



LAS REFORMAS  
LABORALES  
EN ESPAÑA  
Y SU  
REPERCUSION  
EN MATERIA DE  
CONTRATACION  
Y EMPLEO

**52 reformas**  
**DESDE LA APROBACIÓN**  
**DEL ESTATUTO**  
**DE LOS TRABAJADORES**  
**EN 1980**

INFORME  
FUNDACIÓN 1º DE MAYO

Febrero 2012

**LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA Y SU REPERCUSION EN MATERIA  
DE CONTRATACION Y EMPLEO.**

**CINCUENTA Y DOS reformas desde la aprobación del Estatuto de los  
Trabajadores en 1980.**

Febrero de 2012

## ÍNDICE

### I PREÁMBULO

1. Crisis económica y crisis de empleo: el caso de España....5
2. Reforma de 1984: el punto de inflexión hacia la temporalidad.....8
3. Los trabajadores jóvenes en el punto de mira; el “contrato basura”....9
4. El acuerdo interconfederal sobre estabilidad en el empleo de 1997.....11
5. 2001-2004: Abaratamiento del despido y endurecimiento en el acceso a las prestaciones por desempleo.....12
6. Reformas frente a la excesiva temporalidad....14
7. La crisis económica de 2008 y las nuevas legislaciones unilaterales y por decreto del gobierno.....16

### II LAS REFORMAS LABORALES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES PRODUCIDAS A LO LARGO DE 31 AÑOS

8. Reformas al texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980.....21
9. Reformas al texto del Estatuto de los Trabajadores de 1995.....26

### III CICLO ECONÓMICO, MERCADO DE TRABAJO Y REFORMAS LABORALES...41

10. La evolución de la actividad económica en España...41
11. Período 1985-1991: expansión económica, creación de ocupación y crecimiento exponencial de la temporalidad del empleo....43
12. La expansión de los años 90 y la evolución del mercado de trabajo....47
13. Reformas impuestas y capacidad de respuesta de la negociación colectiva...50
14. 1997: Hacia una mayor estabilidad en el empleo.....55
15. Necesidad de un enfoque multidireccional para abordar las crisis....58
16. 2008: una crisis con necesidad de una respuesta....60

### IV ANEXO: PRINCIPALES INDICADORES DE LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA.....69



## I PREÁMBULO

La “*Gran Recesión*” de 2008 ha centrado la atención pública de los últimos años, tanto a nivel político como entre los interlocutores sociales y la opinión ciudadana. Un interés comprensible dado que se trata de una crisis sistémica sin precedentes, por la raíz estructural de las causas – más allá del origen coyuntural en el fin de la burbuja inmobiliaria en Estados Unidos – así como por su carácter multidimensional y por la rapidez con que se ha transmitido a escala mundial, a través de diferentes vías.

La crisis ha tenido un fuerte impacto sobre la actividad económica, cuyas consecuencias sobre los mercados de trabajo en la Unión Europea – principalmente, en términos de destrucción de empleo y aumento de la tasa de paro – han provocado un significativo deterioro de las condiciones de vida y trabajo de amplios segmentos de la población.

Ello ha conformado un escenario social realmente preocupante, que podría incluso agravarse a la luz de las tendencias registradas por los principales indicadores internacionales, que apuntan el inicio de una nueva fase de recesión de la actividad económica y – asociada a la misma – un aumento del desempleo en gran parte de los países desarrollados.

Este nuevo deterioro de la situación económica no es casual, sino que obedece en una buena medida al cambio de rumbo registrado por las políticas adoptadas por los países más avanzados. Así, en los dos primeros años de la crisis se observaba un esfuerzo de coordinación entre los gobiernos del G20 orientado a impulsar activamente la recuperación y las reformas necesarias para fortalecer la regulación del sistema financiero y promover que el crédito volviera a fluir a las empresas productivas.

Sin embargo, estos objetivos se abandonan en 2010 a favor de otras prioridades como la recapitalización de las principales entidades de crédito –“*demasiado grandes para caer*”– y las políticas de austeridad y ajuste presupuestario, con la excepción de Estados Unidos, dejando de lado la posibilidad de una reforma de las prácticas bancarias que dieron paso a la crisis, y olvidando asumir una estrategia activa de recuperación de la economía productiva.

### 1.- CRISIS ECONÓMICA Y CRISIS DE EMPLEO: EL CASO DE ESPAÑA

#### **La elevada destrucción de empleo en España no tiene como raíz la legislación laboral.**

El debate sobre estas cuestiones tiene una especial trascendencia en el contexto español. La razón es el mayor impacto laboral relativo de la crisis en España en comparación al registrado por otros países del entorno europeo, que se ha reflejado tanto en la destrucción de un elevado volumen de empleo como en un aumento sustancial del paro, hasta alcanzar una tasa del 22,83 por ciento en el cuarto trimestre de 2011 (la más alta de toda la Unión Europea).

Existe poco margen de discusión sobre la gravedad del impacto la crisis en España; sin embargo, las interpretaciones sobre las causas de la misma – y respecto de las posibles políticas y medidas de actuación – distan mucho de ser unívocas, existiendo en cambio enfoques claramente diferenciados.

El discurso convencional, que ha venido fracasando de manera estrepitosa, plantea como argumento básico que el principal factor determinante de la mayor intensidad de

la crisis en España radica en la rigidez de las instituciones laborales, especialmente en ámbitos como la regulación legal de la contratación, el modelo de negociación colectiva y la legislación de la protección sobre el desempleo.

La evolución del mercado de trabajo en el último ciclo económico pone de manifiesto sin embargo que, en la etapa expansiva del mismo –entre los años 1995 y 2007–, se creó un importante volumen de empleo, por lo que no parece coherente defender que la misma regulación laboral que no frenó este crecimiento sea la principal causa de la crisis.

**Como pone de manifiesto que con misma legislación laboral se produzca una gran diferencia en los volúmenes de desempleo entre las distintas Comunidades Autónomas.**

Asimismo, la existencia de una legislación laboral para el conjunto del Estado no ha impedido la desigual intensidad territorial de la crisis, como pone de manifiesto la diferencia de 18 puntos porcentuales entre la Comunidad Autónoma con mayor tasa de paro –Andalucía, con el 30.9 por ciento– y la que registra la menor (País Vasco, con el 12,6 por ciento)<sup>1</sup> que, por el contrario, sí ponen de manifiesto las diferencias existentes entre las distintas Comunidades Autónomas en materia de estructura económica y productiva.

**Las crisis económicas no tienen sus causas ni sus respuestas en la regulación del mercado de trabajo.**

Otras interpretaciones alternativas al discurso convencional, entre las que se encuentra la de CCOO, parten de la premisa de que el mercado de trabajo ni crea ni destruye empleo, sino que transmite al mismo la evolución de los mercados de productos. Un mecanismo que puede funcionar peor o mejor, pero cuya evaluación precisa abordar los factores que perturban la actividad económica –especialmente, desde el lado de la demanda– y cómo el mercado de trabajo transmite las mismas.

Las crisis económicas por tanto no tienen sus causas ni sus respuestas en la regulación del mercado de trabajo. En todo caso la relación es inversa: el mercado de trabajo termina reflejando algunas de las consecuencias y efectos de la crisis, especialmente en forma de destrucción de empleo y de precarización del mismo.

Desde esta perspectiva, se plantea una explicación más compleja que sitúa las causas de la mayor intensidad de la crisis en España en las debilidades del patrón de crecimiento de la actividad económica consolidado en la última etapa expansiva.

Unas debilidades que se verifican fundamentalmente en una excesiva especialización productiva en el sector de la construcción –con efectos multiplicadores en otros sectores- y en otras actividades que se caracterizan en general por su bajo contenido tecnológico, el escaso desarrollo de procesos de innovación y la creación de puestos de trabajo con requerimientos de fuerza de trabajo poco cualificada, la segmentación de los mercados de trabajo basada en el uso injustificado de la contratación temporal, el bajo crecimiento de la productividad agregada, y el elevado endeudamiento de las empresas y familias que, en el último caso habría servido de factor compensador del escaso aumento de los salarios reales.

Todo ello, en un contexto de bajos tipos de interés y de procesos especulativos de revalorización de activos inmobiliarios que habrían alimentado una creciente burbuja

---

<sup>1</sup> Datos EPA, cuarto trimestre de 2011.

financiera. Unos desequilibrios que han convertido a este patrón de crecimiento en extremadamente vulnerable ante la crisis actual, contribuyendo a agravar sus efectos más negativos.

Una situación que se agrava, en materia de empleo con la política de recortes que se está realizando en nuestro país, en el marco de una política regresiva en términos económicos que, de no modificarse, nos conduce en línea recta y descendente al pozo de la recesión.

El corolario de este argumento es que la salida de la crisis no depende únicamente de las políticas laborales, sino que son otras las políticas – horizontales y sectoriales – que deben cobrar un mayor protagonismo a la hora de afrontar los retos estructurales que plantea el actual escenario a la economía española.

Unas políticas que – aún no siendo laborales – inciden de forma central en la creación de empleo, ya que sin ellas las medidas estrictamente laborales ven reducida sensiblemente su eficacia y, a la inversa, si se desarrollan adecuadamente permitirán que las medidas laborales desplieguen todo su potencial.

Como prueba incuestionable, la reforma unilateral que promovió el gobierno en 2010, que tuvo el rechazo y la contestación de los sindicatos y que hoy, con todos los datos en la mano, pone de manifiesto su inutilidad para la creación de empleo y por contra, la creciente vulnerabilidad del empleo que la misma está generando desde entonces.

Las reformas laborales, que se han venido produciendo sin el consenso de los agentes sociales, junto a ser socialmente injustas, han influido de manera decisiva en el incremento de la temporalidad y la precariedad laboral en momentos de crecimiento económico, mientras que en situaciones de crisis, no solo no han evitado la destrucción de empleo, sino que ha hecho que ésta sea mucho más vulnerable a los cambios de ciclo.

Por cierto reformas de las que, después de imponerlas, ningún gobierno ha presentado balance con los resultados que éstas han producido.

### **Se ignoran deliberadamente las medidas que hay que adoptar para recuperar la senda de la creación de empleo.**

En la actual crisis, las enseñanzas de nuestra historia reciente son más que evidentes. Las causas de esta crisis, y por tanto las respuestas, hay que buscarlas en la caída en picado de los sectores que propiciaron una “burbuja de empleo”, en los problemas de liquidez y financiación de las empresas, en las políticas de austeridad, ajuste y recortes que se están realizando, en el colapso de la función del sistema financiero. Sin olvidar que los efectos de la crisis y estas erróneas políticas han provocado, en un tejido productivo que tiene grandes debilidades estructurales; debilidades que todo el mundo conoce y reconoce, y que se ignoran deliberadamente en el momento de diseñar estrategias de salida a la crisis.

### **Las reformas laborales producidas desde 1980.**

Cuando en 1980 el Estatuto de los Trabajadores establece el marco legal de las Relaciones Laborales, ya en periodo democrático, España está sumida en una crisis cuyo impacto, desde el punto de vista del empleo, se situaría en 2 millones de personas en paro en el año 1981, lo que supone una tasa de paro del 13.6 por ciento; esta cifra duplica la existente tres años antes y en 1985 llegó a alcanzar los 3 millones de personas en situación de desempleo, una tasa del 21.5 por ciento.

## **2.- REFORMA DE 1984: EL PUNTO DE INFLEXIÓN HACIA LA TEMPORALIDAD**

### **Las primeras reformas laborales viran hacia un mayor protagonismo de la temporalidad en la contratación.**

Es en este contexto en el que se intensifican las reformas laborales, a la vez que viran hacia un mayor protagonismo de la temporalidad en la contratación y de la contratación a tiempo parcial, sin incidir en elementos clave de la economía española, muy lastrada por su históricamente escasa industrialización y su fuerte dependencia de las actividades en servicios derivadas del turismo.

Así, tras una primera reforma del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo con la Ley 4/1983, de 29 de junio, sobre jornada legal y vacaciones, por la que se reduce la jornada máxima legal de 43 horas semanales en jornadas partidas, o 42 horas semanales en jornadas continuadas a 40 horas semanales y se incrementa el período mínimo de vacaciones anuales de 23 días naturales a 30 días naturales, se aprueba la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

Una modificación que sería profundizada en octubre de ese mismo año con la firma del Acuerdo Económico y Social (no suscrito por CCOO) con el objetivo formal de servir de incentivo para la creación de empleo.

La necesidad de la reforma se justifica en la propia Ley para favorecer el necesario ajuste de la demanda a las características de la oferta de trabajo, al tiempo que se persigue facilitar la inserción laboral de la población joven y la reinserción laboral de quienes hubieran perdido su empleo a puestos de trabajo que debían ser generados por el proceso productivo.

Un proceso productivo que comenzaba a verificarse en una economía progresivamente abierta e internacionalizada y que buscaba, por otro lado, una aproximación al contexto europeo

Se trata del punto de inflexión más profundo en nuestro sistema de relaciones laborales, por cuanto se abre la puerta a la contratación temporal “descausalizada”, al arbitrio del empleador, y se inicia así la senda hacia la dualización del mercado de trabajo en España, y a una intensa rotación en la contratación, a la vez que se obvian medidas de flexibilidad interna en las empresas que habrían mantenido el vínculo contractual, y que, sobre todo, podían ser gobernadas desde la Negociación Colectiva, haciendo de la extinción del contrato de trabajo la última y no la primera medida a adoptar.

De este modo, la citada Ley amplía la duración máxima de los contratos en prácticas y formación, que alcanza los tres años; amplía, asimismo, a cuatro años el período posterior a la obtención del título durante el que se puede celebrar el contrato de trabajo en prácticas, y eleva hasta los veinte años el límite máximo de edad para celebrar contratos de formación, eliminando este límite para las personas con minusvalía. Como colofón, disminuye la parte de la jornada destinada a enseñanza en los contratos de formación.

Se crea el contrato de lanzamiento de nueva actividad durante los tres primeros años de existencia de la empresa.

Se incorpora, asimismo, el fomento de la contratación a tiempo parcial, estableciendo la compatibilidad con la prestación por desempleo y habilitando a la negociación



colectiva para el establecimiento de mecanismos de conversión y se establece asimismo su compatibilidad con la pensión de jubilación y se crea el contrato de relevo.

### **3.- LOS TRABAJADORES JÓVENES EN EL PUNTO DE MIRA; EL “CONTRATO BASURA”**

**Las medidas favorecedoras de la “flexibilidad externa”, son una constante en las reformas que se siguen promoviendo.**

En años posteriores tendrían lugar distintas reformas del Estatuto de los Trabajadores, cuya vinculación con la creación de empleo debe ser considerada únicamente como tangencial, si bien es cierto que la reducción de horas extraordinarias es un potencial creador de empleo y que con la reforma del permiso de maternidad se favorece la permanencia en el empleo de las mujeres.

Cuando el paro comienza a repuntar, en 1992, situándose nuevamente en cifras en torno a los 3 millones de personas, lo que en ese momento representaba una tasa de paro del 17.7 por ciento (que alcanzaría su cenit en 1994-95, con casi 4 millones de personas desempleadas, superando el 23 por ciento), el Gobierno legisla, fundamentalmente, para hacer frente al incremento del gasto público derivado de las prestaciones por desempleo.

**La rebaja en las prestaciones por desempleo también se presenta como un “acicate” para la creación de empleo.**

La Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo no modifica el Estatuto de los Trabajadores, pero incorpora, junto a medidas para combatir el fraude en el uso de incentivos para la creación de empleo, así como a las “distorsiones” en el uso de contratos formativos, una rebaja en las prestaciones por desempleo y se modifica la duración mínima del contrato temporal de fomento del empleo que pasa a ser de doce meses.

**Reformas que proclaman una mayor estabilidad en el empleo y el descenso de la rotación en la contratación.**

El texto legislativo afirma que “Esta modificación supondrá una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y el correlativo descenso del índice de rotación en la contratación temporal; sin que ello implique introducir rigideces en el mercado de trabajo”

**Que limitan las competencias del Instituto Nacional de Empleo.**

El año siguiente, el Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, establece medidas urgentes de fomento de la ocupación, por las que se elimina la obligación del empresario de contratar a través del Instituto Nacional de Empleo cuando lo que se requiera del mismo no consista en la búsqueda del trabajador adecuado, sino en la simple constatación del previamente elegido por el empresario, aunque se mantiene la obligación posterior del empresario de registrar los contratos de trabajo o de notificar las contrataciones que efectúe al Instituto Nacional de Empleo (INEM).

En la senda ya iniciada de rebajar la tutela pública en lo relacionado con el acceso al empleo, se posibilita la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos y se permite la actividad de las empresas de trabajo temporal.

### **Que abordan los contratos en prácticas y para la formación y el de tiempo parcial.**

En materia de contratación, se modifica el régimen jurídico de los contratos formativos, que pasa a tener una regulación más exhaustiva. Así se establecen medidas que eviten el abuso de este tipo de contratación. La duración máxima del contrato en prácticas se reduce a dos años; el ahora denominado “contrato de aprendizaje” podrá celebrarse con menores de 25 años.

En cuanto a la contratación a tiempo parcial, ya no se consideran como tales aquellos contratos con jornada inferior a dos tercios de la jornada habitual en la actividad de que se trate, sino que se definen como aquellos con una jornada inferior a la jornada a tiempo completo habitual en la actividad de que se trate. Se distingue expresamente entre contratos fijos discontinuos y fijos periódicos de fecha cierta a efectos del llamamiento. Se impone la cotización a la Seguridad Social por horas, cerrando la posibilidad de cotización por días. Se limita la protección social de los trabajadores a tiempo parcial con jornadas inferiores a 12 horas semanales o 48 horas mensuales.

Asimismo, la El Real Decreto-ley tiene entre sus finalidades la de orientar programas de fomento de ocupación con el objetivo de fomentar la creación de empleo en las pequeñas empresas y dar ocupación a perceptores de prestaciones por desempleo en servicios de utilidad social que redunden en beneficio de la comunidad.

### **Que insisten en la contratación temporal, como mecanismo para crear empleo**

En 1994, ya con prácticamente 4 millones de personas en paro, y una tasa del 24.2 por ciento, el Gobierno acomete una serie de medidas legislativas de gran calado y que insisten y profundizan en la orientación de potenciar la contratación temporal, ya que si bien desaparece el contrato temporal de fomento del empleo, la temporalidad continúa siendo el elemento central de las distintas normas.

La Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, busca “cambios estructurales profundos” en las relaciones laborales, y para ello elimina la obligación del empresario de contratar a través del INEM, facultando a las Agencias de Colocación y Empresas de Trabajo Temporal, además de modificar determinadas formas contractuales como el contrato formativo, el contrato en prácticas y el contrato de relevo, y establecer la prórroga durante dieciocho meses de los contratos temporales de fomento del empleo cuya duración máxima de tres años expire entre el de enero y el 31 de diciembre de 1994.

Por su parte, y correlativamente, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, tiene el objetivo de introducir una mayor flexibilidad en el derecho del trabajo.

### **Se regulan aspectos relacionados con la negociación colectiva.**

Con respecto a la regulación de las relaciones laborales se potencia la negociación colectiva a nivel sectorial y de empresa, ocupando espacios antes reservados a la legislación estatal.

En cuando al desarrollo concreto de la relación laboral, introduce aspectos de gestión más flexible de los recursos humanos.

La reforma afecta, con mayor o menor intensidad, a la mayor parte de las instituciones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, tanto las relacionadas con el acceso del trabajador al empleo, o ingreso al trabajo, con el desarrollo de la relación laboral durante su transcurso y con los procedimientos y garantías de la extinción del contrato, como las relativas a la negociación, contenido y eficacia de los convenios colectivos.

Por su parte, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social, junto a una reordenación de la acción protectora de la Seguridad Social, que incluye medidas relativas a la maternidad, reformula la contratación a tiempo parcial y modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de Fondo de Garantía Salarial, movilidad geográfica y publicidad de los convenios, además de ampliar los supuestos de contratación temporal.

En marzo de 1996 las elecciones generales dan la victoria al Partido Popular. En ese mismo año se verifica una inflexión en la contabilización del paro, que comienza a descender, si bien es cierto que una de cada tres personas asalariadas tiene contrato temporal.

#### **4.- EL ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE 1997**

##### **En Abril del 1997 se firma entre Gobierno, Patronal y Sindicatos el Acuerdo Interconfederal sobre la estabilidad en el empleo**

En Abril del 1997 se firma entre Gobierno, Patronal y Sindicatos el Acuerdo Interconfederal sobre la estabilidad en el empleo, cuya plasmación normativa se encuentra en 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.

Tanto el acuerdo como el texto legal tienen como objetivos específicos potenciar la contratación indefinida, favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes, especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral, especialmente los contratos de obra o servicio o eventual por circunstancia de la producción, y mejorar el marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial, entre otros.

Articula una modalidad para el fomento de la contratación indefinida, dirigida a colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral, estableciéndose algunas particularidades, en lo que se refiere a su régimen indemnizatorio en el supuesto de que la extinción del contrato se produjera a través de un despido objetivo declarado improcedente.

También se otorga un mayor protagonismo a la negociación colectiva en la contratación, especialmente en los contratos formativos y temporales causales, introduciéndose, en función de los acuerdos alcanzados entre los agentes sociales, una nueva redacción del artículo 52, c) del Estatuto de los Trabajadores respecto a las causas organizativas, tecnológicas y de producción, vinculándolas a la superación de las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa por su posición competitiva o por exigencias de la demanda a través de una mejor organización de los recursos.

En relación con la extinción de la relación laboral, añade al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de que los convenios colectivos articulen procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente.

En el mismo sentido, 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, además de modificar la normativa relativa a las Empresas de Trabajo Temporal, en el sentido de que los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, modifica diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores, en concreto los relativos a:

- Forma, duración y modalidades del contrato de trabajo.
- Derechos y deberes derivados del contrato.
- Extinción del contrato de trabajo.
- Negociación colectiva: A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Por último, el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo, incorpora algunas cuestiones en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

La Ley 55/1999, de 29 de diciembre introduce modificaciones en la regulación del contrato de trabajo fijo-discontinuo, permitiendo que los convenios colectivos sectoriales establezcan, cuando la actividad estacional del sector lo justifique, límites de jornada superiores al general; y se flexibilizan los requisitos que deben contener los contratos para este tipo de trabajos cuando tengan inicio y duración incierta.

## **5.- 2001-2004: ABARATAMIENTO DEL DESPIDO Y ENDURECIMIENTO EN EL ACCESO A LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO**

**Entre 2001 y 2004 se rompe la concertación social y de nuevo se legisla unilateralmente.**

Entre 2001, año en que se rompe la concertación social, y 2004, las distintas reformas en materia de relaciones laborales continúan, matizadamente, el camino ya iniciado que pretendía la incentivación del empleo soportada, fundamentalmente en las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, al haber tocado techo el pretendido papel de la temporalidad como medida de fomento del empleo, sobre un trasfondo económico en que, en nuestro país prima la actividad constructora.

El paro se mantiene en torno a los 2 millones de personas en situación de desempleo (una tasa del 10.4) y, desde el punto de vista demográfico, se incrementan de manera más que significativa los flujos de trabajadores y trabajadoras inmigrantes; se abarata el despido a la par que se endurecen las condiciones para acceder a las prestaciones por desempleo: una estrategia de competitividad a la baja entre la mano de obra autóctona y la que procede de otros países.

El Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que sería confirmada en la mayoría de su contenido por la siguiente reforma establecida en la Ley 12/2001 de 9 de julio de medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad introducen diversas modificaciones referidas, a la forma, duración y modalidades del contrato de trabajo.

