Suecia, Dinamarca, Bélgica o Grecia.

De la misma manera, en otros países se regulan las normas del contrato de trabajo en el Código Civil y las otras materias en normas específicas, como Alemania o Italia.

Anexo A. Relación de cambios normativos en el Estatuto de los Trabajadores desde 1995

Ley 31/1995, de 8 de noviembre

Ley 13/1996, de 30 de diciembre

Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo

Ley 60/1997, de 19 de diciembre

Ley 63/1997, de 26 de diciembre

Real Decreto-ley 15/1998, de 28 de noviembre

Ley 24/1998, de 6 de julio

Ley 39/1999, de 5 de noviembre

Ley 55/1999, de 29 de diciembre

Ley 14/2000, de 29 de diciembre

Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo

Ley 12/2001, de 9 de julio

Real Decreto-ley 16/2001, de 27 de diciembre

Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo

Ley 33/2002, de 5 de julio

Ley 35/2002, de 12 de julio

Ley 45/2002, de 12 de diciembre

Ley 22/2003, de 9 de julio

Ley 40/2003, de 18 de noviembre

Ley 51/2003, de 2 de diciembre

Ley 62/2003, de 30 de diciembre

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre

Ley 14/2005, de 1 de julio

Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio

Ley 43/2006, de 29 de diciembre

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Ley 38/2007, de 16 de noviembre

Ley 40/2007, de 4 de diciembre

Ley 9/2009, de 6 de octubre

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio

Ley 35/2010, de 17 de septiembre

Ley 39/2010, de 22 de diciembre

Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio

Ley 27/2011, de 1 de agosto

Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto

Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre

Ley 36/2011, de 10 de octubre

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero

Ley 3/2012, de 6 de julio

Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio

Ley 13/2012, de 26 de diciembre

Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero

Ley 11/2013, de 26 de julio

Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

Ley 22/2013, de 23 de diciembre

Ley 1/2014, de 28 de febrero

Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio

Ley 18/2014, de 15 de octubre

Ley 26/2015, de 28 de julio

Anexo B.

Principales normas vinculadas con las relaciones laborales dictadas de 1995 a 2015

Principales normas vinculadas con las relaciones laborales en este período	
Procedimiento laboral	Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
Prevención de riesgos laborales	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se regula el Reglamento de los servicios de prevención.
Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Extranjeros	Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
Infracciones y sanciones	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
Igualdad	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Trabajo Autónomo	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.
Formación	Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, sobre cualificaciones y formación profesional. Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, que regula el Subsistema de Formación Profesional Continua. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Anexo C. Principales Acuerdos firmados por los Interlocutores Sociales de 1995 a 2015

Principales Acuerdos firmados entre organizaciones empresariales y sindicatos	
Empleo y Negociación Colectiva	<p>Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, de 28 de abril de 1997.</p> <p>Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002), de 20 de abril de 2001.</p> <p>Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC-2003), de 30 de enero de 2003.</p> <p>Prórroga para el año 2004 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC-2003), de 22 de diciembre de 2003.</p> <p>Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005, de 4 de marzo de 2005.</p> <p>Prórroga, para el año 2006, del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005, de 26 de enero de 2006.</p> <p>Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, de 6 de febrero de 2007.</p> <p>Prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007), de 18 de diciembre de 2007.</p> <p>Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, de 9 de febrero de 2010.</p> <p>II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, de 25 de enero de 2012.</p> <p>III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, de 8 de junio de 2015.</p>
Solución extrajudicial de conflictos	<p>Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), de 25 de enero de 1996.</p> <p>Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC-II) y su reglamento de aplicación, de 31 de enero de 2001.</p> <p>Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC-III), de 29 de diciembre de 2004.</p> <p>IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, de 10 de febrero de 2009.</p> <p>V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, de 7 de febrero de 2012.</p>
Formación continua	<p>I Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992.</p> <p>II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996.</p> <p>III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 13 diciembre de 2000.</p> <p>IV Acuerdo Nacional de Formación, de 1 de febrero de 2006.</p> <p>Prórroga del IV Acuerdo Nacional de Formación, de 27 de diciembre de 2010.</p>

Anexo I

Normativa Laboral y Seguridad Social publicada de 1995 a 2015. Ámbito Internacional

Año	TR	ACT	CA	CO	AC	IR	RE	DI	DEC	RC	DIC	DC	CM	COD	RES	PR	Total
1995				2	2	1	1	1	1								8
1996				2	1			4									7
1997	2						2		3							1	8
1998				2	1		3	9									15
1999	1			2	1		3	4	1								12
2000			2	2	2			8	6						3		23
2001	1			3	7		4	4	3	1					2		25
2002				4	4		3		2	1					3	6	23
2003	1	1		5	5		4	4	5	3					1		29
2004	2			3	4		3	3	7	2					4		28
2005	1			3	2		3	2	5	2		1			3	1	23
2006				2	3			4	7	1	2		2				21
2007	1		1		3		5	2	1	1							14
2008				3	2		4	2	2	9	1		4				27
2009	1			3	5		6	8	1	1					1		26
2010					4		2	2	9						3		20
2011				1	9		3	1	2	1							17
2012	1			2	1		3	1	7	2					1		18
2013				3	1		3	2	2	1	1				2		15
2014					2		5	6	5	3							21
2015					1	1	4	1	4	1							12
TOTAL	11	1	3	42	60	2	61	68	73	29	4	1	6	0	23	8	392