Se introducen limitaciones y garantías adicionales en los contratos temporales y de duración determinada.

Del mismo modo, se introducen modificaciones en el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial, con objeto de lograr un mayor impulso y dinamismo de esta modalidad contractual, y en el del contrato de relevo, a fin de adecuarlo a las modificaciones introducidas por la propia Ley en el contrato a tiempo parcial y de favorecer su mayor utilización.

Por otra parte, se amplían de los colectivos que pueden beneficiarse de los contratos formativos, y la concreción y formalización, a través de un nuevo contrato temporal de inserción, de los programas de contratación de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

Otras modificaciones se dirigen a reforzar las garantías en los supuestos de subcontratación y de sucesión de empresa; en particular, a través de una mejora de los instrumentos de información y consulta de los trabajadores y sus representantes, que permita dotar a estas situaciones laborales de la debida transparencia y seguridad jurídica.

Con el objeto de evitar la utilización abusiva de la contratación temporal de corta duración, se incrementa en un 36 por ciento la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en los contratos temporales cuya duración efectiva sea inferior a siete días. También se modifica la regulación de las modalidades de contratación laboral contempladas en la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

Se produce la ampliación de la normativa sobre permisos de maternidad o paternidad en atención al supuesto específico de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto, posibilitando la atención materna o paterna al neonato mientras permanezca ingresado, pudiendo ausentarse del trabajo durante una hora y teniendo, asimismo, el derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En relación con lo anterior, el período de suspensión o el permiso podrá computarse, con excepción de las primeras seis semanas de suspensión o permiso obligatorio, posteriores al parto, en el contrato de la madre a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Asimismo se procede a la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, que estimulaba la adopción de medidas dirigidas a lograr la jubilación forzosa de los trabajadores de mayor edad y su retirada del mercado de trabajo, como instrumento de una política de empleo.

El Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, conocido como “el decretazo” acomete la reforma de las prestaciones por desempleo, capacitando a los Servicios Públicos de Empleo para que determinen el mejor itinerario de inserción, así como lo que debe entenderse por “colocación adecuada”.

Incorpora asimismo el “compromiso de ocupabilidad”. Se trata de un nuevo concepto definido en ley, según el cual, es el que adquiera el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad.

Favorece que aquellos desempleados mayores de cincuenta y dos años beneficiarios del subsidio por desempleo puedan compatibilizar una parte del mismo con el trabajo

por cuenta ajena, permitiendo así acumular períodos de cotización y recuperar carreras de seguro teniendo en un futuro una mejor pensión de jubilación.

Establece el comienzo de la percepción de la prestación de desempleo desde el cese por despido, con independencia de su impugnación, suprimiéndose de este modo los salarios de tramitación.

Se acomoda el concepto de trabajador fijo discontinuo, a efectos de la protección, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se establece una prestación contributiva por desempleo para los trabajadores eventuales agrarios del conjunto del territorio español y, por último, se regula el programa de Renta Activa de Inserción, ampliando para 2002 el acceso a los parados que, teniendo más de cuarenta y cinco años, lleven más de doce meses en situación de desempleo, aun cuando no hubieran percibido prestación anteriormente ; o a parados de cualquier edad que sean discapacitados, emigrantes retornados o víctimas de violencia doméstica.

Se trata, en definitiva, de un endurecimiento en las condiciones para acceder a las prestaciones por desempleo junto con un abaratamiento, de facto, del despido, lo que no hace sino inducir un “efecto sustitución” entre el colectivo laboral. Esta reforma sería contestada con una Huelga General.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos.

En este mismo texto se establece que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

## **6.- REFORMAS FRENTE A LA EXCESIVA TEMPORALIDAD**

En 2004 los resultados electorales dan la victoria al Partido Socialista; la temporalidad no ha dejado de crecer del mismo modo que continúan los flujos migratorios con nuestro país como destino, y se persiste en un modelo de crecimiento económico excesivamente basado en el sector inmobiliario y sus servicios anejos.

El notable aumento del empleo, pese a haber sido acompañado de una aceleración de la población activa, determina un descenso de la tasa de paro, desde el 11,5 por ciento en 2002 y 2003 hasta el 9,2 por ciento en 2005 y el 9,1 por ciento en el primer trimestre de 2006, lo que significa que se encuentra, por primera vez desde 1979, por debajo del 10 por ciento.

Sin embargo, las distintas tasas que reflejan la situación de mujeres y jóvenes con la actividad económica aún se encuentran alejadas de la media europea, lo que hace que se acometan una serie de medidas con el objetivo fundamental de corregir esta negativa posición.

El Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio para la mejora del crecimiento y del empleo establece un nuevo Programa de Fomento del Empleo dirigido a impulsar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas y se favorecen la conversión de empleos temporales en fijos mediante un Plan extraordinario de carácter excepcional y vigencia limitada.

Revisa los límites temporales vigentes, que limitan la posibilidad de conversión en contratos de fomento de la contratación indefinida a los contratos temporales suscritos con anterioridad a 31 de diciembre de 2003, lo que puede haber impedido en los últimos años conversiones en contratos indefinidos de determinados contratos temporales celebrados después de esa fecha.

Se establece una cotización empresarial por desempleo para los contratos indefinidos menor que la vigente. Se elimina el recargo en la cotización por desempleo en los contratos temporales celebrados por empresas de trabajo temporal y se reduce la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial.

En materia de contratación temporal, se incluyen límites temporales para los sucesivos contratos de este carácter que puede suscribir una empresa con un trabajador. Se deroga también la figura del contrato temporal de inserción.

En relación con la subcontratación de obras y servicios, se actualizan algunos elementos de la legislación vigente con el objetivo de asegurar que la organización empresarial de la producción mediante diversas fórmulas de descentralización productiva sea compatible con la protección de los trabajadores, especialmente cuando se trate de empresas principal, contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo. Por otra parte, se procede a deslindar la subcontratación de obras y servicios entre empresas de las prácticas que incurren en la figura de la cesión ilegal de trabajadores.

### **En 2006 se produce un acuerdo entre Gobierno, CEOE, CCOO y UGT.**

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo refleja, en su exposición de motivos, el incremento del empleo producido en los años anteriores, tanto en los contratos indefinidos como en los temporales, aunque más intensamente en estos últimos.

Señala la existencia de problemas en el mercado de trabajo español que deben superarse, con la finalidad de cumplir los compromisos de la Estrategia de Lisboa y, en general, de mejorar la situación de los trabajadores.

Consecuentemente, la Ley tiene como objetivos, en coherencia con el Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo suscrito por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el 9 de mayo anterior, el combatir la reducida tasa de ocupación y actividad de las mujeres españolas, el que la tasa de paro todavía supere ligeramente a la media de la Unión Europea, siendo especialmente elevada en el caso de los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad, la persistencia de segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos y, sobre todo, la elevada tasa de temporalidad, la más alta de la Unión Europea, y por encima del doble de la media de ésta.

La principal medida consiste en la limitación del encadenamiento abusivo de contratos temporales, además de ampliarse el periodo de contratos incentivados, y se producen diversas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores.

## **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Se contempla el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Se establece el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Se establece la posibilidad de acumulación del permiso de lactancia, de acuerdo con lo previsto en convenio colectivo o pacto individual con el empresa.

Se recogen una serie de garantías por el disfrute de los permisos de conciliación, frente al despido del empresario.

## **7.- LA CRISIS ECONÓMICA DE 2008 Y LAS NUEVAS LEGISLACIONES UNILATERALES Y POR DECRETO DEL GOBIERNO.**

Tras el estallido de la crisis en 2008, y a pesar del reconocimiento de que ésta no tiene su origen no ya en el sistema de Relaciones Laborales, sino tan siquiera en la economía productiva, el Gobierno desoyendo la voz de las organizaciones sindicales, opta por decretar, con urgencia, en junio y septiembre, medidas para la contención del déficit público y para la reforma del mercado de trabajo, retomando la senda de la flexibilización tanto de las relaciones laborales como de las prestaciones vinculadas a la protección social.

### **La reforma de 2010**

El Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo viene a ser confirmada en la mayoría de sus previsiones por la siguiente reforma, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo establece un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado, introduce ajustes en la regla instaurada en 2006 para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales para lo cual se incrementará de manera progresiva hasta doce días la indemnización por finalización de contratos temporales.

Se amplían, los colectivos con los que se puede suscribir contrato para el fomento de la contratación indefinida, flexibilizando los requisitos para ello.



Se reducen las cantidades a abonar por las empresas en caso de extinción de contrato previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores mediante la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial de una parte de las indemnizaciones.

Se da una nueva redacción a las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción otorgándole un mayor campo de acción y dejándolo así “de facto” al albur del empresario por cuanto introduce los denominados “despidos preventivos”, es decir absolutamente descausalizados.

Se establecen medidas que pretenden potenciar los instrumentos de flexibilidad interna en el transcurso de las relaciones laborales. Así se modifican reglas relativas a los traslados colectivos, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las cláusulas de inaplicación salarial y, la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Respecto de las modificaciones introducidas en los artículos 40 y 41 se establece el carácter improrrogable del plazo previsto para los períodos de consultas, se prevé una solución legal para los supuestos en que no existan representantes de los trabajadores en la empresa con quienes negociar y se potencia la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva.

Por otra parte, las reformas introducidas en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se dirigen a favorecer la efectividad de los procedimientos de inaplicación salarial, para ello se regula de manera más completa este procedimiento y se apela también aquí a la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias.

Se introduce la medida de reducción temporal de jornada dentro del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se flexibiliza el tratamiento de esta figura tanto en el ámbito laboral como en el de la protección social y se amplían los incentivos para trabajadores y empresarios vinculados a la utilización de esta medida y consistentes, respectivamente, en la reposición de las prestaciones de desempleo y en las bonificaciones de las cotizaciones empresariales.

Se modifica la política de bonificaciones a la contratación indefinida.

Se introducen mejoras sustanciales en la regulación de los contratos para la formación. Se introducen también determinadas modificaciones respecto del contrato en prácticas, referidas a los títulos que habilitan para realizar estos contratos y al plazo dentro del cual es posible realizarlos.

Se regula legalmente la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro. En la línea de las más recientes normas y criterios de la Organización Internacional del Trabajo en esta materia.

La Ley introduce varias modificaciones en la legislación relativa a las empresas de trabajo temporal referidas al principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y los trabajadores de las empresas usuarias, y establece restricciones a la contratación a través de ETTs para determinadas actividades por razones de seguridad y salud en el trabajo.

## **Un nuevo decreto en 2011.**

Por su parte el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva mantiene la atribución de la determinación de la estructura de la negociación colectiva a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, mediante acuerdos interprofesionales. Además, se reconoce ese mismo papel a los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico.

En cuanto a los conflictos de concurrencia entre convenios, se mantiene la tradicional regla general sobre prohibición de afectación del convenio durante su vigencia por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. A la vez, se fija una prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre un convenio de ámbito sectorial en relación con determinadas materias que no tienen carácter exhaustivo, sino que serán los acuerdos y convenios que fijen la estructura de la negociación colectiva los que puedan identificar otras materias.

Se propicia la simplificación de las unidades de negociación al favorecer una negociación más articulada, situada en los ámbitos territoriales superiores, aunque estableciendo la posibilidad de afectación del convenio estatal solo por los convenios de Comunidad Autónoma, afectación que no será posible en determinadas materias.

Fijación, como contenido mínimo de los convenios en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, de medidas consistentes en el establecimiento de un plazo de preaviso para la denuncia del convenio antes de la fecha de expiración del mismo; el establecimiento de un plazo para el inicio de las negociaciones del nuevo convenio; la fijación de un plazo máximo de negociación de éste y finalmente, el compromiso de las partes de someterse a procedimientos de solución efectiva de discrepancias cuando se agote el plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo.

También como contenido necesario de los convenios el establecimiento de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, lo que favorecerá su adaptabilidad a los cambios que se produzcan en las condiciones del entorno económico y social, flexibilidad que, para garantizar su equilibrio, deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores.

Se instauran mecanismos para dinamizar la negociación y, en último extremo, se propicia el recurso voluntario a los sistemas de solución no judicial de discrepancias como la mediación o el arbitraje, dirigidos a evitar que las negociaciones finalicen sin acuerdo.

Se atribuye a la Comisión Paritaria la solución de discrepancias en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, o las de renegociación o adaptación del convenio a las circunstancias cambiantes que puedan aparecer durante el período de vigencia del convenio. Se le otorga intervención en los supuestos de conflicto colectivo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto ante los órganos no judiciales o judiciales, de un lado y, de otro, al conferir a sus resoluciones la misma eficacia jurídica y tramitación que tiene el convenio colectivo.

Se incluyen nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada: adaptación de la regulación a las nuevas realidades empresariales susceptibles de negociar convenios colectivos, como son los grupos de empresas o las denominadas empresas en red surgidas en el marco de procesos de descentralización productiva, a las que la norma

se refiere como pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

En cuanto a la legitimación para negociar convenios en representación de los trabajadores en los convenios de empresa, se confirma que pueda ser desarrollada por las secciones sindicales, regla que se aplica también en los supuestos de flexibilidad interna negociada.

Se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de asesoramiento y consulta de carácter tripartito y paritario, que sustituirá a la histórica Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

### **Que culmina con nuevas reformas en agosto de 2011.**

Por último, 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 incorpora un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, que modifica tanto su extensión en el tiempo como la edad del colectivo (hasta treinta años, si bien de manera transitoria).

### **El presente documento analiza las reformas laborales que se han producido en nuestro país, hasta 52 y sus efectos en materia de contratación y empleo.**

En este marco general, el presente documento, que no analiza las reformas de la parte de los trabajadores de la función pública que no están afectados por el Estatuto de los Trabajadores, se plantea un doble objetivo: por un lado, ofrecer una visión general de las numerosas reformas laborales implantadas en España, hasta CINCUENTA Y DOS, desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores (ET) en 1980, Y por otro lado, realizar un análisis de la evolución de la actividad económica y el empleo en España en las últimas décadas, en sus diferentes etapas de expansión y crisis, cuyos resultados ofrecen elementos de valoración sobre los resultados de las principales reformas adoptadas (por su trascendencia en la regulación de diferentes aspectos relacionados con la legislación laboral).



## **II LAS REFORMAS LABORALES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES PRODUCIDAS A LO LARGO DE 31 AÑOS.**

Tras una primera reforma del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo con la **Ley 4/1983, de 29 de junio, sobre jornada legal y vacaciones**, por la que se reduce la jornada máxima legal de 43 horas semanales en jornadas partidas, o 42 horas semanales en jornadas continuadas a 40 horas semanales y se incrementa el período mínimo de vacaciones anuales de 23 días naturales a 30 días naturales, se aprueba la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

### **8.- REFORMAS AL TEXTO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980**

**La Ley 32/1984 de 2 de agosto modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores en las siguientes materias:**

- Contratación:
  - Los contratos en prácticas y formación se facilitarán al ampliar su duración máxima hasta tres años en ambos casos, al ampliar también a cuatro años el período posterior a la obtención del título durante el que se puede celebrar el contrato de trabajo en prácticas, al elevar hasta los veinte años el límite máximo de edad para celebrar contratos de formación y eliminar este límite para el trabajador minusválido y, finalmente, al disminuir la parte de la jornada destinada a enseñanza en este último tipo de contratos.
  - Fomento de la contratación a tiempo parcial, estableciendo la compatibilidad con la prestación por desempleo y habilitando a la negociación colectiva para el establecimiento de mecanismos de conversión.
  - Se establece la compatibilidad del trabajo a tiempo parcial con la pensión de jubilación y se crea el contrato de relevo.
  - Se crea el contrato de lanzamiento de nueva actividad.
  - Facilita el uso de la contratación temporal por circunstancias de la producción. (Consideramos que habría de suprimirse esta mención y sustituirse por la siguiente: Se suprime la posibilidad de acudir a la contratación temporal “por razones de temporada” tal y como se contenía en el texto original del Estatuto de los trabajadores de 1980.)
- Fondo de Garantía salarial: se producen modificaciones con la finalidad de corregir desequilibrios financieros adoptando nuevas reglas frente al fraude, y optimizando de otro lado, la protección en supuestos como los de apoyo a pequeñas empresas.
- Representación sindical y elecciones sindicales:
  - La desaparición de la desigualdad entre el criterio de representatividad aplicable a trabajadores fijos y el aplicable a los trabajadores temporales.
  - La ampliación del mandato representativo de dos a cuatro años y la desaparición de la caducidad automática.
  - La regulación de un sistema de promoción o convocatoria de elecciones con publicidad.
  - La introducción del sistema de listas cerradas y bloqueadas en la elección de Comités de Empresa, en todo caso, desapareciendo el

tramo de Centro o Colegio de más de doscientos cincuenta trabajadores.

- La flexibilización en las formalidades rígidas de elección de Delegados de Personal.
- Una mejor instrumentación del control de legalidad y de cómputo de resultados electorales, teniendo en cuenta el carácter de transferibilidad de estas funciones a las Comunidades Autónomas.

Una modificación que sería profundizada en octubre de ese mismo año con la firma del AES (no suscrito por CCOO) con el objetivo formal de servir de incentivo para la creación de empleo.

En años posteriores, tendrían lugar distintas reformas del Estatuto de los Trabajadores cuya vinculación con la creación de empleo debe ser considerada únicamente como tangencial, si bien es cierto que la reducción de horas extraordinarias es un potencial creador de empleo y que con la reforma del permiso de maternidad se favorece la permanencia en el empleo de las mujeres:

**Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, de Medidas Urgentes Administrativas, Financieras, Fiscales y Laborales**, por el que se produce una reducción del número máximo de horas extraordinarias de posible realización en el año, que pasan de 100 a 80, así como la eliminación de los límites diarios y mensuales, fijando un único tope anual. Se introduce la posibilidad de compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descansos adicionales.

**Ley 8/1988 de 14 de marzo, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 1988 Ley 8/1988, de 7 de abril** que deroga el artículo 57 relativo a las infracciones laborales de empresarios.

**Ley 3/1989, de 3 de marzo**, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

- Maternidad: amplia la duración de este descanso de 14 a 16 semanas y fija el carácter obligatorio de 6 semanas posteriores al parto. Asimismo, asimila a este supuesto, con un tratamiento específico, los casos de adopción de menores de 5 años.
- Excedencia por cuidado de hijos: establece la reserva de puesto de trabajo durante el primer año e igualmente asimila a tales efectos la maternidad y paternidad por parto a la adoptiva.

Cuando el paro comienza a repuntar, en 1992, situándose nuevamente en cifras en torno a los 3 millones de personas (y que alcanzaría su cenit en 1994-95, con casi 4 millones de personas desempleadas), el Gobierno legisla, fundamentalmente, para hacer frente al incremento del gasto público derivado de las prestaciones por desempleo.

**Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo** no modifica el Estatuto de los Trabajadores, pero incorpora, junto a medidas para combatir el fraude en el uso de incentivos para la creación de empleo, así como a las “distorsiones” en el uso de contratos formativos, una rebaja en las prestaciones por desempleo y se modifica la duración mínima del contrato temporal de fomento del empleo que pasa a ser de doce meses.

El texto legislativo afirma que “Esta modificación supondrá una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y el correlativo descenso del índice de rotación en la contratación temporal; sin que ello implique introducir rigideces en el mercado de trabajo”

En ese mismo año se producen dos nuevas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores:

La **Ley 8/1992, de 30 de abril, de modificación del régimen de permisos a los adoptantes de un menor de cinco años**, da a los interesados la oportunidad de optar entre disfrutar de los permisos al momento del acogimiento o al momento de la adopción.

Por su parte, la **Ley 36/1992, de 28 de diciembre, de modificación en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario** establece el derecho del trabajador al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario, en los casos de extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario.

El **Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre**, establece medidas urgentes de fomento de la ocupación.

- Servicios públicos de empleo: se elimina la obligación del empresario de contratar a través del Instituto Nacional de Empleo cuando lo que se requiera del mismo no consista en la búsqueda del trabajador adecuado, sino en la simple constatación del previamente elegido por el empresario, aunque se mantiene la obligación posterior del empresario de registrar los contratos de trabajo o de notificar las contrataciones que efectúe al Instituto Nacional de Empleo (INEM).
- Se posibilita la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos.
- Se permite la actividad de las empresas de trabajo temporal.
- Contratación:
  - Se modifica el régimen jurídico de los contratos formativos, que pasa a tener una regulación más exhaustiva. Así se establecen medidas que eviten el abuso de este tipo de contratación. La duración máxima del contrato en prácticas se reduce a dos años. El ahora denominado contrato de aprendizaje podrá celebrarse con menores de 25 años.
  - Contrato a tiempo parcial: ya no se consideran como tales aquellos con jornada inferior a dos tercios de la jornada habitual en la actividad de que se trate sino que se definen como aquellos con una jornada inferior a la jornada a tiempo completo habitual en la actividad de que se trate. Se distingue expresamente entre contratos fijos discontinuos y fijos periódicos de fecha cierta a efectos del llamamiento. Se impone la cotización a la Seguridad Social por horas cerrando la posibilidad de cotización por días. Se limita la protección social de los trabajadores a tiempo parcial con jornadas inferiores a 12 horas semanales o 48 horas mensuales.
  - Orientar programas de fomento de ocupación con el objetivo de fomentar la creación de empleo en las pequeñas empresas y dar ocupación a perceptores de prestaciones por desempleo en servicios de utilidad social que redunden en beneficio de la comunidad.

- Permite la prórroga durante dieciocho meses de los contratos temporales de fomento del empleo cuya duración máxima de tres años expire entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994

En 1994, ya con prácticamente 4 millones de personas en paro, el Gobierno acomete una serie de medidas legislativas de gran calado:

**La Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación**, busca “cambios estructurales profundos” en las relaciones laborales, y para ello elimina la obligación del empresario de contratar a través del INEM, facultando a las Agencias de Colocación y Empresas de Trabajo Temporal, además de modificar determinadas formas contractuales como el contrato formativo, el contrato en prácticas y el contrato de relevo, y establecer la prórroga durante dieciocho meses de los contratos temporales de fomento del empleo cuya duración máxima de tres años expire entre el de enero y el 31 de diciembre de 1994. Esta Ley reproduce y convalida el RDL 18/1993, al cual deroga y sustituye.

**La Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores**,

Tiene el objeto de introducir una mayor flexibilidad en el derecho del trabajo. Con respecto a la regulación de las relaciones laborales se potencia la negociación colectiva a nivel sectorial y de empresa, ocupando espacios antes reservados a la legislación estatal. En cuanto al desarrollo concreto de la relación laboral, introduce aspectos de gestión más flexible de los recursos humanos. La reforma afecta, con mayor o menor intensidad, a la mayor parte de las instituciones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, tanto las relacionadas con el acceso del trabajador al empleo, o ingreso al trabajo, con el desarrollo de la relación laboral durante su transcurso y con los procedimientos y garantías de la extinción del contrato, como las relativas a la negociación, contenido y eficacia de los convenios colectivos.

1. Forma del contrato: En contratos de duración superior a 4 semanas de palabra, obligación empresarial de informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y condiciones principales.
2. Período de prueba: Habilitación a la negociación colectiva para su establecimiento dentro de ciertos parámetros legales.
3. Contratación temporal: obra o servicio: habilitación a la negociación colectiva para determinar el ámbito de los contratos de obra o servicio –con respeto a su causalidad-. Eventual: habilitación a la negociación colectiva sectorial para establecer la duración máxima dentro o el período temporal de referencia dentro del cual se pueden realizar estos contratos. Obligación empresarial de notificar a los representantes de los trabajadores los contratos temporales del art. 15 ET.
4. Contenido de la prestación laboral: fijado por acuerdo ente empresario y trabajador, con referencia al convenio colectivo de aplicación. Posibilidad de acuerdo de polivalencia funcional.
5. Clasificación profesional: se impone su establecimiento por la negociación colectiva. Definición legal de grupo profesional y categoría profesional.



6. Salario: compete a la negociación colectiva y en su defecto al contrato individual la fijación de la estructura salarial. Se eliminan rigideces en torno a la fijación del complemento de antigüedad. Se establece el tope del 30% del salario en especie. Obligación de entrega de recibo de salario.

7. Jornada de Trabajo: habilita a la negociación colectiva al establecimiento de jornada irregular y a fijar más de nueve horas ordinarias diarias, con ciertas limitaciones subjetivas: menores de 18 años. Horas extraordinarias: no computan como jornada extra las horas compensadas con períodos de descanso.

8. Trabajo a turnos y nocturno. Se establecen medidas de protección de la salud. Se deja a la negociación colectiva plena libertad en el establecimiento específico de la retribución del trabajo nocturno.

9. Descanso semanal: posibilidad de acumulación en períodos de 14 días

10. Movilidad funcional: se habilita la movilidad para la realización de funciones de diferente categoría y grupo profesional, lo que conlleva el establecimiento de determinadas garantías.

11. Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo: flexibiliza los requisitos que permiten la adopción de la medida empresarial como garantía de viabilidad empresarial, si bien se incrementan las facultades de participación de los órganos colectivos.

12. Extinción del contrato de trabajo: se especifica el alcance de la intervención administrativa en los despidos colectivos. Se modifica en algunos casos la calificación del despido, que pasa a ser procedente cuando puedan acreditarse las razones alegadas por el empresario e improcedente en caso contrario o por defecto de forma para las causas disciplinarias. Cuando los sea por defecto de forma en despido objetivos o colectivos la calificación será de nulidad. En todo caso será nulo por violación de derechos fundamentales.

13. Negociación colectiva: favorecer el desarrollo de la negociación colectiva, facilitando la adopción de acuerdos en las Comisiones Negociadoras por parte de sujetos con una adecuada legitimación, y proporcionar a los convenios una mayor capacidad de fijación de sus contenidos, de forma que, en los términos acordados por las partes negociadoras, lo regulado se ajuste lo más posible a las características de sus ámbitos de aplicación y a las condiciones tenidas en cuenta en el momento de su suscripción. Al primer objetivo responden las nuevas reglas sobre legitimación empresarial en los convenios de ámbito superior a la empresa, sobre composición de la Comisión Negociadora y sobre requisitos para la adopción de acuerdos. Por lo que se refiere al segundo objetivo, en aras de tal capacidad de adaptación, se incluyen las reglas en materia de cláusulas de descuelgue, derogación y disponibilidad por el convenio del contenido del convenio anterior y de los derechos reconocidos en el mismo, y facultad del propio convenio para determinar su eficacia temporal más allá del período pactado.

Por su parte, **la Ley 42/1994, de 30 de diciembre. Medidas fiscales, administrativas y de orden social**, junto a una reordenación de la acción protectora de la Seguridad Social, que incluye medidas relativas a la maternidad, reformula la contratación a tiempo parcial y modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de Fondo de Garantía Salarial, movilidad geográfica y publicidad de los convenios. Se establece un programa de fomento del empleo para el año 1995.

Ya en 1995, **Ley 4/1995, de 23 de marzo**. Regula el permiso parental y por maternidad en materia de excedencia para el cuidado de los hijos.

## **9.- REFORMAS AL TEXTO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1995**

El **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo**, aprueba el nuevo ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

En este mismo año, **la Ley 31/1995, de 8 de noviembre** regula la Prevención de Riesgos Laborales

En marzo de 1996 las elecciones generales dan la victoria al Partido Popular. En ese mismo año se verifica una inflexión en la contabilización del paro, que comienza a descender.

La **Ley 13/1996, de 30 de diciembre. Medidas fiscales, administrativas y del orden social** modifica el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores para equiparar los efectos de la filiación adoptiva a la natural, en cuanto a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

El **Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo. Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida**, tiene como objetivos específicos potenciar la contratación indefinida; favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes; especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral, especialmente los contratos de obra o servicio o eventual por circunstancia de la producción, y mejorar el actual marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial, entre otros.

Articula una modalidad para el fomento de la contratación indefinida, dirigida a colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral, estableciéndose algunas particularidades, en lo que se refiere a su régimen indemnizatorio en el supuesto de que la extinción del contrato se produjera a través de un despido objetivo declarado improcedente.

También se otorga un mayor protagonismo a la negociación colectiva en la contratación, especialmente en los contratos formativos y temporales causales, introduciéndose, en función de los acuerdos alcanzados entre los agentes sociales, una nueva redacción del artículo 52, c) del Estatuto de los Trabajadores respecto a las causas organizativas, tecnológicas y de producción vinculándolas a la superación de las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa por su posición competitiva o por exigencias de la demanda a través de una mejor organización de los recursos.

En relación con la extinción de la relación laboral, añade al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de que los convenios colectivos articulen procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente.

La **Ley 60/1997, de 19 de diciembre** modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial

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 –que deroga al RDL 8/1997-**, además de modificar la normativa relativa a las Empresas de Trabajo Temporal, en el sentido de que los representantes de los trabajadores de la empresa

usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, modifica diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores, en concreto los relativos a:

- Forma, duración y modalidades del contrato de trabajo.
- Derechos y deberes derivados del contrato.
- Extinción del contrato de trabajo.
- Negociación colectiva: A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

**Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre. Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo**, en relación con el trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad.

**Ley 50/1998, de 30 de diciembre**, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social art. 37: añade art. 96 ap. 14.

**Ley 24/1999, de 6 de julio**. Modifica el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, referido a la extensión de Convenios Colectivos.

**Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de vida familiar y laboral**.

Introduce modificaciones en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia.

Prevé la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia. Se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas.

Concede a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

En cuanto a permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo. la Ley no hace distinción en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años.

Se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores.

Con relación a la extinción del contrato se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad, o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.

Se amplían los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos se

incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

Se incluyen modificaciones complementarias de garantía en la LPL, LPRL y LGSS.

**Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social** Se introducen modificaciones en la regulación del contrato de trabajo fijo-discontinuo, permitiendo que los convenios colectivos sectoriales establezcan, cuando la actividad estacional del sector lo justifique, límites de jornada superiores al general; y se flexibilizan los requisitos formales que deben contener los contratos para este tipo de trabajos cuando tengan inicio y duración incierta.

- art. 19. 1: modifica art. 12 ap. 3.
- art. 19. 2: modifica art. 12 ap. 4 a).

**Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**

**Ley 14/2000, de 29 de diciembre de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.** Establece modificaciones del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a la comunicación a la oficina de empleo de los contratos de trabajo.

- art. 32. 2: modifica art. 8 ap. 3 a).
- art. 32. 1: modifica art. 16 ap. 1.

**Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo.** Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Esta norma vino a ser confirmada en la mayoría de su contenido por la siguiente reforma establecida en la **Ley 12/2001 de 9 de julio. Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad**

Se introducen diversas modificaciones referidas, a la forma, duración y modalidades del contrato de trabajo. Se introducen limitaciones y garantías adicionales en los contratos temporales y de duración determinada. Del mismo modo, se introducen modificaciones en el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial, con objeto de lograr un mayor impulso y dinamismo de esta modalidad contractual, y en el del contrato de relevo, a fin de adecuarlo a las modificaciones introducidas por la propia Ley en el contrato a tiempo parcial y de favorecer su mayor utilización. Por otra parte, se amplían de los colectivos que pueden beneficiarse de los contratos formativos, y la concreción y formalización, a través de un nuevo contrato temporal de inserción, de los programas de contratación de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

Otras modificaciones se dirigen a reforzar las garantías en los supuestos de subcontratación y de sucesión de empresa; en particular, a través de una mejora de los instrumentos de información y consulta de los trabajadores y sus representantes, que permita dotar a estas situaciones laborales de la debida transparencia y seguridad jurídica.

El mantenimiento del contrato para el fomento de la contratación indefinida. Con el objeto de evitar la utilización abusiva de la contratación temporal de corta duración, se incrementa en un 36 por 100 la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en los contratos temporales cuya duración efectiva sea

inferior a siete días. También se modifica la regulación de las modalidades de contratación laboral contempladas en la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

Ampliación de la normativa sobre permisos de maternidad o paternidad en atención al supuesto específico de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto, posibilitando la atención materna o paterna al neonato mientras permanezca ingresado, pudiendo ausentarse del trabajo durante una hora y teniendo, asimismo, el derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. En relación con lo anterior, el período de suspensión o el permiso podrá computarse, con excepción de las primeras seis semanas de suspensión o permiso obligatorio, posteriores al parto, en el contrato de la madre a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, que estimulaba la adopción de medidas dirigidas a lograr la jubilación forzosa de los trabajadores de mayor edad y su retirada del mercado de trabajo, como instrumento de una política de empleo.

**Real Decreto-ley 16/2001, de 27 de diciembre**, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible en su art. 6: añade art. 51 ap. 15. Esta modificación sólo es aplicable a los expedientes de regulación de empleo iniciados el 1 de enero de 2002.

**Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.**

Acomete la reforma de las prestaciones por desempleo, estableciendo el compromiso de actividad, capacitando a los Servicios Públicos de Empleo para que determinen el mejor itinerario de inserción, así como lo que debe entenderse por “colocación adecuada”.

Favorece que aquellos desempleados mayores de cincuenta y dos años beneficiarios del subsidio por desempleo puedan compatibilizar una parte del mismo con el trabajo por cuenta ajena, permitiendo así acumular períodos de cotización y recuperar carreras de seguro teniendo en un futuro una mejor pensión de jubilación.

Establece el comienzo de la percepción de la prestación de desempleo desde el cese por despido, con independencia de su impugnación.

Se acomoda el concepto de trabajador fijo discontinuo, a efectos de la protección, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se establece una prestación contributiva por desempleo para los trabajadores eventuales agrarios del conjunto del territorio español y, por último, se regula el programa de Renta Activa de Inserción, ampliando para 2002 el acceso a los parados que, teniendo más de cuarenta y cinco años, lleven más de doce meses en situación de desempleo, aun cuando no hubieran percibido prestación anteriormente ; o a parados de cualquier edad que sean discapacitados, emigrantes retornados o víctimas de violencia doméstica.

**Ley 33/2002, de 5 de julio.** Modifica art. 28 sustituyendo el principio de igualdad salarial hasta la fecha vigente, se incorpora expresamente el principio de igualdad retributiva, transponiendo, de este modo, el Derecho Comunitario en materia de igualdad.

**Ley 35/2002, de 12 de julio**, de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible

art. 6: añade art. 51 ap. 15. Este apartado ya fue añadido por la Ley 24/2001, de 27 diciembre.

**Ley 45/2002, de 12 de diciembre –que deroga al RDL 5/2000- de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.**

Modifica los siguientes artículos del Estatuto de los Trabajadores relativos a salarios en caso de despido:

- disp. adic. 10: añade en cuanto a la letra e) párr. 5º art. 11 ap. 2.
- art. 2. 2: modifica art. 55 ap. 6.
- art. 2. 3: modifica art. 56 ap. 1.
- art. 2. 4: modifica art. 57.
- art. 2. 3: modifica art. 56 ap. 2.
- art. 2. 2: modifica art. 55 ap. 7.
- art. 2. 1: modifica art. 33 ap. 1.

**Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal**

- disp. final 14. 2: añade art. 57 BIS.
- disp. final 14. 2: añade Secc. 5 de Capítulo III de Título I.
- disp. final 14. 1: modifica art. 32.
- disp. derog. única: deroga art. 51 ap. 10.

**Ley 40/2003, de 18 de noviembre de protección a las familias numerosas**

- disp. adic. 1. 3: añade art. 46 ap. 3 párr. 6º.

**Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**

- disp. adic. 1: modifica art. 46 ap. 3 párr. 2º.

**Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social**, por la que se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos, se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

- art. 37. 1: modifica art. 4 ap. 2 c).
- art. 37. 5: añade art. 54 ap. 2 g).
- art. 37. 4: modifica art. 17 ap. 1.
- art. 37. 3: modifica art. 16 ap. 2.

- art. 24: modifica art. 15 ap. 1 d).
- art. 37. 2: modifica art. 4 ap. 2 e).

**Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género,**

- disp. adic. 7. 1: añade art. 37 ap. 7.
- disp. adic. 7. 6: modifica art. 52 letra d).
- disp. adic. 7. 7: modifica art. 55 ap. 5.
- disp. adic. 7. 5: añade art. 49 ap. 1 m).
- disp. adic. 7. 2: añade art. 40 ap. 3 bis.
- disp. adic. 7. 4: añade art. 48 ap. 6.
- disp. adic. 7. 3: añade art. 45 ap. 1 n).

**Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación**

En art. único: añade, en cuanto que había sido derogada con anterioridad disp. adic. 10.

**Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio. Mejora del crecimiento y del empleo.**

Se establecen un nuevo Programa de Fomento del Empleo dirigido a impulsar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas y se favorecen la conversión de empleos temporales en fijos mediante un Plan extraordinario de carácter excepcional y vigencia limitada..

Revisa los límites temporales vigentes, que limitan la posibilidad de conversión en contratos de fomento de la contratación indefinida a los contratos temporales suscritos con anterioridad a 31 de diciembre de 2003, lo que puede haber impedido en los últimos años conversiones en contratos indefinidos de determinados contratos temporales celebrados después de esa fecha.

Se establece una cotización empresarial por desempleo para los contratos indefinidos menor que la vigente. Se elimina el recargo en la cotización por desempleo en los contratos temporales celebrados por empresas de trabajo temporal y se reduce la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial.

En materia de contratación temporal, se incluyen límites temporales para los sucesivos contratos de este carácter que puede suscribir una empresa con un trabajador. Se deroga también la figura del contrato temporal de inserción.

En relación con la subcontratación de obras y servicios, se actualizan algunos elementos de la legislación vigente con el objetivo de asegurar que la organización empresarial de la producción mediante diversas fórmulas de descentralización productiva sea compatible con la protección de los trabajadores, especialmente cuando se trate de empresas principal, contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo. Por otra parte, se procede a deslindar la subcontratación de obras y servicios entre empresas de las prácticas que incurrir en la figura de la cesión ilegal de trabajadores.

FOGASA: Se modifican los límites y topes de cálculo aplicados (cuantía del salario mínimo, consideración de las pagas extraordinarias, número de días de salario e

indemnización adeudados), y se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA indemnizaciones por determinadas extinciones de contratos por causas objetivas o en el marco de un procedimiento concursal, así como las debidas por finalización de contratos temporales.

- disp. derog. única. 1 a): deroga en lo referente al contrato de inserción art. 8 ap. 2.
- art. 12. 4: modifica art. 33 ap. 2.
- art. 12. 6: modifica art. 33 ap. 8 párr. 1º.
- disp. derog. única. 1 a): deroga en lo referente al contrato de inserción art. 49 ap. 1 c).
- art. 12. 10: modifica art. 43.
- art. 12. 9: añade art. 42 ap. 7.
- art. 12. 8: añade art. 42 ap. 6.
- art. 12. 7: modifica art. 42 ap. 4.
- art. 12. 5: modifica art. 33 ap. 7 párr. 1º.
- art. 12. 3: modifica art. 33 ap. 1 párr. 2º.
- art. 12. 1: modifica art. 11 ap. 2.
- disp. derog. única. 1 a): deroga art. 15 ap. 1 d).
- disp. derog. única. 1 a): deroga disp. adic. 16.
- art. 12. 13: modifica disp. adic. 15.
- art. 12. 12: modifica disp. adic. 2 ap. 1.
- art. 12. 11: modifica art. 81.
- disp. derog. única. 1 a): deroga en lo referente al contrato de inserción art. 15 ap. 6.
- art. 12. 2: modifica art. 15 ap. 5.

#### **Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.**

En su exposición de motivos, la Ley refleja el incremento del empleo producido en los años anteriores, tanto en los contratos indefinidos como en los temporales, aunque más intensamente en estos últimos. El notable aumento del empleo, pese a que ha ido acompañado de una aceleración de la población activa, ha determinado un descenso de la tasa de paro, desde el 11,5 % en 2002 y 2003 hasta el 9,2 % en 2005 y el 9,1 % en el primer trimestre de 2006, lo que significa que dicha tasa se encuentra, por primera vez desde 1979, por debajo del 10 %.

Señala la existencia de problemas en el mercado de trabajo español que deben superarse, con la finalidad de cumplir los compromisos de la Estrategia de Lisboa y, en general, de mejorar la situación de los trabajadores.

Consecuentemente, la Ley tiene como objetivos, en coherencia con el Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo suscrito por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el 9 de mayo anterior, el combatir la reducida tasa de ocupación y actividad de las mujeres españolas, el que la tasa de paro todavía supere ligeramente a la media de la Unión Europea, siendo especialmente elevada en el caso de los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad, la persistencia de segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos y, sobre todo, la elevada tasa de temporalidad, la más alta de la Unión Europea, y por encima del doble de la media de ésta.

Las principales medidas consisten en:

- la limitación del encadenamiento abusivo de contratos temporales, además de ampliarse el periodo de contratos incentivados deroga también la figura del contrato temporal de inserción, y se modifica la regulación de los límites



máximos de edad de los trabajadores con los que se pueden suscribir contratos para la formación.

- En relación con la subcontratación de obras y servicios, se procede a deslindar la subcontratación de obras y servicios entre empresas de las prácticas que incurren en la figura de la cesión ilegal de trabajadores.
- Se mejora la protección de los trabajadores dispensada por el Fondo de Garantía Salarial en caso de insolvencia empresarial (se modifican los límites y topes de cálculo y se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA algunas que no figuran -extinciones de contratos por causas objetivas o en el marco de un procedimiento concursal, así como las debidas por finalización de contratos temporales-.

Se producen, consecuentemente, las siguientes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores

- art. 12. 1: modifica art. 11 ap. 2.
- art. 12. 4: modifica art. 33 ap. 2.
- art. 12. 6: modifica art. 33 ap. 8 párr. 1º.
- art. 12. 8: añade art. 42 ap. 6.
- art. 12. 10: modifica art. 43.
- disp. derog. única. 1 a).2: deroga art. 8 ap. 2 inciso.
- disp. derog. única. 1 a).3: deroga disp. adic. 16.
- art. 12. 13: modifica disp. adic. 15.
- art. 12. 12: modifica disp. adic. 2 ap. 1.
- art. 12. 11: modifica art. 81.
- disp. derog. única. 1 a).2: deroga art. 49 ap. 1 c).
- art. 12. 9: añade art. 42 ap. 7.
- art. 12. 7: modifica art. 42 ap. 4.
- art. 12. 5: modifica art. 33 ap. 7 párr. 1º.
- art. 12. 3: modifica art. 33 ap. 1 párr. 2º.
- disp. derog. única. 1 a).1: deroga art. 15 ap. 1 d).
- art. 12. 2: modifica art. 15 ap. 5.
- disp. derog. única. 1 a).2: deroga art. 15 ap. 6.

### **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Se contempla el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Se establece el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años,

y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Se establece la posibilidad de acumulación del permiso de lactancia, de acuerdo con lo previsto en convenio colectivo o pacto individual con el empresa.

Se recogen una serie de garantías por el disfrute de los permisos de conciliación, frente al despido del empresario.

- disp. adic. 11. 1: modifica art. 4 ap. 2 e).
- disp. adic. 11. 2: modifica art. 17 ap. 1 párr. 2º.
- disp. adic. 11. 2: añade art. 17 ap. 5.
- disp. adic. 11. 4: modifica art. 37 ap. 3 b).
- disp. adic. 11. 5: modifica art. 37 ap. 5 párr. 1º.
- disp. adic. 11. 11: añade art. 48 BIS.
- disp. adic. 11. 10: modifica art. 48 ap. 5.
- disp. adic. 11. 10: modifica art. 48 ap. 4.
- disp. adic. 11. 9: modifica art. 46 ap. 3 párr. 3º.
- disp. adic. 11. 9: modifica art. 46 ap. 3 párr. 2º.
- disp. adic. 11. 9: modifica art. 46 ap. 3 párr. 1º.
- disp. adic. 11. 8: modifica art. 46 ap. 2.
- disp. adic. 11. 7: modifica art. 45 ap. 1 d).
- disp. adic. 11. 6: añade art. 38 ap. 3 párr. 2º.
- disp. adic. 11. 19: añade art. 90 ap. 6.
- disp. adic. 11. 18: añade art. 85 ap. 2 párr. 2º.
- disp. adic. 11. 17: añade art. 85 ap. 1 párr. 2º.
- disp. adic. 11. 16: añade art. 64 ap. 1.13.
- disp. adic. 11. 16: añade art. 64 ap. 1.9 c).
- disp. adic. 11. 15: añade art. 64 ap. 1.1 párr. 2º.
- disp. adic. 11. 14: modifica art. 55 ap. 5.
- disp. adic. 11. 13: modifica art. 54 ap. 2 g).
- disp. adic. 11. 12: modifica art. 53 ap. 4.
- disp. adic. 11. 21: añade disp. adic. 18.
- disp. adic. 11. 20: añade disp. adic. 17.
- disp. adic. 11. 5: modifica art. 37 ap. 4.
- disp. adic. 11. 3: añade art. 34 ap. 8.
- disp. adic. 11. 2: añade art. 17 ap. 4.

**Ley 38/2007, de 16 de noviembre por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario**

- art. único. 1: modifica art. 4 ap. 1 g).
- art. único. 2: modifica art. 33 ap. 1 párr. 1º.
- art. único. 6: modifica art. 65.
- art. único. 3: añade art. 33 ap. 11.
- art. único. 3: añade art. 33 ap. 10.
- art. único. 5: modifica art. 64.

### **Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social.**

Modifica el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a la jubilación parcial: contratos de trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo.

- disp. adic. 29. 1: modifica art. 12 ap. 6.
- disp. adic. 29. 1: añade art. 12 ap. 7.
- disp. adic. 29. 2: añade disp. transit. 12.

### **Ley 9/2009, de 6 de octubre de ampliación de la duración del permiso de paternidad**

- art. 1: modifica a partir del 1 enero 2013 art. 48 BIS.

### **Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo**

- art. 1. 1: modifica art. 15 ap. 1 a).
- art. 1. 5: modifica art. 49 ap. 1 c). art. 1. 7: añade disp. transit. 13.
- art. 2. 2: modifica art. 51 ap. 6. art. 12. 2: modifica art. 11 ap. 2. art. 12. 1: modifica art. 11 ap. 1.
- art. 7: modifica art. 47.
- art. 6. 2: modifica art. 85 ap. 3.
- art. 6. 1: modifica art. 82 ap. 3.
- art. 5: modifica art. 41.
- art. 4: modifica art. 40 ap. 2.
- art. 2. 4: modifica art. 53 ap. 1 c).
- art. 2. 3: modifica art. 52 letra c).
- art. 2. 5: modifica art. 53 ap. 4.
- disp. final 3. 2: modifica art. 52 letra d).
- disp. final 3. 1: modifica art. 23 ap. 2.
- art. 15. 2: añade art. 16 ap. 3.
- art. 15. 1: modifica art. 16 ap. 2.
- art. 12. 3: modifica art. 11 ap. 3.
- art. 2. 1: modifica art. 51 ap. 1. Tengase en cuenta la disp. transit. 3ª del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 junio.
- art. 1. 6: modifica disp. adic. 15.
- art. 1. 4: renumera art. 15 ap. 9. Pasa a ser ap. 10
- art. 1. 2: modifica art. 15 ap. 5. Téngase en cuenta la disp. transit. 2ª del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 junio.
- art. 1. 3: añade art. 15 ap. 9.