TR: Tratado **CO:** Convenio **RE:** Reglamento **RC:** Recomendación **CM:** Comunicación **PR:** Protocolo
ACT: Acta **AC:** Acuerdo **DI:** Directiva **DIC:** Dictamen **COD:** Código
CA: Carta **IR:** Instrumento ratificación **DEC:** Decisión **DC:** Declaración **RES:** Resolución

Anexo II

Normativa Laboral y Seguridad Social publicada de 1995 a 2015. Ámbito Estatal

Año	LO	LEY	RD LEG	RDL	RD	OM	AC	RES	PR	INS	CR	Total
1995	3	7	2	1	45	6		12				76
1996		3	1	1	45	10		26		1		87
1997		8		2	73	16		12				111
1998	1	6		3	42	17		16				85
1999		13		1	46	17		18			1	96
2000	2	2	4	2	18	14		22			1	65
2001	2	5		2	46	29	1	27	1		11	124
2002	2	7	1	1	20	17	1	34			4	87
2003	3	20		3	36	19		3			4	88
2004	1	3	4	4	30	22		18				82
2005		7		4	38	43		33			1	126
2006	1				40	26		31			4	102
2007	2	30			52	27		47		2	1	161
2008	1	1		4	49	34		48				137
2009		6		5	57	27	2	63				160
2010		6		6	46	35		29				162
2011	1	9		11	79	19		33				152
2012	2	4		7	19	23		18				73
2013		7		5	32	25	2	45				116
2014		23		9	35	22		74				163
2015	1	10	4	4	19	22		48		1		109
TOTAL	22	177	16	75	867	470	6	657	1	4	27	2322

LO: Ley Orgánica **RDL:** RD Ley **AC:** Acuerdo/Convenio **INS:** Instrucción
LEY: Ley Ordinaria **RD:** Real Decreto **RES:** Resolución **CR:** Circular
RD Leg.: RD Legislativo **OM:** Orden Ministerial **PR:** Protocolo

Anexo III

Normativa Laboral y Seguridad Social publicada de 1995 a 2015. Ámbito Autonómico

Año	L	LF	Dleg	DL	D	DF	REG	O	OF	N	NF	RES	DIC	AC	RC	PR	IN	Total
1995	6				21	3												30
1996					36	2		2				2		1				43
1997	10				40	1		2						1				54
1998	3	1			41	5		5				1		1				57
1999	2				42	2		59				14		3				122
2000	3	1			51	13		144	4			35		8				259
2001	14	1			67	16	2	162	6			50		9	2		2	331
2002	16	2			63	14		97	3			32		11	2		1	241
2003	21	4			58	12		72	4	1		55		13	1		1	242
2004	14		1		35	9		52	5	2		41		6			1	166
2005	12				40	8		54	3		1	40		5	1			164
2006	16				56	11		44	3			52		3	1			186
2007	15	2			39	6		57	5		1	54		4	1		1	185
2008	11	2		1	77	5		94	8			127		17	1		3	346
2009	14	1		4	42	6		65				83		14		1	3	233
2010	20	1		4	51	5	1	69	1			70	1	16	3		1	243
2011	17				45	4	1	75	3			84	3					232
2012	16	4		8	39	2	1	43	1			69	1	23			5	212
2013	5	3		5	47	4		61	4			121	6	2			3	261
2014	15	1		3	58	10		118	1		2	96	2	17			1	324
2015	9	3		2	37			41	1		2	98	1	10				204
TOTAL	239	26	1	27	985	138	5	1316	52	3	6	1124	14	164	12	1	22	4135

L: Ley

LF: Ley Floral

Dleg.: Decreto legislativo

DL: Decreto Ley

D: Decreto

DF: Decreto Foral

REG: Reglamento

O: Orden

OF: Orden Foral

N: Norma

NF: Norma Foral

RES: Resolución

DIC: Dictamen

AC: Acuerdo / Convenio

RC: Recomendación / Circular

PR: Protocolo

IN: Instrucción

CEOE

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Departamento de Relaciones Laborales



CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

**Diego de León, 50 - 28006 Madrid - Tel.: 915 663 400 - Fax: 915 622 562 - ceoe@ceoe.es
ceoe.es**