Esta norma viene a ser confirmada en la mayoría de sus previsiones por la siguiente reforma.

### **Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo**

Establece un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado, introduce ajustes en la regla instaurada en 2006 para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales. Se incrementará de manera progresiva hasta doce días la indemnización por finalización de contratos temporales..

Se amplían, los colectivos con los que se puede suscribir contrato para el fomento de la contratación indefinida, flexibilizando los requisitos para ello.

Se reducen las cantidades a abonar por las empresas en caso de extinción de contrato previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores mediante la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial de una parte de las indemnizaciones.

Se da una nueva redacción a las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción otorgándole un mayor campo de acción.

Se establecen medidas que pretenden potenciar los instrumentos de flexibilidad interna en el transcurso de las relaciones laborales. Así se modifican reglas relativas a los traslados colectivos, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las cláusulas de inaplicación salarial y, la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Respecto de las modificaciones introducidas en los artículos 40 y 41 se establece el carácter improrrogable del plazo previsto para los períodos de consultas, se prevé una solución legal para los supuestos en que no existan representantes de los trabajadores en la empresa con quienes negociar y se potencia la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva.

Por otra parte, las reformas introducidas en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se dirigen a favorecer la efectividad de los procedimientos de inaplicación salarial, para ello se regula de manera más completa este procedimiento y se apela también aquí a la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias.

Se introduce la medida de reducción temporal de jornada dentro del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se flexibiliza el tratamiento de esta figura tanto en el ámbito laboral como en el de la protección social y se amplían los incentivos para trabajadores y empresarios vinculados a la utilización de esta medida y consistentes, respectivamente, en la reposición de las prestaciones de desempleo y en las bonificaciones de las cotizaciones empresariales.

Se modifica la política de bonificaciones a la contratación indefinida.

Se introducen mejoras sustanciales en la regulación de los contratos para la formación. Se introducen también determinadas modificaciones respecto del contrato en prácticas, referidas a los títulos que habilitan para realizar estos contratos y al plazo dentro del cual es posible realizarlos.

Se regula legalmente la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro, en la línea de las más recientes normas y criterios de la Organización Internacional del Trabajo en esta materia.

La Ley introduce varias modificaciones en la legislación relativa a las empresas de trabajo temporal referidas al principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y los trabajadores de las empresas usuarias, y establece restricciones a la contratación a través de ETTs para determinadas actividades por razones de seguridad y salud en el trabajo.

- art. 1. 1: modifica art. 15 ap. 1 a).
- art. 2. 7: modifica art. 53 ap. 1 c).
- art. 2. 6: modifica art. 52 letra c).
- art. 2. 5: modifica art. 51 ap. 6.
- art. 2. 4: modifica art. 51 ap. 5.
- art. 2. 3: modifica art. 51 ap. 4.
- art. 2. 2: modifica art. 51 ap. 2.
- art. 2. 1: modifica art. 51 ap. 1.
- art. 1. 7: modifica disp. transit. 13.
- art. 1. 6: modifica disp. adic. 15.
- art. 12: modifica art. 11 ap. 2.
- art. 12: modifica art. 11 ap. 1.
- disp. adic. 23: modifica art. 26 ap. 1.
- disp. adic. 20: modifica art. 52 letra d).
- disp. adic. 11. 4: modifica art. 24 ap. 2.
- disp. adic. 11. 3: modifica art. 23 ap. 2.
- disp. adic. 11. 2: modifica art. 22 ap. 4.
- disp. adic. 11. 1: modifica art. 17 ap. 1 párr. 1º.
- disp. adic. 8: modifica art. 4 ap. 2 b).
- art. 15. 2: modifica art. 16 ap. 3.
- art. 15. 1: modifica art. 16 ap. 2.
- art. 7: modifica art. 47.
- art. 6. 2: modifica art. 85 ap. 3.
- art. 6. 1: modifica art. 82 ap. 3.
- art. 5: modifica art. 41.
- art. 4: modifica art. 40 ap. 2.
- art. 2. 8: modifica art. 53 ap. 4.
- art. 12: modifica art. 11 ap. 3.
- art. 1. 3: modifica art. 15 ap. 9.
- art. 1. 5: modifica art. 49 ap. 1 c).
- art. 1. 2: modifica art. 15 ap. 5.
- art. 1. 4: modifica art. 15 ap. 10.

**Ley 39/2010, de 22 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2011. Modificación del permiso de maternidad/paternidad.**

- disp. final 22. 1: añade con efectos de 1-1-2011 y vigencia indefinida art. 37 ap. 5 párr. 3º.
- disp. final 22. 2: modifica y renumera con efectos de 1-1-2011 y vigencia indefinida art. 37 ap. 5 párr. 3º.

**Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio. Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.**

Se mantiene la atribución de la determinación de la estructura de la negociación colectiva a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, mediante acuerdos interprofesionales. Además, se reconoce ese mismo papel a los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico.

En cuanto a los conflictos de concurrencia entre convenios, se mantiene la tradicional regla general sobre prohibición de afectación del convenio durante su vigencia por lo

dispuesto en convenios de ámbito distinto. A la vez, se fija una prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre un convenio de ámbito sectorial en relación con determinadas materias que no tienen carácter exhaustivo, sino que serán los acuerdos y convenios que fijen la estructura de la negociación colectiva los que puedan identificar otras materias.

Se propicia la simplificación de las unidades de negociación al favorecer una negociación más articulada, situada en los ámbitos territoriales superiores, aunque estableciendo la posibilidad de afectación del convenio estatal solo por los convenios de Comunidad Autónoma, afectación que no será posible en determinadas materias.

Fijación, como contenido mínimo de los convenios en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, de medidas consistentes en el establecimiento de un plazo de preaviso para la denuncia del convenio antes de la fecha de expiración del mismo; el establecimiento de un plazo para el inicio de las negociaciones del nuevo convenio; la fijación de un plazo máximo de negociación de éste y finalmente, el compromiso de las partes de someterse a procedimientos de solución efectiva de discrepancias cuando se agote el plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo.

También como contenido necesario de los convenios el establecimiento de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, lo que favorecerá su adaptabilidad a los cambios que se produzcan en las condiciones del entorno económico y social, flexibilidad que, para garantizar su equilibrio, deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores.

Se instauran mecanismos para dinamizar la negociación y, en último extremo, se propicia el recurso voluntario a los sistemas de solución no judicial de discrepancias como la mediación o el arbitraje, dirigidos a evitar que las negociaciones finalicen sin acuerdo.

Se atribuye a la Comisión Paritaria la solución de discrepancias en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, o las de renegociación o adaptación del convenio a las circunstancias cambiantes que puedan aparecer durante el período de vigencia del convenio. Se le otorga intervención en los supuestos de conflicto colectivo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto ante los órganos no judiciales o judiciales, de un lado y, de otro, al conferir a sus resoluciones la misma eficacia jurídica y tramitación que tiene el convenio colectivo.

Se incluyen nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada: adaptación de la regulación a las nuevas realidades empresariales susceptibles de negociar convenios colectivos, como son los grupos de empresas o las denominadas empresas en red surgidas en el marco de procesos de descentralización productiva, a las que la norma se refiere como pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

En cuanto a la legitimación para negociar convenios en representación de los trabajadores en los convenios de empresa, se confirma que pueda ser desarrollada por las secciones sindicales. Regla que se aplica también en los supuestos de flexibilidad interna negociada.

Se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de asesoramiento y consulta de carácter tripartito y paritario, que sustituirá a la histórica Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

- art. 1. 1: modifica art. 83 ap. 2.
- art. 4: modifica art. 89 ap. 1.
- art. 7: modifica disp. final 2.
- art. 6. 5: modifica art. 82 ap. 3.
- art. 6. 4: añade art. 51 ap. 2, párr. 2ª.
- art. 6. 2: añade art. 41 ap. 4, párr. 2º.
- art. 6. 1: añade art. 40 ap. 2, párr. 2º.
- art. 6. 3: modifica art. 41 ap. 6.
- art. 5: modifica art. 91.
- art. 4: modifica art. 89 ap. 2.
- art. 3. 2: modifica art. 88.
- art. 1. 2: modifica art. 84.
- art. 2. 1: modifica art. 85 ap. 3.
- art. 2. 2: modifica art. 86 ap. 3.
- art. 3. 1: modifica art. 87.

**Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.**

- disp. adic. 36: modifica disp. adic. 10.
- disp. final 1: modifica art. 12 ap. 6 párr. 1º.
- disp. final 1: modifica art. 12 ap. 7.

**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.**

Nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, que modifica tanto su extensión en el tiempo como la edad del colectivo (hasta treinta años, si bien de manera transitoria).

- art. 1: modifica art. 11 ap. 2.
- art. 5: suspende desde 31 agosto 2011 a 31 agosto 2013 art. 15 ap. 5.

**Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.**

- art. 3: añade disp. adic. 19.

**Ley 38/2011, de 10 de octubre de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.**

- art. único. 120: modifica art. 33 ap. 3.

**Ley 36/2011, de 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social.**

- disp. final 1: modifica disp. adic. 17.

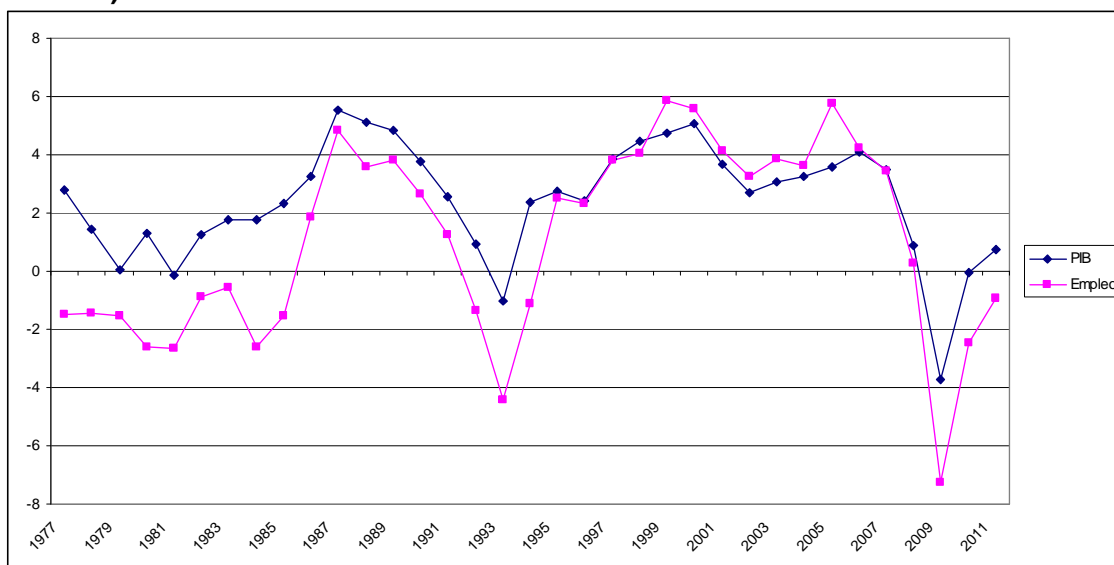




### III CICLO ECONÓMICO, MERCADO DE TRABAJO Y REFORMAS LABORALES.

La evolución de la actividad económica en España en las últimas tres décadas se ha caracterizado por la sucesión de períodos de expansión y crisis, en consonancia con los ciclos registrados en otros países avanzados de referencia. Estas pautas se han reproducido asimismo en la evolución del mercado de trabajo, aunque con variaciones más intensas, que en este período ha experimentado tres fases de crisis del empleo (1976-1985, 1991-1994 y 2008-2011, esta última aún sin concluir) y dos períodos de crecimiento, 1985-1991 y –fundamentalmente– 1995-2007 (gráfico 1).

**Gráfico 1. Evolución del PIB a precios constantes y empleo. 1977-2011 (% s/año anterior)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de AMECO y EPA<sup>2</sup>

#### Cambios sectoriales del empleo en España

Un elemento a resaltar es que detrás de las oscilaciones registradas –particularmente, en términos de empleo– subyace un cambio estructural de indudable importancia que, en buena medida, contribuye a definir las peculiaridades del patrón de crecimiento económico en España.

#### 10.- LA EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ESPAÑA

Así, la evolución de la actividad económica en España ha seguido a grandes rasgos el modelo clásico de “terciarización”<sup>3</sup> seguida por las economías más desarrolladas, si bien de una forma más tardía.

El análisis de la composición sectorial del empleo en el conjunto del período presenta, no obstante, algunos rasgos específicos en relación al patrón clásico seguido por otros países del entorno europeo.

<sup>2</sup> Se han tomado datos de segundos trimestres. Es importante tener en cuenta que la Encuesta de Población Activa ha tenido cambios metodológicos en 2002 y 2005.

<sup>3</sup> Expresión que designa convencionalmente la evolución hacia una estructura económica donde el sector servicios tiene un claro predominio, tanto en términos de producción como de empleo.

Un primer elemento diferencial relevante consiste en que el proceso de *terciarización* de la actividad económica en España –que se desarrolla con especial intensidad a partir de los años 80– tiene lugar sin que el sector industrial hubiese alcanzado previamente niveles de desarrollo similares a los estándares europeos.

Un hecho que se explica, fundamentalmente, por el carácter tardío de la industrialización española, que motiva que –cuando irrumpe la crisis económica a mediados de los 70, provocando un declive del empleo en la industria– el peso relativo de este sector en la estructura productiva española fuera comparativamente más bajo que en otros países.

Otro rasgo singular lo constituye la dinámica del empleo seguida por los servicios. En términos generales, este sector es el único donde el empleo ha mantenido una línea claramente creciente durante las tres décadas, manifestando así un comportamiento más estable que el de otros sectores –como la industria o la construcción– más sensibles a los ciclos económicos.

Un análisis más detallado permite detectar, sin embargo, pautas diferenciadas en el comportamiento de los distintos sectores que integran los servicios, particularmente en las etapas de mayor crecimiento de la actividad económica.

Así, en la fase de expansión que se experimenta en la segunda mitad de los años 80, el crecimiento del empleo terciario en España se localiza fundamentalmente en los servicios públicos de no mercado; un hecho que se explica por dos factores principales: (a) la reforma y descentralización de la Administración, en el marco de consolidación del Estado de las Autonomías, que propicia el crecimiento de los servicios públicos en el ámbito territorial; y (b) la expansión del Estado de bienestar, con la universalización de la educación, sanidad y servicios sociales, que en España tenían unos niveles muy inferiores a la media de los países europeos.

El empleo en los servicios de mercado, en cambio, experimenta un cierto estancamiento durante este período. Una tendencia contraria a la que se registra en el ámbito de la Unión Europea, donde los servicios de no mercado registran en estos años un retroceso significativo, mientras que los de mercado experimentan un aumento en sus niveles de actividad y empleo.

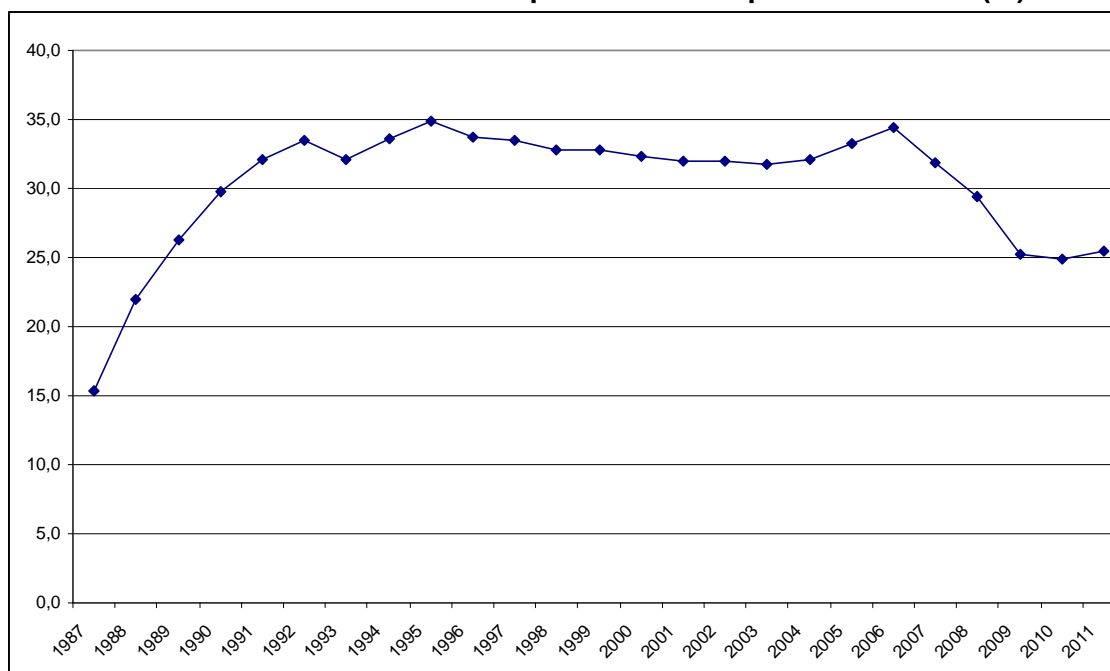
La etapa expansiva que se inicia a mediados de los años 90, por su parte, se caracteriza por el empuje de los servicios de mercado, particularmente de algunos subsectores –como servicios a empresas, hostelería u hogares que emplean personal doméstico– que registran tasas de crecimiento del empleo significativamente elevadas. Un dinamismo que se explica por diversos factores, que han impulsado tanto el crecimiento del consumo de los servicios de tipo personal o social, como la demanda de los servicios prestados a las empresas.

El comportamiento experimentado por la construcción constituye asimismo un rasgo distintivo en la evolución sectorial del empleo en España. Particularmente en la última etapa de expansión, en la que este sector se ha convertido en uno de los principales motores del crecimiento del empleo en España, cobrando un protagonismo muy superior al registrado en otros países del contexto europeo. Un protagonismo que se extiende asimismo a la presente fase de crisis, y que explica en buena medida la mayor intensidad de la destrucción del empleo registrada en España.

## La elevada temporalidad del empleo como característica estructural

Finalmente, otro elemento particularmente destacable es la persistencia de un elevado volumen de contratación temporal, incluso en la presente fase de crisis donde– a pesar de la fuerte destrucción de empleo temporal– el mercado de trabajo español sigue registrando la tasa de temporalidad más alta de la Unión Europea (gráfico 2).

**Gráfico 2. Evolución de la tasa de temporalidad en España. 1987-2011 (%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (segundos trimestres)<sup>4</sup>

En este escenario general, se realiza a continuación una aproximación a las principales reformas laborales adoptadas en España desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores (ET). Para ello, se encuadra el análisis en las distintas etapas de expansión y crisis seguidas por la economía española en este período, que constituyen un necesario marco de referencia para situar el contexto y valoración de las distintas reformas.

### 11.- PERÍODO 1985-1991: EXPANSIÓN ECONÓMICA, CREACIÓN DE OCUPACIÓN Y CRECIMIENTO EXPONENCIAL DE LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO

#### Modelo de crecimiento con baja capacidad de creación de empleo

La actividad económica en España a finales de los años 70 se caracteriza por la persistencia de un modelo tradicional de desarrollo –asentado en la prolongada etapa expansiva registrada entre 1960 y 1975– que presenta algunos desequilibrios estructurales importantes, tales como un crecimiento excesivamente intensivo en capital, los bajos niveles de innovación y, fundamentalmente, una escasa capacidad de generación de empleo. Unos desequilibrios que persistirán en las décadas siguientes, contribuyendo a dotar a la economía española de una mayor vulnerabilidad ante los cambios de ciclo económico, agravando sus efectos sobre la destrucción de empleo.

<sup>4</sup> La EPA sólo dispone de datos homogéneos sobre temporalidad desde 1987.

El contexto de crisis de los años 70 provocó una disminución continuada del empleo a partir de 1977 así como el creciente aumento del paro, hasta alcanzar una tasa superior al 20% en 1985 (duplicando la media de otros países europeos de referencia, a pesar de tener una tasa de actividad más baja).

### **La norma laboral fija la causalidad de la contratación temporal**

En este contexto general, en 1984 se aprueba por el gobierno una reforma del Estatuto de los Trabajadores<sup>5</sup>, que se plantea como un objetivo central el fomento de la contratación temporal como una vía de compensar la escasa generación de empleo de la economía española.

Es importante recordar que el marco normativo de la contratación laboral en España se caracteriza por la consagración del principio de causalidad de la contratación temporal. Este principio implica que sólo se podrán concertar contratos de duración determinada cuando exista alguna de las causas tipificadas en la norma: bien, de forma general, en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET); bien, en casos más específicos, en otras normas, como sucede en algunos decretos de las denominadas relaciones laborales especiales.

El punto de partida de la regulación vigente de los contratos de trabajo de duración determinada en España se remonta a la *Ley de Relaciones Laborales 16/1976 de 8 de abril de Relaciones Laborales* (LRL). Esta ley dispone que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente” (Art.14).

Dichas excepciones corresponden a los tres tipos de contratos de duración determinada regulados en el Art. 15, cuya celebración debe responder a una necesidad temporal, debidamente justificada: los contratos de obra y servicio; eventual, e interinidad por sustitución. No obstante, además de estos en el texto de la LRL se recogen otras dos excepciones a la contratación indefinida: los contratos formativos, y los contratos que afectan a las relaciones laborales especiales.

La LRL consagra, por tanto, el principio de causalidad de la contratación temporal, en la medida en que considera como excepción el contrato de duración determinada, cuya celebración debe responder siempre a alguna de las causas tipificadas en la norma.

El régimen jurídico previsto en esta norma experimentará ciertas matizaciones muy poco tiempo después de su promulgación. Concretamente, a través de una serie de medidas que –entre 1976 y 1979– no sólo permitirán la contratación temporal sin causa, sino que además incentivarán económicamente la misma. Unas medidas que se justifican con el objetivo de utilizar el fomento del contrato temporal como medida de lucha contra el paro, en un contexto de fuerte crisis económico y crecimiento del desempleo.

La preferencia por la duración indefinida de los contratos sigue manteniéndose en la *Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*, persistiendo también la consagración del principio de causalidad de los contratos temporales. Así, en su artículo 15 se incluyen las tres modalidades ordinarias –o estructurales– de contratos de duración determinados recogidos en la LRL: el contrato para obra o servicio determinado; el contrato eventual; y el contrato de interinidad por sustitución.

---

<sup>5</sup> Ley 32/1984 de 2 de agosto.

Por otra parte, en el Estatuto de los Trabajadores (ET) se dispone asimismo una segunda vía excepcional o coyuntural, que permite al gobierno regular la contratación temporal como una medida de fomento del empleo, dirigida a colectivos con dificultades para acceder al mercado de trabajo (entre los que se encontraban los trabajadores de edad avanzada, los minusválidos, los aspirantes al primer trabajo y los desempleados).

Se trata de una vía excepcional que se justifica en base a dos tipos de argumentos: la necesidad de modernización y democratización del sistema español de relaciones laborales heredado de la dictadura franquista; y las exigencias de flexibilidad de las empresas, para afrontar un contexto de persistente crisis económica.

El ET diseña así un modelo dual de contratación temporal, en el que se contemplan contratos de duración determinada de carácter estructural –que cubren necesidades empresariales transitorias, de acuerdo a las causas tipificadas en la norma– y otras modalidades coyunturales, dirigidos a impulsar la creación de empleo de determinados colectivos.

### **La reforma de 1984: flexibilización de la contratación temporal**

El siguiente hito normativo lo constituye la ***Ley 32/1984 de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores***, que introduce importantes novedades en la regulación de la contratación temporal.

Una reforma que, a diferencia de la redacción inicial del ET, se justificará exclusivamente en términos estrictamente económicos, sin acudir a otras razones de tipo “institucionalista” (como la necesidad de modernizar el sistema de relaciones laborales). Así, se plantea que la razón de ser de esta reforma será “la creación de empleo y el necesario ajuste de la demanda a la oferta de trabajo”.

Las principales novedades introducidas por la reforma del ET, orientadas a una mayor liberalización de la contratación temporal, son de dos tipos: por una parte, se amplía el catálogo de los contratos de duración determinada de carácter estructural, incorporando una nueva figura (el contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad).

Por otra parte, y como elemento más relevante, se flexibiliza al máximo la contratación temporal coyuntural o de fomento del empleo. Así, el denominado “contrato temporal para el fomento del empleo” queda liberado de las restricciones anteriores, tanto de índole subjetiva –ya que va a poder ser concertado por cualquier trabajador desempleado– como objetiva, pues se suprimen los topes de contratación fijados en función de la dimensión de la plantilla.

De este modo, se produce la normalización de esta modalidad contractual, abierta ahora a todos los demandantes de trabajo y no –como hasta entonces– a unos colectivos específicos.

En la práctica, las mayores facilidades dadas a la contratación temporal de fomento del empleo –fuertemente incentivada desde la administración pública– junto a los menores controles establecidos respecto al cumplimiento de los requisitos para esta figura contractual, favorecerán un crecimiento exponencial de su utilización por las empresas, en detrimento de los contratos temporales causales o estructurales.

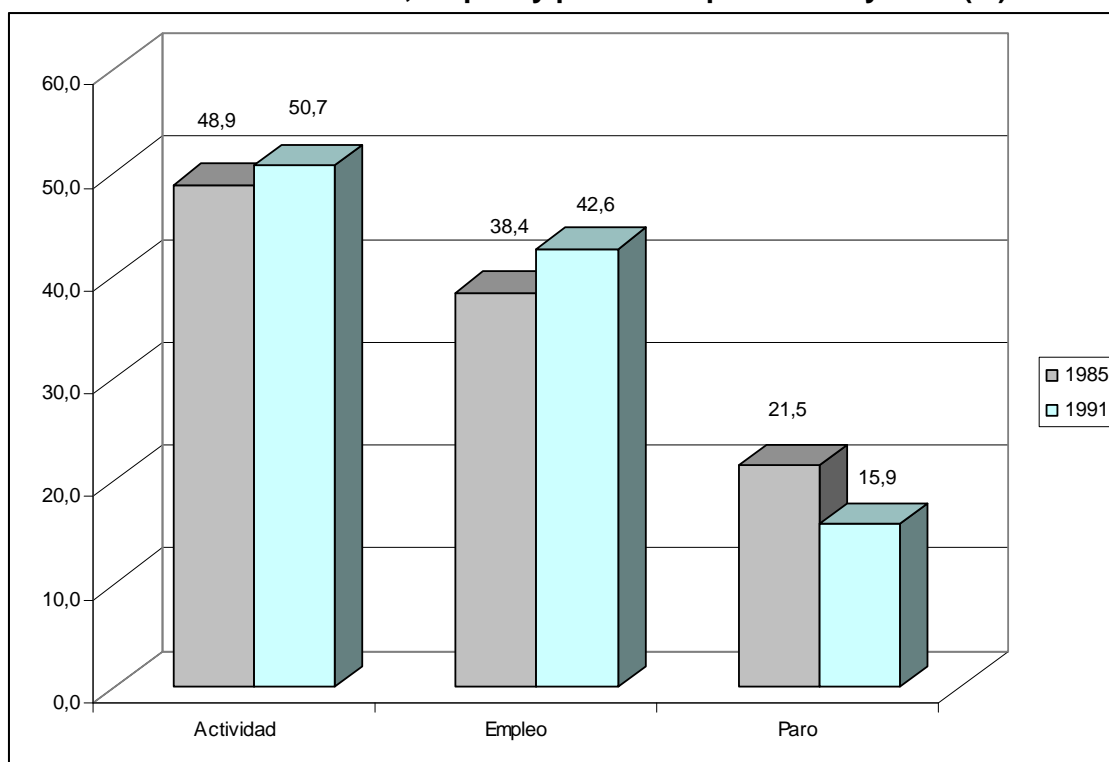
### Crecimiento de la actividad económica y el empleo

El análisis de la evolución de la actividad económica y el empleo en los años siguientes permite valorar el impacto de esta reforma sobre el mercado de trabajo. Cabe señalar que en 1985 se inicia una etapa de crecimiento de la actividad económica en España impulsada en buena medida por factores externos, tales como una nueva coyuntura internacional expansiva y las ventajas asociadas a la integración en las Comunidades Europeas.

Así, entre los años 1985 y 1991 la economía española registra crecimiento anual promedio del PIB a precios constantes del 0,9%. Este crecimiento moderado se refleja asimismo en el mercado de trabajo, que – con un ligero aumento de la tasa de actividad– registra un saldo neto positivo de 2,1 millones de puestos de trabajo en este período.

Como resultado, se registra un aumento de cuatro puntos de la tasa de empleo –hasta situarse en el 42,6% en 1991– y un descenso del nivel de desempleo, hasta una tasa del 16% en ese mismo año<sup>6</sup>. No obstante, se constatan diferencias significativas por género, registrando las mujeres una tasa de desempleo al final del período del 23,5% (11 puntos superiores a la de los varones).

**Gráfico 3. Tasas de actividad, empleo y paro en España. 1985 y 1991 (%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de AMECO (promedio anual) y la EPA (segundos trimestres)

Desagregando la evolución por grandes sectores, destaca especialmente el crecimiento de los servicios, donde se concentra casi el 70% de los puestos de trabajo creados en este período, seguidos por la construcción –con el 20%– y la industria (10%). La agricultura por su parte continúa profundizando la pérdida de empleo que arrastraba desde el período de crisis anterior.

<sup>6</sup> Datos EPA (segundos trimestres).

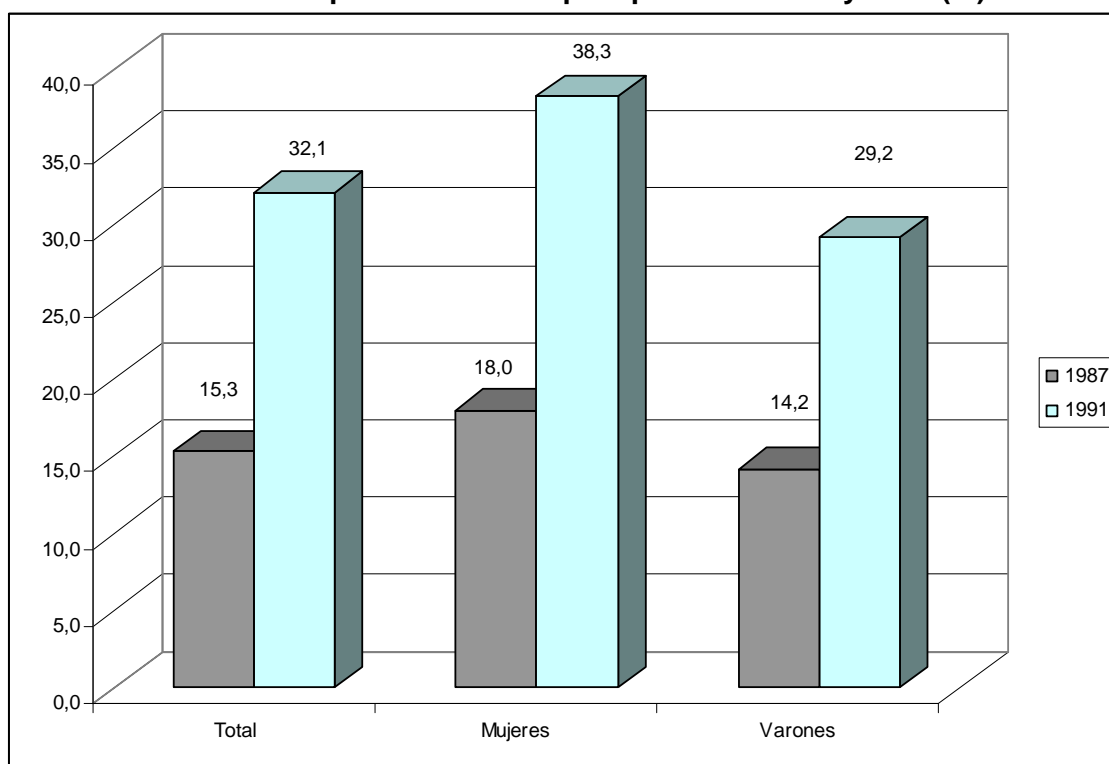
Cabe señalar que el crecimiento del empleo terciario en España se localiza fundamentalmente en los servicios públicos o de no mercado; un hecho que se explica, como ya se ha señalado, por dos factores principales: la reforma y descentralización de la Administración, en el marco de consolidación del Estado de las Autonomías, que propicia el crecimiento de los servicios públicos en el ámbito territorial y la expansión del Estado de bienestar, con la universalización de la educación, sanidad y servicios sociales, que en España tenían unos niveles muy inferiores a la media de los países europeos.

## 12.-LA EXPANSIÓN DE LOS AÑOS 90 Y LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

### La “era dorada” de la contratación temporal

El indicador laboral cuya evolución resulta más relevante lo constituye sin embargo la temporalidad del empleo. La razón es que en este período se crearon 1,8 millones de empleos asalariados de duración determinada, y como consecuencia de ello al final del mismo la tasa de temporalidad se situaba en el 32% –triplicando la media europea– y los contratos temporales representaban más del 90% de los nuevos contratos. Un fenómeno que presenta además un claro componente de género, afectando con mayor intensidad a las mujeres que a los varones (gráfico 4).

**Gráfico 4. Tasas de temporalidad del empleo por sexo. 1987 y 1991 (%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (segundos trimestres)<sup>7</sup>

De otro lado, considerando las diferentes modalidades de contrato cabe resaltar la escasa incidencia del contrato de lanzamiento de nueva actividad, incorporado expresamente por la ley 32/1984, y que en 1991 representa sólo el 1% del total de contratos registrados por el Servicio Público de Empleo (tabla 1).

<sup>7</sup>La EPA sólo facilita datos homogéneos sobre temporalidad a partir de 1987.

**Tabla 1. Número de contratos por tipo de contrato. 1991**

Tipo de contrato	Nº
INDEFINIDO ORDINARIO	172.378
INDEFINIDO FOMENTO EMPLEO	-
MINUSVALIDOS	-
OBRA O SERVICIO	1.476.301
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION	1.203.277
INTERINIDAD	266.710
lanzamiento nueva actividad	48.405
Fijo discontuo	96.776
Indefinido RDL 8/1997	
Temporal	1.142.774
TEMPORAL MINUSVALIDOS	-
Tiempo parcial	470.884
TEMP. DE INSERCIION	-
RELEVO	-
JUBILACION PARCIAL	-
SUST. JUBILACION 64 AÑOS	-
PRACTICAS	187.118
Aprendizaje	-
FORMACION	262.841
Modalidades específicas*	15.055
Mujeres sobrerrepresentadas	-
Mujeres reincorporadas	-
Jóvenes menores de 25	-
Jóvenes de 25 a 29	-
Mayores de 45	-
MINUSVALIDOS en CEE	-
OTROS CONTRATOS	179.999
TOTAL CONTRATOS INICIALES	5.522.518
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	-
ADSCRIPCIONES EN COLABORACION SOCIAL	-
TOTAL CONTRATOS	5.522.518

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

### Segmentación del mercado de trabajo español

En suma, durante la segunda mitad de los años 80 se registra un notable incremento de la contratación temporal en España, en paralelo a una progresiva segmentación del mercado de trabajo, consolidándose así un modelo característico del mercado de trabajo español para el que se ha acuñado la denominación de “flexibilidad en el margen”, es decir: un modelo de flexibilidad asimétrico, organizado única y exclusivamente en torno a la facilitación de la contratación temporal no causal.

Ello determinó un aumento significativo de la temporalidad del empleo cuya persistencia se ha consolidado en las décadas siguientes como uno de los rasgos estructurales del mercado de trabajo español.



## **Período 1991-1994: crisis económica, destrucción de ocupación y persistencia de elevada temporalidad del empleo**

### **Crisis industrial con impacto en empleo estable**

A finales de los años 90 se registra a nivel internacional una desaceleración de la actividad económica, que deja paso a una nueva etapa de recesión que se prolongará en los años siguientes hasta mediados de 1994. En España, ello se refleja en evolución decreciente del PIB, que alcanza su punto inferior en 1993 con una caída del 1%, el peor resultado de las últimas décadas (ver gráfico 1).

Desde una perspectiva sectorial, esta tendencia se explica fundamentalmente por el comportamiento negativo seguido por la construcción y, especialmente, por la industria. Así, a partir de 1991 la industria redujo su actividad provocando un deterioro en su tejido productivo y en el conjunto de la economía.

La razón es que el sector industrial condiciona en buena medida el potencial de crecimiento económico, ya que tanto el peso como la especialización de la industria determinan –en cuanto factores de demanda– el dinamismo del resto de los sectores y muy especialmente de los servicios.

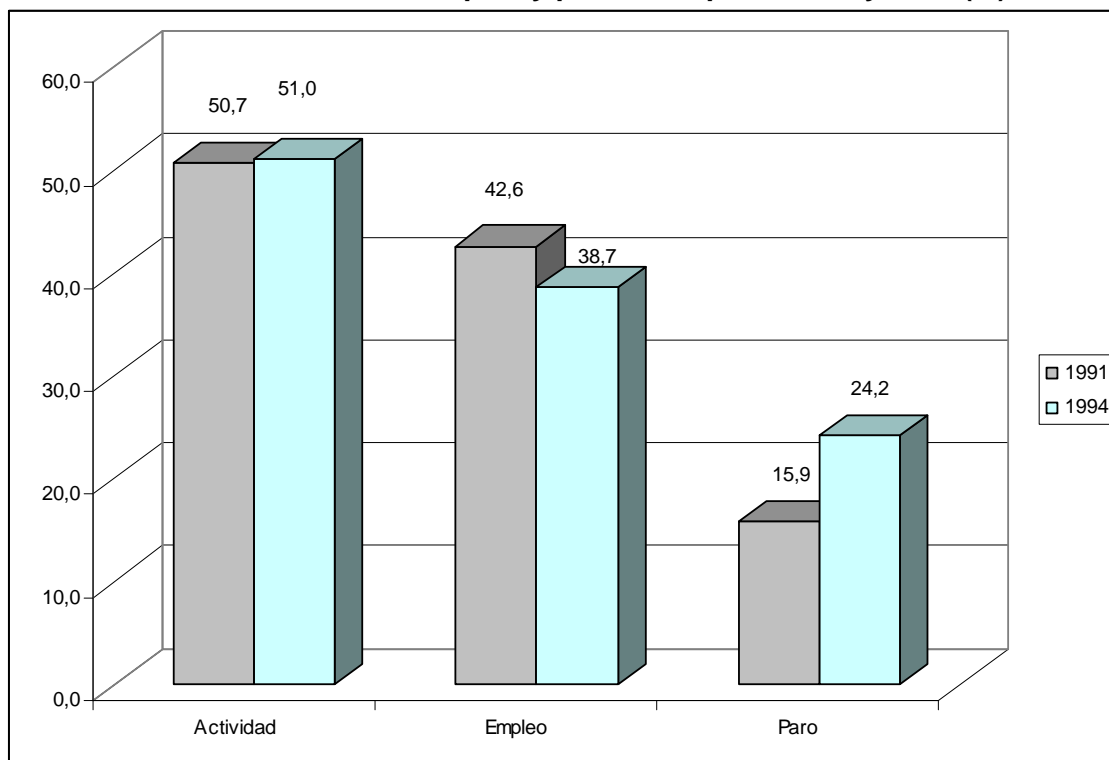
La reducción de la actividad económica tuvo una correspondencia clara en el mercado de trabajo, particularmente en términos de destrucción de empleo y aumento del paro. Así, entre 1991 y 1994 se registró un saldo neto negativo de 881,5 mil puestos de trabajo, lo que supuso un descenso en casi cuatro puntos de la tasa de empleo<sup>8</sup>. Del mismo modo, se registró un aumento del desempleo hasta alcanzar una tasa del 24% al final del período.

Cabe señalar que la destrucción de empleo afectó en mayor medida a los varones, un hecho que se explica fundamentalmente porque la crisis afectó principalmente al empleo de la industria y la construcción, que son dos sectores muy masculinizados. No obstante, la brecha de género en la tasa de desempleo aumentó ligeramente respecto del período anterior, lo que puede deberse al mayor crecimiento relativo de la tasa de actividad de las mujeres en esta etapa

---

<sup>8</sup> Se toman datos de los segundos trimestres de la EPA.

**Gráfico 5. Tasas de actividad, empleo y paro en España. 1985 y 1991 (%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (segundos trimestres).

### **La reforma de 1992 impulsa en la práctica contratos temporales estructurales**

En este contexto general, se aprobaron diferentes reformas del mercado de trabajo, aunque de diferente trascendencia en cuanto a su contenido. Así, a principios de 1992 se aprueba el Real Decreto Ley 1/1992 (posteriormente convertido en Ley 22/1992). Entre otras medidas, este Decreto eleva la duración mínima de la contratación temporal de fomento del empleo –que pasó de seis a doce meses– en consonancia con el período mínimo cotizado para acceder a las prestaciones contributivas por desempleo (que también pasó de seis a doce meses).

Una medida de tono aparentemente formal, pero que seguramente resultó relevante para las empresas, pues con ello se limitaba el elemento de flexibilidad que comportaba la contratación temporal de fomento del empleo<sup>9</sup>. En la práctica, este cambio favoreció una desincentivación del uso de este tipo de contratos, a favor de los contratos estructurales de duración determinada.

## **13.-REFORMAS IMPUESTAS Y CAPACIDAD DE RESPUESTA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **La reforma impuesta de 1994 fracasa en la negociación colectiva**

La reforma de mayor calado sin embargo se produjo al final de esta etapa con la **Ley 11/1994 de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del**

<sup>9</sup> Según informes realizados en la época, la duración total de los contratos temporales de fomento del empleo, incluidas las renovaciones, era de dos años. No es lo mismo, sin embargo, poder contratar y renovar por períodos de seis meses que por períodos de doce.

***Estatuto de los Trabajadores y del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.***

Una Ley promulgada en un escenario de confrontación social, que revisará el texto del ET y cuyos objetivos principales –recogidos en la exposición de motivos– son dos: potenciar el desarrollo de la negociación colectiva; e introducir mecanismos de adaptabilidad en la relación laboral.

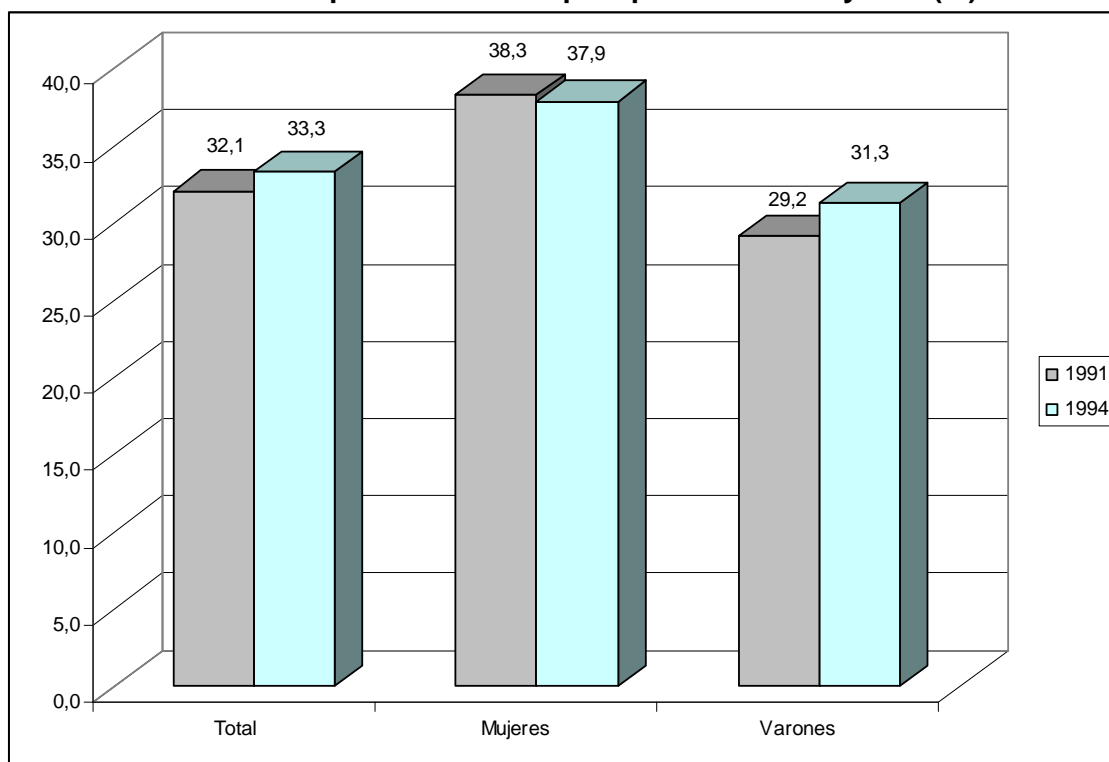
La Ley 11/1994 inicia un proceso de progresiva recuperación del principio de causalidad en la contratación temporal, derogando el decreto promulgado en 1984 que autorizaba con criterios de generalidad subjetiva –es decir: no restringida a colectivos específicos – la celebración de contratos de fomento del empleo. No obstante, se mantiene la posibilidad de recurrir a esta modalidad como medida de fomento de la contratación de desempleados en pequeñas empresas.

Un segundo aspecto particularmente relevante de esta reforma es la autorización a la negociación colectiva sectorial de la posibilidad de concretar ciertos aspectos de la configuración y contenido de los dos contratos temporales de carácter estructural más utilizados en la práctica: el contrato para obra y servicio determinado y el eventual por circunstancias de la producción. Una habilitación que, por parte de la doctrina, se ha interpretado como una forma de atribuir a la negociación colectiva la función de facilitar la utilización de los contratos temporales estructurales por parte de los empresarios.

Por último, otro elemento a remarcar de las reformas de 1994, es la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) ; como resultado, la contratación temporal de carácter estructural –contratos para obra y servicio determinados, por circunstancias de la producción, por interinidad y por lanzamiento de nueva actividad– puede celebrarse a través de dos vías: la contratación directa por el empresario y el recurso a las ETT, mediante la formalización entre ellas y las empresas usuarias de un contrato de puesta a disposición.

El análisis de la evolución del mercado de trabajo pone de relieve que la reforma de 1994, a pesar de la magnitud de los cambios legislativos que comportó, no tuvo una incidencia relevante a la temporalidad del empleo, que experimentó un ligero incremento que continuaría en los dos años siguientes.

**Gráfico 6. Tasas de temporalidad del empleo por sexo. 1991 y 1994(%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (segundos trimestres).

### **La elevada temporalidad del empleo es funcional al modelo de crecimiento español**

Ello confirma que la persistencia de un elevado nivel de temporalidad del empleo se ha convertido en una característica estructural, que contribuye a la profundización de la segmentación del mercado de trabajo en España. Un fenómeno indudablemente favorecido por las reformas legislativas, pero que responde fundamentalmente a un modelo de crecimiento económico en el que las empresas compiten sobre la reducción de costes y precios, que conlleva asociado el recurso creciente a la creación de puestos de trabajo de baja calidad.

Una dinámica que contribuye a la mayor sensibilidad de las variaciones del empleo a los cambios en el ciclo económico, particularmente en sectores como la construcción y actividades de servicios de bajo valor añadido.

### **Período 1995-2007: prolongada etapa de expansión económica, fuerte creación de empleo y consolidación de desequilibrios estructurales del patrón de crecimiento**

#### **Fuerte avance en la convergencia real con Europa**

La actividad económica en España siguió un ciclo de prolongada expansión desde mediados de los años 90 hasta la irrupción de la presente crisis en 2008, registrando un dinamismo significativamente superior – tanto en términos de producción como de empleo – al experimentado por otros países avanzados de referencia.

Los factores que han contribuido a este ciclo expansivo son diversos, tanto de carácter externo como interno. Entre los factores externos puede destacarse la continuidad del

crecimiento a escala mundial durante este período, o la influencia de un contexto macroeconómico favorable en la Unión Europea, caracterizado por un tipo de cambio estable, bajos tipos de interés –incluso negativos en términos reales– y el apoyo de los fondos estructurales.

En el ámbito interno el impulso de la demanda interna de consumo y de inversión ha sido un soporte fundamental de la expansión de la actividad económica. A ello se han sumado otros factores, como el amplio proceso de diálogo y concertación –en el que los agentes sociales han priorizado el objetivo de creación de empleo y el desarrollo de políticas sociales, junto a la moderación salarial– el control de la inflación, o la elevada disponibilidad de mano de obra, que ha evitado posibles estrangulamientos en el proceso de crecimiento económico.

El dinamismo de la actividad económica se ha reflejado en un notable ritmo de aumento de la producción, con tasas de crecimiento anuales superiores al 3 por ciento, por encima de la media de la UE-15.

### **Notable protagonismo de la construcción**

Desde una perspectiva sectorial, el intenso crecimiento económico registrado en esta etapa se ha basado fundamentalmente en actividades productivas que ya tenían un peso relevante en períodos anteriores. Básicamente, en algunas industrias consideradas tradicionales, servicios ligados al consumo y también en la construcción, que se ha configurado como un motor central de crecimiento por el efecto de “arrastre” que genera la actividad de este sector en el conjunto de la economía.

Por otra parte, también destacan algunos sectores no tradicionales –tanto industriales como de servicios – cuya participación en el volumen total de producción es menos significativa, pero que han mostrado asimismo un notable dinamismo.

### **El empleo alcanza 20 millones de personas**

La notable evolución registrada por el empleo en la última década constituye, paralelamente, el factor que más decisivamente ha contribuido a la aceleración de la convergencia real de España con la Unión Europea<sup>10</sup>. Un proceso cuyo resultado ha

---

<sup>10</sup> Es importante señalar que en este período la EPA ha experimentado dos importantes cambios metodológicos. En el año 2002 se realizó un gran cambio metodológico que afectó a las definiciones utilizadas y al proceso de cálculo de los resultados: se incorporó una nueva proyección demográfica, en la que se revisan las proyecciones de población del censo de 2001, considerando de forma más precisa el fenómeno de la inmigración; se introdujeron también cambios en el cálculo de los resultados de la encuesta (reponderación), con respecto a diversas variables, como por ejemplo la edad; y se comenzó a aplicar la nueva definición del paro asumida a partir de la normativa europea (recogida en el Reglamento 1897/2000). Este es un cambio relevante, porque aunque en términos generales no se modifica la definición de parado (se siguen los criterios de la OIT), sí que se introducen cambios en cómo se delimita la búsqueda activa del trabajo. A partir de 2002, para ser considerado una persona en paro se exige haber tenido contacto con las oficinas de empleo, de lo que se sigue que una parte importante de las personas que antes se identificaban como paradas pasan a ser inactivas.

En 2005 se adoptaron nuevos cambios metodológicos que supusieron una reforma sustancial de la EPA, así como una ruptura de la serie histórica de la información. Dichos cambios se centraron en tres áreas: la actualización de la población de referencia, a partir de los resultados del censo de 2001, que supone un salto con respecto a las series anteriores; la introducción de nuevas variables (por ejemplo relativas a las horas extraordinarias, la supervisión del trabajo o el papel de las oficinas de colocación); y la modificación casi por completo del cuestionario de la encuesta, así como la modernización del sistema de recogida y tratamiento de datos. No obstante, con el fin de homogenizar los resultados de esta nueva

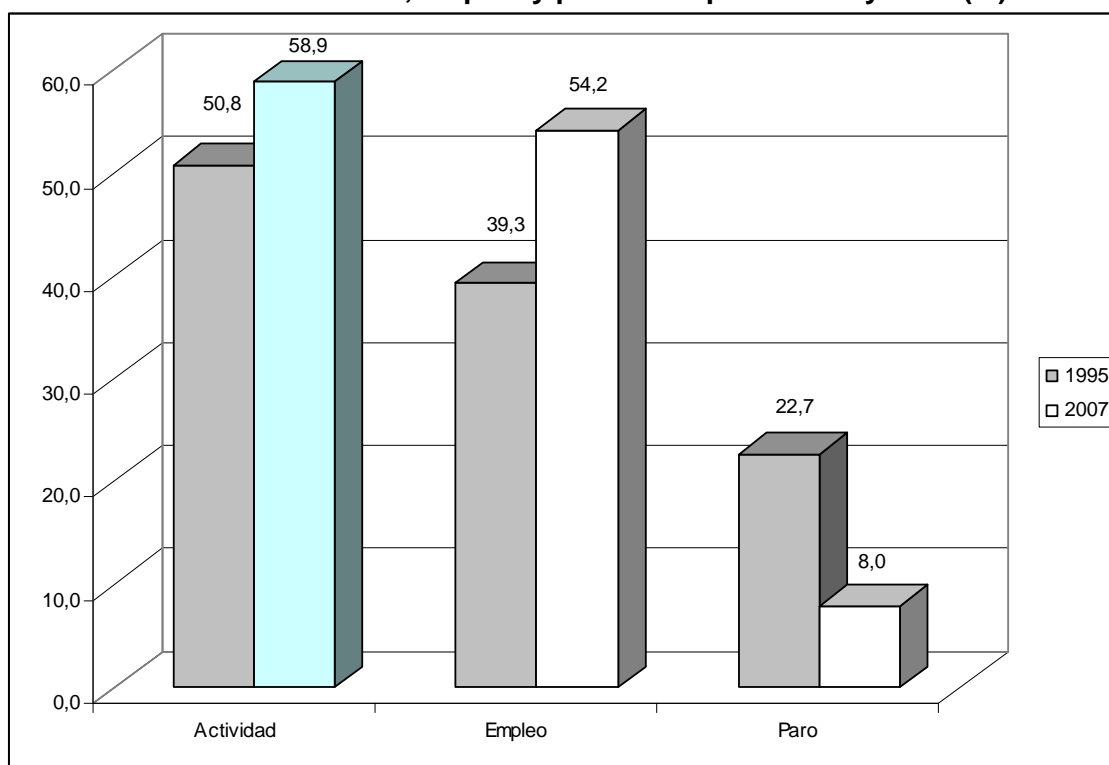
sido un incremento importante en el volumen de personas ocupadas, alcanzando la cifra de 20 millones en el año 2007, así como un aumento significativo en la tasa de empleo hasta homologarse prácticamente con la media comunitaria. A ello se suma además la reducción experimentada por la tasa de paro hasta casi equipararse asimismo a la registrada en las principales economías europeas (gráfico 7).

### **Aumento sustancial de la población activa, debido a mujeres e inmigrantes**

La evolución de ambos indicadores resulta especialmente relevante considerando que en este período se ha registrado un aumento muy significativo de la tasa de actividad, que se explica fundamentalmente por dos razones: por un lado, la elevada incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, consolidando así la tendencia ya iniciada en los años 80. Por otro, el sustancial avance experimentado por la actividad de las personas inmigrantes, sobre todo a partir del año 2000.

Un fenómeno que constituye sin duda uno de los cambios estructurales más relevantes experimentados por la sociedad española en los inicios del presente siglo, tanto por la intensidad y rapidez de su desarrollo, como por su incidencia en los diferentes ámbitos de la vida laboral y social.

**Gráfico 7. Tasas de actividad, empleo y paro en España. 1995 y 2007 (%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (segundos trimestres).

### **El patrón de crecimiento potenció los desequilibrios estructurales de la economía española**

Esta prolongada etapa de expansión presenta de otro lado componentes críticos que han contribuido a potenciar algunos de los principales desequilibrios estructurales del

---

EPA, se revisaron los datos obtenidos del periodo 1996-2004, para que pudiera ser comparable en el tiempo.

modelo de crecimiento de la economía española, tales como: una excesiva especialización productiva en el sector de la construcción –con efectos multiplicadores en otros sectores- y en otras actividades que se caracterizan en general por su bajo contenido tecnológico; el escaso desarrollo de procesos de innovación y la creación de puestos de trabajo con requerimientos de fuerza de trabajo poco cualificada; la segmentación de los mercados de trabajo basada en el uso injustificado de la contratación temporal; el bajo crecimiento de la productividad agregada; y el elevado endeudamiento de las empresas y familias que, en el último caso habría servido de factor compensador del escaso aumento de los salarios reales.

Todo ello, en un contexto de bajos tipos de interés y de procesos especulativos de revalorización de activos inmobiliarios que habrían alimentado una creciente burbuja financiera.

### **Reparto desigual de los beneficios del crecimiento económico**

Paralelamente, la distribución de los beneficios del crecimiento en la población en este período presenta importantes desigualdades, como manifiesta la reducción de la remuneración por asalariado en términos reales en relación al Producto Interior Bruto –influida por el efecto composición del aumento del empleo<sup>11</sup>– o la existencia de una parte importante y creciente de la población que vive por debajo del umbral relativo de pobreza.

Una situación a la que habría que sumar, asimismo, el impacto medioambiental asociado al notable crecimiento de determinadas actividades productivas –vinculadas sobre todo a la construcción– cuyas repercusiones afectan negativamente al conjunto de la sociedad.

La combinación de estos desequilibrios convirtió a este patrón de crecimiento en extremadamente vulnerable ante la crisis que irrumpe en 2008, contribuyendo a agravar sus efectos más negativos en términos de destrucción de empleo.

En este contexto general, las principales reformas laborales adoptadas en esta etapa afectan fundamentalmente a la temporalidad y al coste del despido.

## **14.- 1997: HACIA UNA MAYOR ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

### **La reforma de 1997 fomenta la estabilidad del empleo**

Así, en el año 1997 se produce una nueva reforma legislativa que, a diferencia de la anterior, se desarrollará en un escenario de concertación con los interlocutores sociales.

El punto de partida lo constituyen los Acuerdos Interconfederales pactados en 1997 por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito

---

<sup>11</sup> Los salarios pactados en los convenios colectivos han ganado poder adquisitivo todos los años desde 1996. El salario medio real se ha estancado en cambio desde el año 2000, debido a que una parte importante de los nuevos empleos creados en la presente década se ha localizado en ocupaciones con niveles salariales y de cualificación relativamente bajos, y en actividades –como la construcción y algunos servicios de mercado– con elevada proporción de empleo temporal, y donde se ha producido una notable incorporación de mujeres e inmigrantes. La consecuencia de este proceso ha sido una disminución de la remuneración de los asalariados en el Producto Interior Bruto. Para un análisis en mayor detalle, Cf. Martín (2007).

estatal. Unos acuerdos cuyo contenido esencial, en relación a la contratación, se incorporará posteriormente en el Real Decreto-Ley 8/1997 y en la **Ley 63/1997 de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida**.

La relevancia de esta reforma se articula una doble dimensión: por una parte, supone la ruptura definitiva del modelo dual de contratación temporal –ordinaria o estructural y coyuntural o excepcional– consagrado en el ET desde 1980; por otra, se adopta una opción resuelta a favor de la promoción del contrato indefinido y, por tanto, de la estabilidad en el empleo.

Así, la Ley 63/1997 elimina la específica autorización del gobierno para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo, aunque manteniendo con carácter residual la posibilidad de elaborar programas anuales dirigidos a colectivos específicos (personas con discapacidad).

Por otro lado, se adoptan una serie de medidas orientadas a limitar el uso de los contratos temporales, tales como: la supresión del catálogo de contratos estructurales de duración determinada de la modalidad de “lanzamiento de nueva actividad”; la introducción de determinadas modificaciones, orientadas a reforzar la causa en los contratos de obra o servicio, eventuales e interinidad, restringiendo asimismo los espacios normativos concedidos a la negociación colectiva ; el establecimiento de una nueva modalidad de contratos indefinidos –el contrato de fomento de la contratación indefinida– dirigido a determinados colectivos, con dos características: la rebaja en la indemnización en caso de despido objetivo improcedente, y la posibilidad de recibir importantes bonificaciones en las cuotas empresariales de seguridad social; la reducción de las duraciones por último, se habilita al gobierno a incentivar la conversión de contratos temporales en indefinidos.

Dos años más tarde, se promulga la Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal., con el objetivo de mejorar el funcionamiento y las condiciones laborales de los trabajadores de las ETT, cerrando la conexión entre la causa del art. 15 del ET y la utilización empresarial de las Empresas de Trabajo Temporal.

### **La Ley 45/2002 abarata los costes del despido**

Posteriormente, el gobierno adoptó sin el acuerdo de las organizaciones sindicales la **Ley 45/2002 de 12 de diciembre**, que no afecta a la temporalidad sino al despido.

Concretamente, esta norma reformó los salarios de tramitación con el fin de facilitar el acceso a las prestaciones por desempleo, lo que supuso de facto una disminución de los costes de despido por dos vías: de un lado, se eliminaron los salarios de tramitación y, de otro, se eliminaron en su práctica totalidad los costes de transacción asociados al despido, al convertirlo en un proceso en esencia automático.

### **La reforma de 2006 impulsa la reducción de la temporalidad del empleo**

La última reforma de interés en esta etapa se produjo en 2006 (RD Ley 5/2006 de 9 de junio), y a diferencia de la anterior tiene como referencia el **Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo** firmado en mayo de este año por el nuevo gobierno y los interlocutores sociales, cuyo contenido se estructura en tres grandes ejes: el fomento de la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo; medidas orientadas a limitar la utilización sucesiva de contratos temporales e introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios, así como a reforzar los



recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, articulando la participación de los interlocutores sociales en la definición de sus objetivos y programas; y actuaciones relativas a la eficiencia del Sistema Nacional de empleo y con la protección del desempleo.

Este Acuerdo recoge, en suma, una serie de medidas generales orientadas a fomentar la estabilidad del empleo y la utilización adecuada de la contratación temporal. Unas medidas que constituyen criterios de referencia para los agentes sociales, cuya valoración debe realizarse, necesariamente, en el marco de su desarrollo futuro a través de los procesos de negociación colectiva en los ámbitos sectoriales y de empresa.

### **Escasa incidencia de las reformas laborales en la reducción de la temporalidad**

En suma, las distintas reformas laborales adoptadas en este período –al igual que las aprobadas en la etapa anterior– han buscado disminuir el elevado volumen de temporalidad del empleo, incidiendo en buena medida en un mismo principio: la reducción de la brecha entre el coste laboral (directo o indirecto) de realizar un contrato temporal y uno indefinido: así sucedió en la reforma de las prestaciones del 1992, que intentó encarecer el contrato temporal (aunque sucedió algo inesperado: las empresas empezaron a utilizar el contrato de obra o servicio como contrato temporal para cualquier situación); la reforma de 1994, que abarató el despido; la reforma de 1997 que creó un contrato indefinido más barato en cuanto a cargas sociales y con menor coste de despido; la reforma de 2002, que abarató el coste del despido; la reforma de 2006, que retocó las cargas sociales de los indefinidos y por la vía de la mayor seguridad jurídica seguramente abarató el coste del despido de los indefinidos<sup>12</sup>.

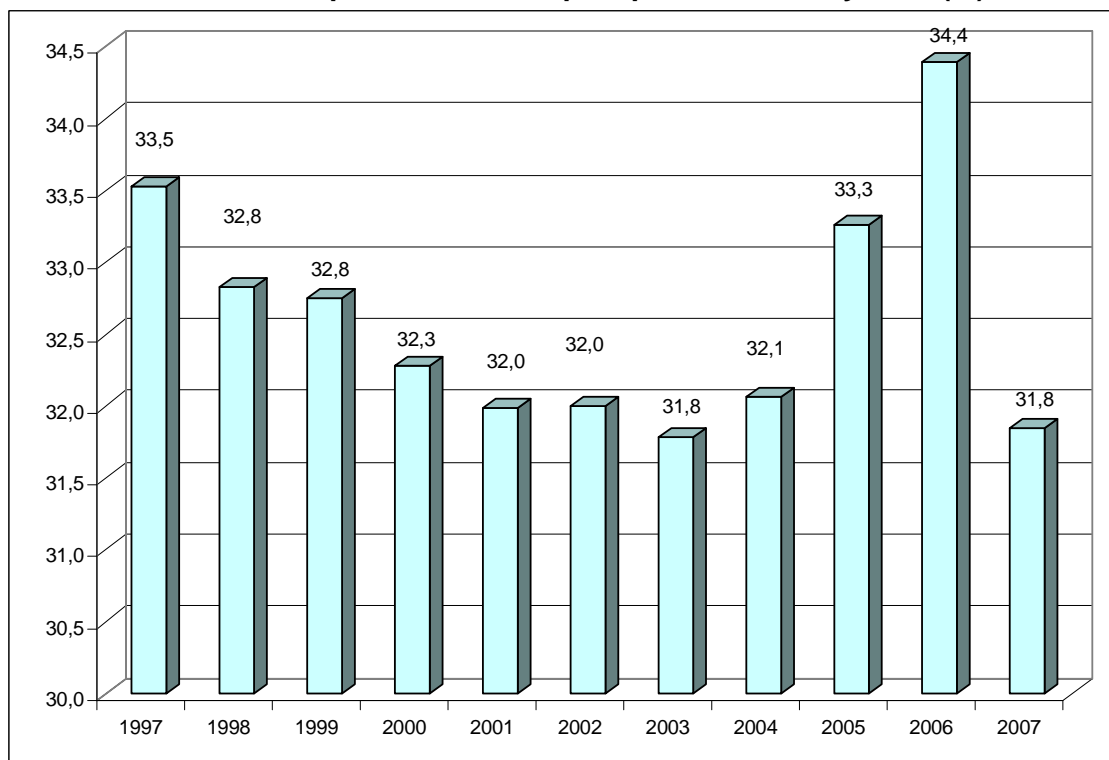
El análisis del mercado de trabajo pone de manifiesto que estas reformas no han tenido una gran incidencia sobre la evolución de la temporalidad del empleo, con la única salvedad del salto que se produjo en 2006 y que, por otro lado, pareció agotarse muy pronto<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Luis Toharia: “El debate sobre las reformas necesarias para la economía española: el mercado de trabajo”, *Gaceta Sindical, Reflexión y Debate*, nº 17, diciembre de 2011.

<sup>13</sup> El descenso de la temporalidad que se produce en la etapa de crisis se explica fundamentalmente por la importante destrucción de empleos temporales.

**Gráfico 8. Tasas de temporalidad del empleo por sexo. 1995 y 2007 (%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

### **La temporalidad del empleo obedece a múltiples causas**

En este sentido, conviene remarcar que la temporalidad del empleo es un fenómeno complejo, que no puede explicarse en función de una causa singular –como las diferencias en el coste del despido– sino por la combinación de factores de muy diversa índole, tanto económica como jurídica o sociológica. Tampoco constituye un fenómeno homogéneo, presentando diferencias significativas en relación a las características de los distintos colectivos y sectores productivos, e incluso entre los diferentes territorios.

## **15.- NECESIDAD DE UN ENFOQUE MULTIDIRECCIONAL PARA ABORDAR LAS CRISIS**

### **La reducción de la temporalidad requiere un enfoque multidimensional**

El tratamiento de este fenómeno precisa, por tanto, la adopción de un enfoque necesariamente multidimensional. Así, una primera dimensión se concreta en la articulación de medidas de carácter horizontal, orientadas a potenciar un modelo de competitividad no basado exclusivamente en precios y la reducción costes, sino en el desarrollo de otros aspectos como la innovación, la incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la diferenciación de productos y la calidad, la formación y el desarrollo de la productividad.

Junto a este tipo de acciones vinculadas al tipo de actividad productiva y al modelo de competencia, se debe abordar el papel de los poderes públicos en la información y el control para impulsar un uso adecuado de la contratación temporal, especialmente

mediante la actuación coordinada de la Inspección de Trabajo y de los Servicios Públicos de Empleo.

En España, el problema de la excesiva temporalidad, e incluso de las altas tasas de siniestralidad laboral, no es tanto la falta o inadecuación de las normas, como de su incumplimiento. La negociación colectiva no puede sustituir este papel, necesariamente externo y público, de vigilancia y apoyo al cumplimiento de las normas laborales.

La consideración de esta dimensión horizontal y multidimensional es un elemento particularmente relevante en España, máxime considerando el peso en la estructura productiva de algunos de los sectores que concentran un mayor volumen de empleo temporal, como la construcción, el comercio o la hostelería. Unos sectores que se caracterizan, además, por otros rasgos –como la baja productividad o un elevado componente inflacionista– que pueden incidir en un deterioro de su competitividad a medio plazo.

El fenómeno de la temporalidad debe abordarse también desde una dimensión sectorial, que permita afrontar las situaciones específicas que se plantean en los diferentes sectores productivos. A modo ilustrativo, la temporalidad del empleo en la construcción plantea una serie de cuestiones –como la regulación del contrato para obra o servicio o la subcontratación “en cadena”– de naturaleza muy diferente a las que se presentan en el ámbito de las Administraciones Públicas de ámbito local, donde el empleo temporal ha crecido progresivamente en los últimos años de este período

Las diferentes actuaciones deben plantearse, por último, atendiendo a las características de los colectivos que registran una mayor tasa de temporalidad, como es el caso de los jóvenes, mujeres o las personas inmigrantes.

## **16.- 2008: UNA CRISIS CON NECESIDAD DE UNA RESPUESTA**

**Período 2008-2011: fase de fuerte crisis económica, aún sin concluir, con elevada destrucción de empleo**

### **Crisis sistémica aún sin finalizar**

El ciclo económico registra en España un cambio de signo a finales de 2007, iniciándose –al igual que en el resto de países europeos– una fase de crisis caracterizada por un rápido deterioro de los principales indicadores. Ello se manifiesta en primer lugar con la caída de la actividad, registrándose el PIB real una tasa de decrecimiento medio anual cercana al 0,5% entre 2008 y 2011 (ligeramente superior a la media de la eurozona).

Las estimaciones realizadas por las instituciones comunitarias a finales de 2011 apuntan de otro lado a un nuevo deterioro de la actividad económica, estimándose un estancamiento de la producción en torno al 0,7% en 2012 y 2013 y una cierta recuperación en 2014. Una contracción que redundará negativamente en el empleo, previéndose de hecho un ligero aumento del paro en los dos próximos años.

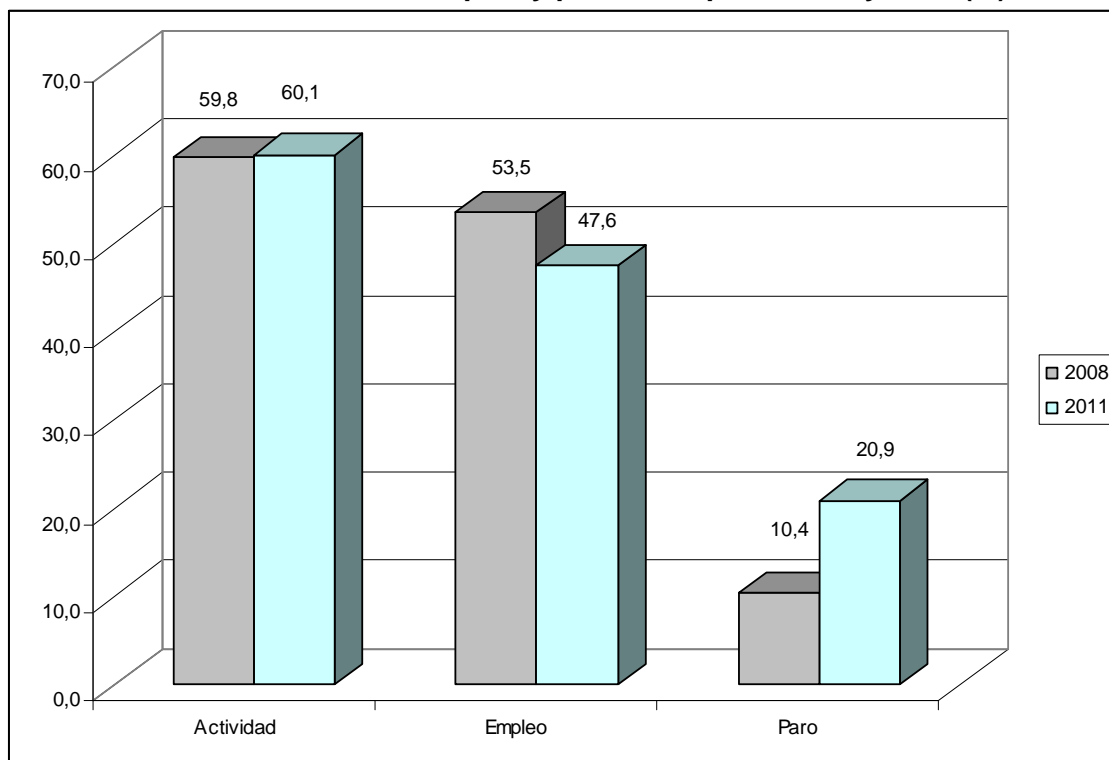
### **Mayor impacto laboral de la crisis en España**

La caída en la actividad económica ha tenido un notable impacto sobre el mercado de trabajo, especialmente en términos de destrucción de empleo. Así, entre los años 2008 y 2011 se han perdido en España cerca 2,1 millones de puestos de trabajo, que suponen una tasa de decrecimiento para el conjunto del período del 10,4%. El resultado de ello es un descenso de 6 puntos porcentuales de la tasa de empleo al final del período – hasta el 47,6% – y un fuerte aumento de 10,5 puntos en la tasa de paro, hasta un valor del 20,9<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Datos de la EPA (segundos trimestres). Los datos correspondientes al cuarto trimestre de 2011 reflejan un empeoramiento de la situación, tanto en la tasa de empleo –que desciende en 1,4 puntos– como en la de paro, que aumenta hasta el 22,83%.

**Gráfico 8. Tasas de actividad, empleo y paro en España. 2008 y 2011 (%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (segundos trimestres).

Un análisis en mayor detalle permite resaltar algunos puntos de interés sobre la dinámica seguida por el mercado de trabajo español en esta etapa de crisis.

### **Crecimiento de la población activa**

Tradicionalmente, en las etapas de crisis el aumento del desempleo tenía también consecuencias negativas sobre la actividad, en la medida en que las personas con mayores dificultades de encontrar trabajo dejaban de buscarlo (el efecto del “trabajador desanimado”). Ello generaba un freno al crecimiento del desempleo estadístico, ya que las personas que no buscan activamente empleo se clasifican como inactivas. Las mujeres eran habitualmente las personas mayoritariamente afectadas por esta situación, debido a que los empresarios preferían la contratación de hombres.

Sin embargo, en la presente crisis se ha producido un aumento de la población activa cifrado en 330 mil personas entre 2008 y 2011, cuyo resultado ha sido el incremento en la tasa de actividad. Ello se explica fundamentalmente por el comportamiento de un volumen importante de mujeres que permanecían inactivas por causa de la dedicación a las “labores del hogar” y que –ante un escenario de fuerte crecimiento del empleo y elevado endeudamiento de las familias– han optado por reincorporarse a la actividad como vía para la obtención de ingresos (sin abandonar por ello su protagonismo en la atención a las actividades reproductivas).

A ello se suma que, al menos en los primeros años de la crisis, las actividades que han registrado un moderado crecimiento del empleo cuentan con un porcentaje significativo de mujeres empleadas (lo que contribuye a potenciar el “efecto llamada”).

### **La crisis tiene un fuerte componente sectorial, con protagonismo de la construcción**

El impacto de la crisis sobre el empleo en España presenta un marcado componente sectorial debido al papel de la construcción. Un sector productivo que había cobrado un destacado protagonismo en la anterior etapa de expansión, y que ha registrado una pérdida de 1,1 millones de puestos de trabajo entre los años 2008 y 2011 (que representan el 53% del total de empleos destruidos)<sup>15</sup>.

Es importante destacar, no obstante, la disminución del peso relativo de la construcción en la destrucción del empleo a lo largo del período –aunque sigue siendo importante– a favor de un mayor protagonismo de la industria manufacturera y especialmente de algunas actividades de servicios como el sector de comercio y reparación.

### **La destrucción de empleo ha afectado mayoritariamente a los contratos temporales**

Otro aspecto singular de la presente crisis, en comparación con la experimentada a principios de los años 90, es que el mayor impacto laboral se ha concentrado en los asalariados con contrato temporal, que han registrado un descenso de 1 millón de personas entre 2008 y 2011 (que representan el 67,5% del total)<sup>16</sup>. Ello no significa que el empleo indefinido no haya sufrido los efectos de la crisis, sobre todo a partir del año 2009.

Cabe resaltar que el comportamiento del empleo asalariado, tanto indefinido como temporal, presenta diferencias entre los distintos sectores productivos concentrándose la mayor parte de los empleos temporales perdidos en la construcción, la industria manufacturera –ambos con fuerte presencia de varones– y el comercio (con un mayor peso de las mujeres).

El descenso tan relevante del empleo asalariado temporal en esta etapa ha tenido como consecuencia una disminución de casi cuatro puntos en la tasa de temporalidad del empleo, hasta situarse con un valor del 25,5% en 2011 (que en todo caso sigue registrando uno de los niveles más altos de toda la Unión Europea).

### **El 71% de los empleos perdidos estaban ocupados por jóvenes**

La destrucción de empleo registrada en este período no ha sido homogénea para todos los tramos de edad de la población, siendo el de las personas jóvenes –16 a 29 años – el que ha sido afectado con mayor intensidad.

Así, entre los años 2008 y 2011 se ha registrado en España la pérdida de 1,5 millones de empleos ocupados por jóvenes, que suponen el 71% del total en este período; esta dinámica que se reproduce en los distintos tramos de edad, destacando el más bajo –16 a 19 años – por el mayor ritmo de decrecimiento del empleo. Un proceso similar al registrado en el resto de países europeos, aunque de forma más acusada, reproduciendo así la práctica de “la última persona contratada es la primera despedida

El análisis de los datos permite apuntar diversos factores que han contribuido al mayor impacto laboral de la crisis en las personas jóvenes. De un lado, la concentración sectorial del empleo de este colectivo en sectores especialmente golpeados por el cambio del ciclo económico (especialmente en el caso de los varones).

---

<sup>15</sup> Datos EPA, segundos trimestres.

<sup>16</sup> Datos EPA, segundos trimestres.

De otro, el nivel formativo, en la medida en que la crisis ha afectado en mayor medida al empleo de las personas con niveles formativos más bajos, entre los que se cuenta un elevado porcentaje de jóvenes.

### **La precariedad laboral es el factor determinante del mayor impacto de la crisis entre los jóvenes**

El factor más relevante radica, sin embargo, en el elevado nivel de temporalidad del empleo de este colectivo. Un elemento que ha facilitado la incorporación al empleo de las personas jóvenes en las etapas de expansión económica – si bien en condiciones de precariedad laboral – pero también ha determinado un mayor grado de vulnerabilidad en las situaciones de crisis<sup>17</sup>.

La principal consecuencia de todo este proceso ha sido una notable caída de los niveles de empleo y un fuerte aumento de los de desempleo de las personas jóvenes, hasta alcanzar un volumen de 1,6 millones de personas en 2011 y una tasa de paro del 34,7%<sup>18</sup>.

### **La crisis ha tenido un impacto desigual en las CCAA**

Finalmente, otro elemento especialmente importante es el desigual impacto territorial de la crisis en España. Ello se pone de relieve contrastando las diferencias en la intensidad de las variaciones registradas por las Comunidades Autónomas en este período, tanto en términos de producción como fundamentalmente de empleo. Como resultado de ello, en el año 2011 se constata una brecha de 18 puntos porcentuales entre la Comunidad Autónoma con mayor nivel de paro – Canarias y Andalucía, prácticamente el 30 por ciento– y la menor (País Vasco).

---

<sup>17</sup> En el año 2008, la tasa de temporalidad de las personas jóvenes (16 a 29 años) era del 48,4%, 19 puntos porcentuales superior a la media (datos EPA, segundo trimestre).

<sup>18</sup> Datos de la EPA (2º trimestre). En la Unión Europea el tramo de edad de referencia para la población joven es 15-24 años. La tasa de desempleo juvenil para este grupo de edad en España asciende al 49,7% en 2011, la más elevada con diferencia de toda la UE (datos de Eurostat, segundo trimestre 2011).

**Tabla 2. Tasa de paro por CCAA. 2011 (%)**

<b>CCAA</b>	<b>Tasa de paro</b>
Canarias	29,8
Andalucía	29,7
Ceuta	28,7
Murcia, Región de	24,5
Comunitat Valenciana	23,7
Melilla	23,4
Extremadura	23,1
Castilla - La Mancha	23,0
<b>Total España</b>	<b>20,9</b>
Balears, Illes	19,5
Cataluña	18,1
Aragón	17,4
Asturias	17,2
Galicia	16,8
Rioja, La	16,5
Castilla y León	16,3
Madrid	16,0
Cantabria	14,8
Navarra	12,9
País Vasco	11,6

Fuente: EPA (segundo trimestre)

La especialización productiva regional constituye un elemento determinante del comportamiento diferencial de las Comunidades Autónomas ante la crisis, sobre todo en la primera etapa de la misma. No obstante, es importante resaltar la incidencia de otros factores que también pueden haber contribuido a la desigual evolución de la actividad económica en las Comunidades, como son el nivel de endeudamiento financiero o las políticas anticrisis adoptadas por las Administraciones Autonómicas

### **La Ley 35/2010 no ha servido para impulsar el empleo ni para reducir la temporalidad**

En este contexto general, el gobierno aprobó dos reformas laborales –ambas sin el consenso de los interlocutores sociales– que inciden sobre aspectos centrales de la regulación del mercado de trabajo.

La primera de las reformas se plasma en la **Ley 35/2010 de 17 de septiembre**, que fue precedida de un Real Decreto aprobado en junio de ese año. Las medidas incluidas en esta norma, según se recoge en su preámbulo, se plantean como un objetivo central atajar la destrucción de empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo. El diagnóstico que realiza sobre ambos fenómenos es bastante discutible sin embargo, en la medida en que atribuye a las debilidades del modelo de relaciones laborales en España “que las reformas abordadas en las últimas décadas no han logrado eliminar o reducir de forma sustancial”.

Más concretamente, se responsabiliza a las normas protectoras del trabajo de la mayor intensidad del desempleo en España, reproduciendo así las tesis de diferentes organismos e institucionales internacionales –como la Comisión Europea– que reiteradamente promueven una reducción en las garantías de trabajo para favorecer unas transiciones laborales sostenidas por políticas activas y pasivas de empleo. Con



este fin, la Ley 35/2010 incluye una serie de medidas que inciden en materias como la contratación temporal, la flexibilización de las causas del despido o la flexibilidad interna.

Pasado más de un año tras su aprobación, cabe resaltar que la Ley 35/2010 no ha producido los resultados previstos por sus promotores, en la medida en que ni se logrado frenar la destrucción de empleo, ni se ha atajado la segmentación del mercado de trabajo.

Este fracaso fue reconocido por el propio gobierno, que en el año 2011 aprueba el Real Decreto ley 11/2011 de 26 de agosto; una norma que, en flagrante contradicción con el discurso expresado en las políticas anteriores, establece un insólita suspensión temporal de la regla relativa a la limitación en el encadenamiento de contratos temporales, bajo la justificación de “evitar efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y en favorecer el mantenimiento del empleo”.

### **Una reforma regresiva de la negociación colectiva**

Finalmente, cabe resaltar que en junio de este mismo año el gobierno aprueba el ***Real Decreto 7/2011 de 10 junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva***. Esta norma ha suscitado el rechazo expreso de las organizaciones sindicales, tanto por razones de forma –en la medida en que se adoptó unilateralmente– como de contenido, considerándose que incide en los aspectos regresivos de la reforma del ET emprendida en 2010.

Particularmente, se valora negativamente la regulación efectuada en aspectos como: (a) la modificación en materia de estructura de la negociación colectiva, otorgando por ley prioridad aplicativa al convenio de empresa –salvo pacto en contrario del acuerdo convenio estatal o de comunidad autónoma– lo que puede provocar una mayor atomización de la misma –con la justificación de favorecer la flexibilidad interna– y también conllevar una dispersión salarial y la correspondiente caída del salario del sector; (b) la imposición a las partes de un arbitraje vinculante que de manera forzosa deberá resolver las divergencias en la negociación de los convenios, una vez superado el plazo máximo de duración; y (c) la apuesta decidida por la flexibilidad interna de las empresas, sin mejorar los derechos de participación de los representantes de los trabajadores, favoreciendo así un mayor margen de actuación discrecional para las empresas en materias como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional.

### **Crisis económica y reformas laborales**

Las previsiones realizadas sobre el empeoramiento de la situación económica, tanto a nivel nacional e internacional –que apuntan a la recaída en una recesión<sup>19</sup>– han redoblado la presión a favor de una nueva reforma laboral de mayor calado que las realizadas en los dos últimos años.

Así, el discurso convencional plantea como argumento básico que el principal factor determinante de los problemas de competitividad de las empresas españolas – y, por tanto, de sus limitaciones para afrontar la situación económica adversa generada por la crisis – radica en la rigidez de las instituciones laborales.

---

<sup>19</sup> Los últimos datos publicados por el INE reflejan una variación trimestral negativa del PIB del 0,3% a finales de 2011.

Más concretamente, se remarca que la actual etapa de crisis ha vuelto a poner de manifiesto los efectos macroeconómicos negativos del modelo de negociación colectiva, destacando que aspectos como la elevada inercia salarial, el bajo grado de coordinación, la imposibilidad de renegociación de los convenios sectoriales y la poca operatividad de sus cláusulas de descuelgue han impedido a muchas empresas hacer frente al cambio de ciclo con medidas distintas al ajuste del empleo.

Frente a estos argumentos, es posible plantear una interpretación alternativa en una doble dimensión.

Así, en primer lugar cabe destacar que los diferentes informes e investigaciones realizadas en la última década no aportan una evidencia empírica concluyente sobre la existencia de relaciones unívocas entre las instituciones laborales – como el modelo de negociación colectiva o la legislación de protección del empleo – y los resultados macroeconómicos. Un hecho que debería aconsejar cierta precaución, por tanto, a la hora de enunciar correlaciones simplistas e “inequívocas” sobre las diferentes variables que intervienen en el funcionamiento de los mercados de trabajo.

En segundo lugar, en relación a las tesis que sitúan las causas de la crisis en España principalmente en el ámbito laboral, es importante reiterar la idea de que el mercado de trabajo ni crea ni destruye empleo, sino que transmite al mismo la evolución de los mercados de productos. Un mecanismo que puede funcionar peor o mejor, pero cuya evaluación precisa abordar los factores que perturban la actividad económica – especialmente, desde el lado de la demanda – y cómo el mercado de trabajo transmite las mismas.

### **La salida de la crisis no depende de las políticas laborales**

El corolario de este argumento es que la salida de la crisis no dependería únicamente de las políticas laborales, sino que son otras las políticas – horizontales y sectoriales – que deberían cobrar un mayor protagonismo a la hora de afrontar los retos estructurales que plantea el actual escenario a la economía española. Unas políticas que – aún no siendo laborales – inciden de forma central en la creación de empleo, ya que sin ellas las medidas estrictamente laborales ven reducida sensiblemente su eficacia y, a la inversa, si se desarrollan adecuadamente permitirán que las medidas laborales desplieguen todo su potencial.

Así, de un lado se plantea a corto plazo profundizar las actuaciones destinadas a mitigar las consecuencias más inmediatas de la crisis, tales como: el aumento de la inversión pública y privada para frenar en primer lugar la destrucción de empleo; medidas de carácter financiero que hagan fluir el dinero a las empresas y personas, y el reforzamiento de la protección social, a través de actuaciones complementarias para quienes hayan agotado o agoten las prestaciones, y para las familias cuyos componentes estén todos en situación de desempleo.

De otro, se propone la puesta en marcha de una estrategia de intervención a más largo plazo con el fin de promover una reorientación del modelo productivo sobre bases económicas más sólidas, que favorezca a su vez la creación de más y mejor empleo, mayores cotas de justicia social y sostenibilidad medioambiental.

Un objetivo estratégico ambicioso sin duda, cuya consecución requiere la combinación de políticas y medidas en diferentes ámbitos de actuación, desde la premisa de que el cambio de modelo productivo implica tanto el impulso de potenciales actividades emergentes en los diferentes sectores, como cambios sustanciales de las políticas de gestión de las empresas españolas (tradicionalmente orientadas, en términos

generales, a la búsqueda de la competitividad vía reducción de precios y costes laborales).

### **Las reformas laborales no consensuadas están abocadas al fracaso**

Ello no es óbice naturalmente que, en este escenario estratégico, puedan plantearse actuaciones que inciden sobre el ordenamiento laboral.

Unas actuaciones que deberían orientarse a promover objetivos como: la reducción real de la segmentación del mercado de trabajo (por ejemplo, combatiendo el uso injustificado de la contratación temporal o el recurso generalizado a la subcontratación); la adopción consensuada, con la participación de los trabajadores, de mecanismos de flexibilidad interna que favorezcan la adopción de medidas alternativas a la destrucción de empleo en situaciones de crisis; o el enriquecimiento de los contenidos de los convenios colectivos en aquellos temas relacionados con el fomento de la productividad activa –es decir, acompañada de la creación de empleos– tales como la innovación y la formación.

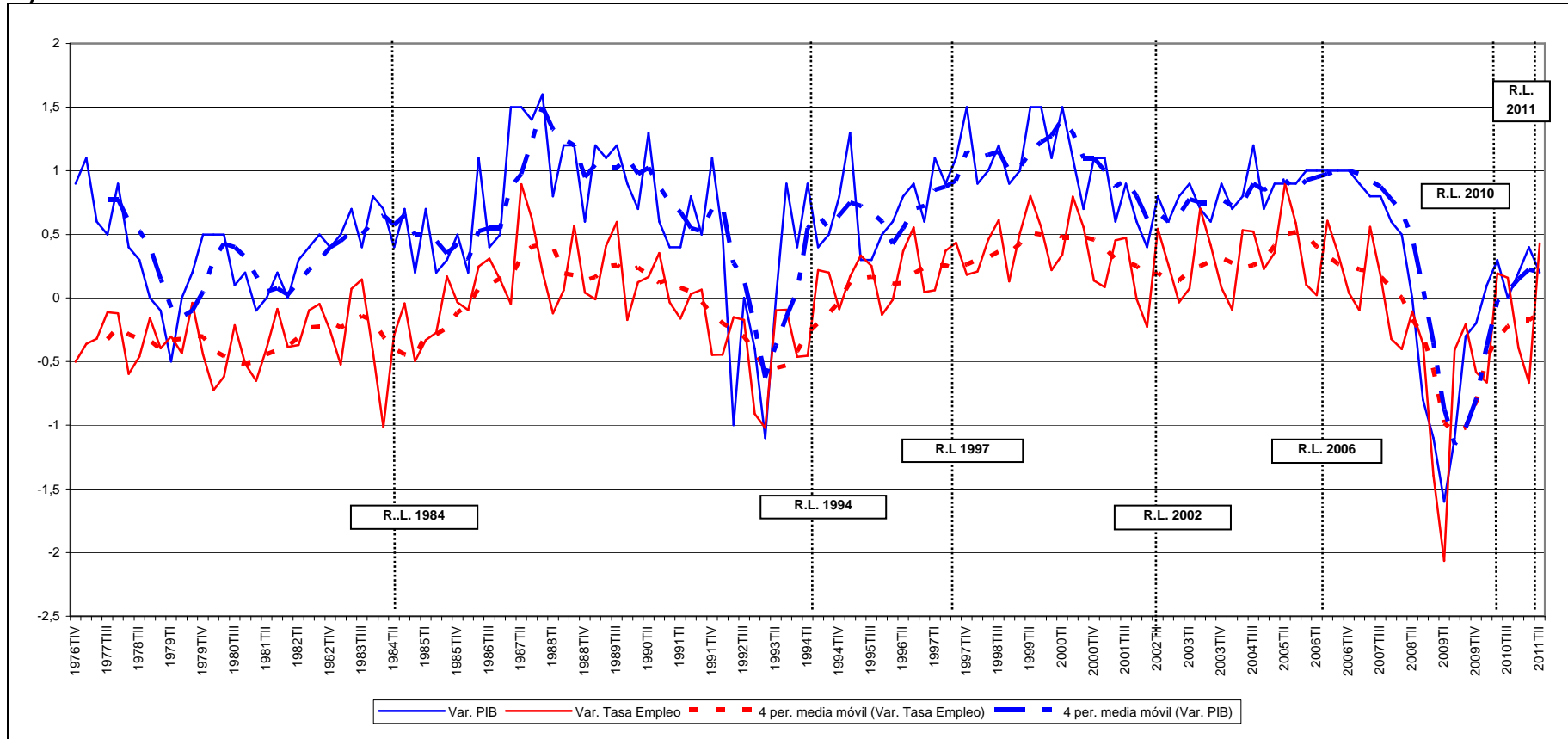
En todo caso, a modo de reflexión final es importante resaltar que –más allá de su contenido– **las reformas legales operadas a espaldas de la voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales están abocadas al fracaso**, y sólo los acuerdos alcanzados entre estas organizaciones podrán dar efectividad a los objetivos dispuestos por los poderes públicos, máxime cuando afecten a materias reconocidas constitucionalmente como consustancialmente propias de los interlocutores sociales (como es el caso de la negociación colectiva).



## ANEXO

Se incluye de forma adicional un anexo estadístico con los principales datos sobre la evolución de la actividad económica y el empleo en España en las últimas décadas.

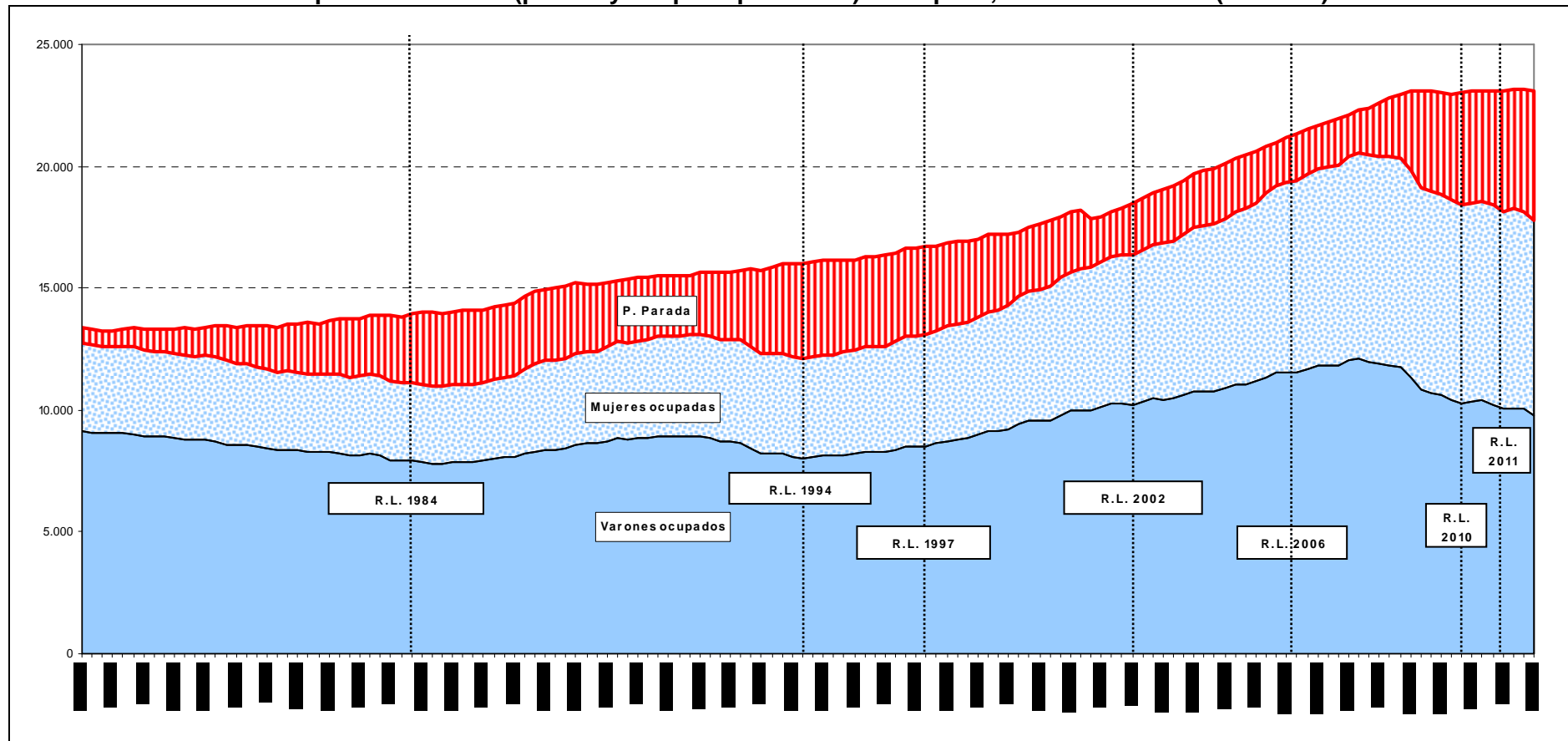
**Gráfico 1. Evolución del PIB y la tasa de empleo en España, 1976-2011 (variación trimestral y media móvil -4 últimos trimestres-, en %)**



Fuente: elaboración propia a partir de la *Contabilidad Nacional Trimestral de España* y la *Encuesta de Población Activa* (INE) 2011.

Las reformas laborales se han sucedido tanto en periodos de crecimiento económico como de recesión. La evolución de la economía y el empleo (medida a través del PIB y tasa del empleo) reflejan que no existe una relación directa entre ambos. Las reformas laborales han aparecido en momentos en los que ya existía una cierta recuperación económica y de empleo, lo cual pone en entredicho su impacto y refuerza la importancia de la estructura productiva y el modelo de crecimiento que se ha seguido a lo largo de las últimas décadas.

**Gráfico 2. Evolución de la población activa (parada y ocupada por sexos) en España, 1976/IIIT-2011/IVT (en miles)**

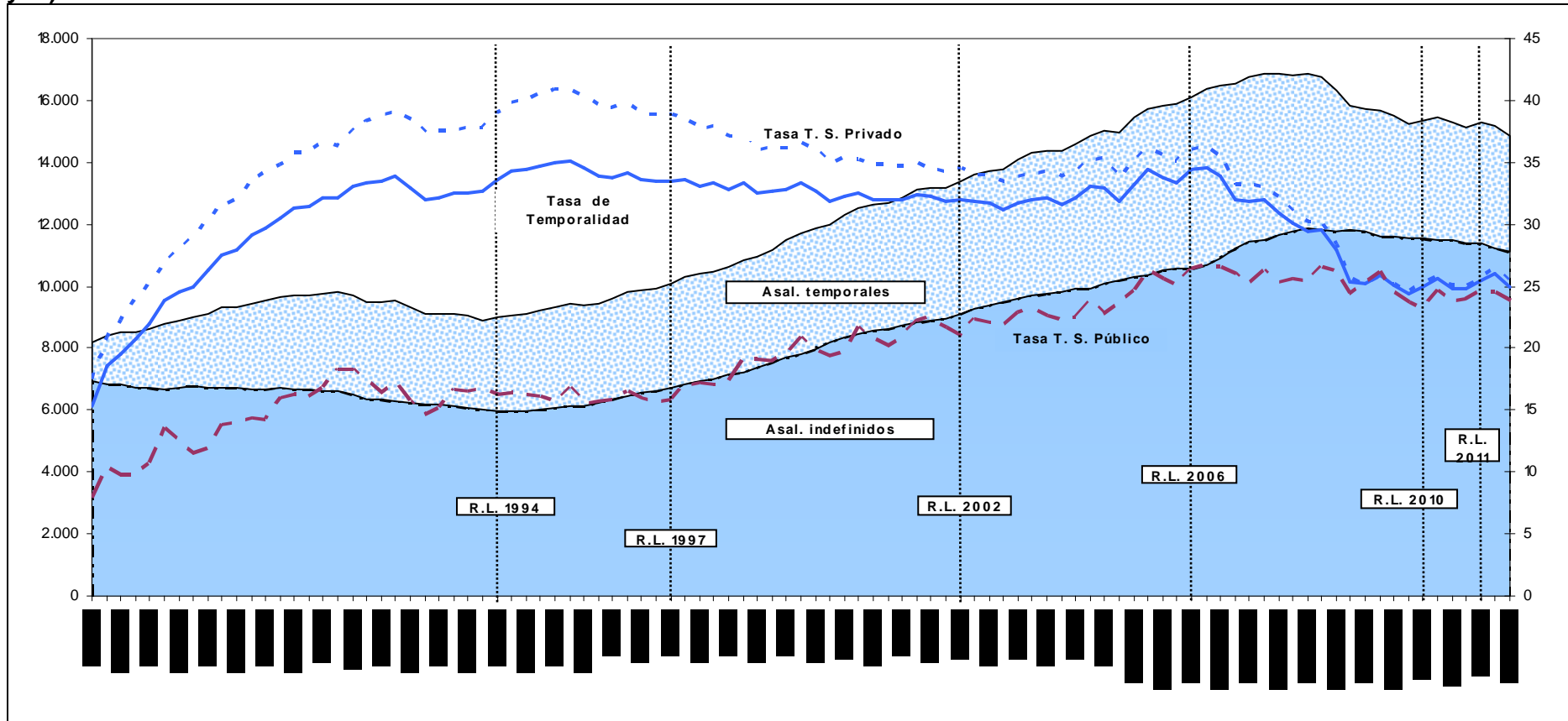


Fuente: elaboración propia a partir de la *Encuesta de Población Activa* (INE) 2011.

La evolución del mercado de trabajo en las últimas décadas evidencia cambios estructurales de enorme importancia. Existe un significativo aumento de la población activa (ocupada y parada), siendo especialmente relevante la incorporación de las mujeres al empleo, que comienza

en la década de los ochenta y es más intensa en las décadas posteriores. Las reformas laborales no han significado una alteración de estas grandes tendencias.

**Gráfico 3. Evolución de la población asalarada y tasa de temporalidad en España, por sector de actividad, 1987/IIT-2011/IVT (en miles y %)**



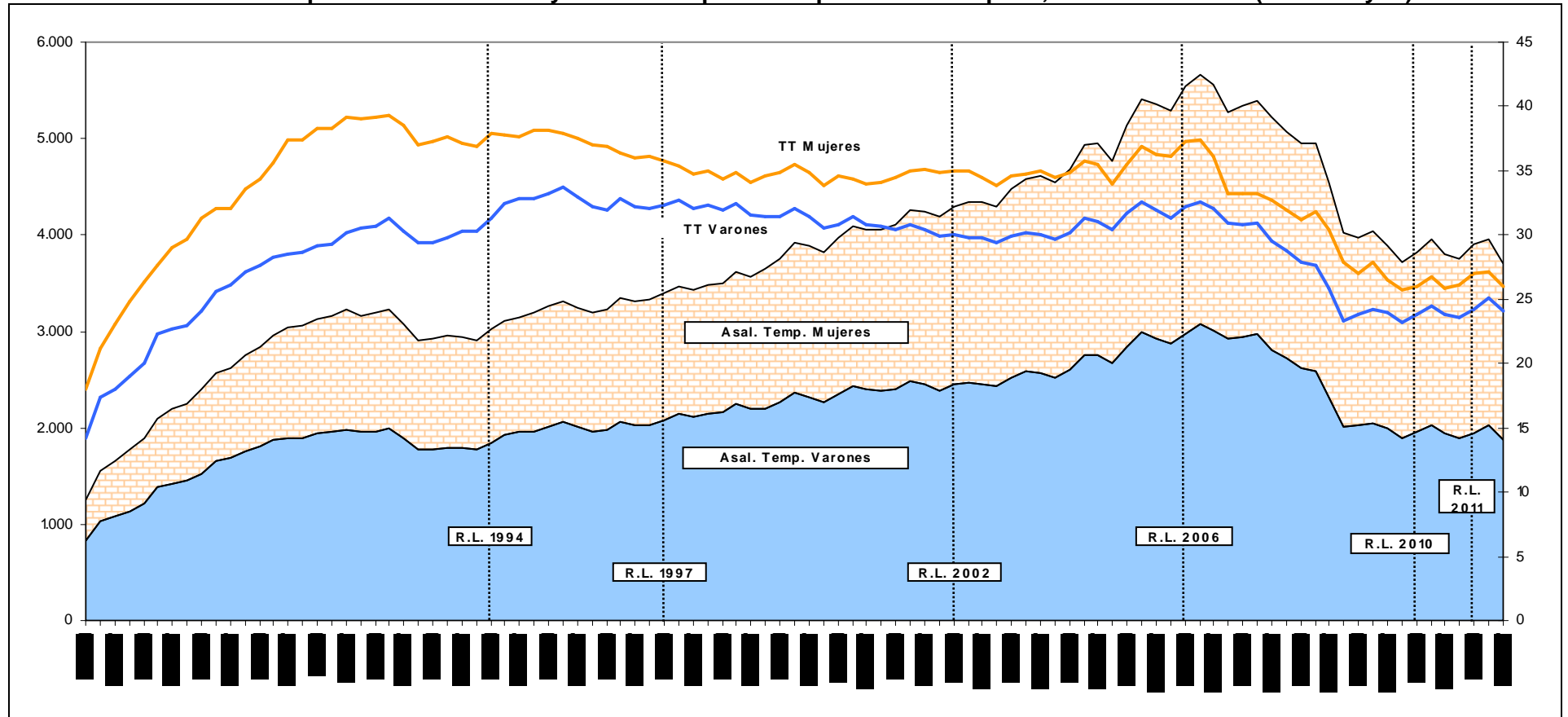
Fuente: elaboración propia a partir de la *Encuesta de Población Activa* (INE) 2011.

Desde la reforma de 1984 se produce un aumento significativo de la contratación temporal, que progresivamente tiene cada vez más peso en el conjunto del empleo, tal y como refleja la tasa de temporalidad. Una tendencia que experimenta una cierta reducción a partir de 2006 -en



parte por la reforma de 2006-, pero sobre todo a partir de 2008 por la destrucción de empleo temporal a partir de la crisis económica. Las reformas laborales han significado, tal y como se ha mencionado en el trabajo, una mayor precarización de las condiciones laborales de la población trabajadora.

**Gráfico 4. Evolución de la población asalarada y tasa de temporalidad por sexo en España, 1987/IIT-2011/IVT (en miles y %)**



Fuente: elaboración propia a partir de la *Encuesta de Población Activa* (INE) 2011.

Por sexo, se observa que el aumento del empleo temporal es más relevante en el caso de las mujeres, quienes a lo largo de las últimas décadas reflejan una tasa de temporalidad significativamente superior a la de los varones, tanto en periodos de crecimiento como de crisis. Es una muestra de la segmentación del mercado de trabajo, a la que las reformas laborales han ayudado a través del impulso de la temporalidad en el empleo.

**Tabla 1. Tasa de temporalidad en España, por sector de actividad, 1987, 1991 y 1994 (segundos trimestres; en %)**

	1987TII	1991TII	1994TII	Var. 91-87	Var. 94-91
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	44,5	59,1	59,5	14,6	0,3
Pesca	10,2	26,8	35,1	16,6	8,3
Industrias extractivas	7,7	16,1	16,6	8,3	0,6
Industrias manufactureras	11,4	27,3	27,7	15,9	0,4
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	4,3	11,3	14,0	7,0	2,7
Construcción	29,1	55,7	60,0	26,6	4,3
Comercio repar. veh. de motor, motocicl. y artíc. personales y de uso doméstico	15,0	36,1	39,2	21,0	3,2
Hostelería	25,0	45,8	53,9	20,8	8,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,9	19,7	24,0	11,9	4,2
Intermediación financiera	3,5	12,4	13,6	8,9	1,2
Actividades inmobiliarias y de alquiler servicios empresariales	16,3	40,1	42,9	23,8	2,8
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	7,7	15,6	14,0	7,9	-1,6
Educación	9,3	20,1	22,1	10,8	2,1
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	10,7	23,9	25,3	13,2	1,4
Otras act. sociales y de serv. prestados a la comunidad serv. Personales	15,2	33,2	35,5	18,1	2,3

Hogares que emplean personal doméstico	18,3	38,7	41,3	20,4	2,6
Organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>15,3</b>	<b>32,1</b>	<b>33,6</b>	<b>16,8</b>	<b>1,5</b>

Fuente: elaboración propia a partir de la *Encuesta de Población Activa* (INE) 2011.

El aumento y la persistencia de la temporalidad en el mercado de trabajo en España no puede ser entendida si no se atiende a la especialización productiva de la economía española, que se articulado, como se ha mencionado anteriormente, en sectores de actividad con una baja productividad, escaso nivel de innovación e investigación y unos elevados niveles de precariedad en el empleo. Entre 1987 y 1991, los sectores en los que más aumenta la temporalidad son Construcción, Actividades inmobiliarias, Comercio y Hostelería. Una tendencia que se mantiene a lo largo del periodo 1991-1994.

**Tabla 2. Tasa de temporalidad en España, por sector de actividad, 2008-2011 (segundos trimestres: en %)**

	<b>2008TII</b>	<b>2011TII</b>	<b>Var. 11-08</b>
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	57,7	55,1	-2,6
Industrias extractivas	23,3	11,7	-11,6
Industria manufacturera	28,1	13,2	-14,9
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	16,6	16,7	0,1
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	13,3	16,8	3,5
Construcción	49,8	41,7	8,1
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	24,6	16,8	-7,7
Transporte y almacenamiento	21,9	17,2	-4,7
Hostelería	37,9	36,7	-1,2
Información y comunicaciones	24,9	18,2	-6,7
Actividades financieras y de seguros	12,1	7,5	-4,6
Actividades inmobiliarias	17,4	13,2	-4,1

Actividades profesionales, científicas y técnicas	25,2	19,1	-6,1
Actividades administrativas y servicios auxiliares	30,6	25,9	-4,7
Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	19,3	25,2	5,9
Educación	27,5	26,7	-0,8
Actividades sanitarias y de servicios sociales	27,8	33,1	5,2
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	36,6	37,3	0,7
Otros servicios	29,0	24,7	-4,3
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	36,8	35,4	-1,4
<b>Total</b>	<b>32,4</b>	<b>23,2</b>	<b>-9,2</b>

Fuente: elaboración propia a partir de la *Encuesta de Población Activa* (INE) 2011.

En el periodo de crisis, entre los años 2008 y 2011, se produce una caída de la tasa de temporalidad de 9 puntos porcentuales como consecuencia de la fuerte destrucción de empleo temporal, siendo especialmente relevante en aquellos sectores que fueron protagonistas del periodo de crecimiento anterior (como por ejemplo la Construcción).

**Tabla 3. Contratos registrados en el INEM-SEPE, por tipo de contrato, 1991-2011**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Indefinido ordinario	172.378	170.796	101.786	148.900	212.826	204.235	162.423	178.033	220.789	313.869	318.474	434.341	423.732	491.648	547.449	665.200	989.589	876.094	602.804	579.933	544.428
Indefinido fomento empleo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	300.513	283.934	305.129	285.285	350.763	315.489	236.380	181.217	150.658	97.504
Minusválidos	-	-	-	-	-	4.815	5.725	6.546	9.848	11.062	12.138	8.352	8.279	9.497	10.021	11.797	13.096	10.431	7.966	8.185	7.166
Obra o servicio	1.476.30	1.524.653	1.557.92	2.320.883	2.356.04	2.523.626	2.766.097	3.177.197	3.878.145	4.133.772	4.075.495	5.058.733	5.323.303	6.057.836	6.401.169	6.841.222	6.863.482	6.197.272	5.469.156	5.623.676	5.599.364

	1		9		6																	
Eventual circunstan- cias de la producció n	1.20 3.27 7	1.187 .989	1.08 4.85 9	1.421 .466	2.24 3.44 9	2.784 .008	3.466 .366	4.113. 998	4.547. 402	4.830. 731	4.836. 729	6.233. 171	6.466. 845	7.117. 436	7.487. 659	7.732. 664	7.673. 381	6.639. 433	5.465. 298	5.752. 225	5.890. 664	
Interinida d	266. 710	277.7 75	278. 555	307.3 74	403. 832	465.5 95	533.3 21	586.7 06	709.3 32	715.1 32	734.5 61	1.003. 414	1.067. 405	1.234. 104	1.314. 449	1.373. 861	1.491. 771	1.535. 263	1.502. 009	1.566. 999	1.585. 936	
Lanzamie nto nueva actividad	48.4 05	64.06 5	79.7 34	181.9 80	372. 467	403.3 41	183.4 66	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fijo discontinuo	96.7 76	79.63 1	76.6 05	3.623																		
Indefinido RDL 8/1997							126.3 08	325.2 95	379.6 91	421.7 26	235.5 78											
Temporal	1.14 2.77 4	856.5 03	544. 812	266.5 00	56.8 16	44.31 4	17.86 3															
Temporal minusválidos	-	-	-	-	-	-	1.665	3.281	4.504	5.573	6.001	9.181	9.567	11.09 3	12.64 6	14.77 5	16.73 9	15.32 7	13.13 5	14.48 5	15.41 6	
Tiempo parcial	470. 884	539.6 82	635. 880	935.4 28	1.24 1.50 8	1.626 .233	1.983 .029	2.367. 093	2.412. 823	2.512. 104	2.665. 284											
Temp. De inserción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	52.72 4	89.24 7	67.52 3	4.969	459						
Relevo	-	-	-	-	-	213	-	-	-	-	-	7.312	10.76 6	16.03 0	22.75 1	30.20 6	34.61 8	40.64 6	34.16 2	20.45 9	19.11 7	
Jubilación parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.806	10.32 7	15.78 0	21.23 2	27.35 4	29.44 5	36.88 4	36.51 8	27.78 7	27.26 8	

Sust. Jubilación 64 años	-	-	-	-	-	2.779	2.783	2.921	2.888	2.754	2.194	1.497	1.135	1.684	1.697	1.608	1.978	2.045	2.120	2.220	2.327
Practicas	187.118	109.324	55.649	50.962	69.975	70.054	81.056	94.926	94.676	92.279	75.762	78.195	76.471	85.845	85.577	90.461	81.017	62.793	43.289	47.536	51.545
Aprendizaje	-	-	-	208.975	179.072	184.577	73.593	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Formación	262.841	137.706	55.114	-	-	-	82.558	147.415	154.000	119.091	121.207	126.568	125.774	126.534	120.584	117.654	109.407	78.986	61.527	59.047	60.022

Fuente: elaboración propia a partir de las *Memorias* de Consejo Económico y Social de España (datos 1991-1998) y las *Estadísticas de contratación* del Servicio Estatal Público de Empleo (2002-2011), 2012

**Tabla 3. Contratos registrados en el INEM-SEPE, por tipo de contrato, 1991-2011 (cont.)**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Modalidades específicas*	15.055	16.754	15.829	21.179	23.484	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mujeres sobrerrepresent.	-	-	-	-	-	155	53	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mujeres reincorporadas	-	-	-	-	-	322	99	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jóvenes menores de 25	-	-	-	-	-	831	259	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jóvenes de 25 a 29	-	-	-	-	-	723	292	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Mayores de 45	-	-	-	-	-	6.872	3.055	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Minusválidos en CEE	-	-	-	-	-	8.372	10.033	13.380	16.231	17.837	16.920	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros contratos	179.999	170.869	137.113	140.993	143.556	307.500	307.500	332.808	394.673	432.165	464.537	318.687	217.455	197.201	149.394	119.263	99.886	89.983	82.209	74.502	71.410
Total contratos iniciales	5.528	5.135747	4.623865	6.008263	7.303031	9.807514	9.807514	11.349599	12.824998	13.609293	13.583884	13.639494	14.114240	15.737340	16.464882	17.377287	17.719898	15.821537	13.501410	13.927712	13.972167
Convertidos en indefinidos	-	-	-	-	-	286.051	286.051	313.680	410.329	219.626	472.600	539.754	553.823	613.444	700.083	1.149.485	902.210	779.700	520.427	489.438	461.065
Adscripciones en colaboración social	-	-	-	-	-	-	-	8.108	7.204	7.294	7.351	-	-	-	-	4.954	4.696	5.186	4.558	3.913	4.066
<b>Total contratos</b>	<b>5.528</b>	<b>5.135747</b>	<b>4.623865</b>	<b>6.008263</b>	<b>7.303031</b>	<b>10.093565</b>	<b>10.093565</b>	<b>11.663279</b>	<b>13.235327</b>	<b>13.836213</b>	<b>14.063835</b>	<b>14.179248</b>	<b>14.668063</b>	<b>16.350784</b>	<b>17.164965</b>	<b>18.531726</b>	<b>18.626804</b>	<b>16.606423</b>	<b>14.026395</b>	<b>14.421063</b>	<b>14.437298</b>

Fuente: elaboración propia a partir de las *Memorias* de Consejo Económico y Social de España (datos 1991-1998) y las *Estadísticas de contratación* del Servicio Estatal Público de Empleo (2002-2011), 2012.

\* Incluye modalidades específicas para mujeres, jóvenes, mayores de 45 años y minusválidos, así como las de relevo y sustitución jubilación a los 64 años.

La evolución de la contratación refleja que, pese a la variedad de las fórmulas contractuales, las más utilizadas a lo largo de las últimas décadas son el de obra y servicio, eventual por circunstancias de la producción, interinidad y contrato indefinido ordinario. Desde 1991 se observa un importante incremento de los contratos de obra y servicio y eventual, que son en la práctica los más utilizados en este periodo, muy por encima de los contratos indefinidos.