

USO-Madrid Jurídico

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO QUINCENAL DE

UNIÓN SINDICAL OBRERA
DE MADRID

27 noviembre
2015. Nº 47



Principales novedades del nuevo texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

Estimados compañeros y afiliados/as, vamos a comentaros el NUEVO TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. PUBLICACIÓN: [BOE del 24 de octubre de 2015](#). ENTRADA EN VIGOR: a los veinte días de su publicación (13 de noviembre de 2015).

PRINCIPALES NOVEDADES:

-Objeto. El presente Real Decreto Legislativo tiene por objeto aprobar un texto refundido en el que se integrasen, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), y todas las disposiciones legales relacionadas que se enumeran en artículo Uno. d) de la Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, así como las normas con rango de ley que las hubieren modificado.

ASPECTOS A DESTACAR:

-Relaciones laborales de carácter especial. Se incorporan expresamente en el artículo 2 del ET, como relaciones laborales de carácter especial, las siguientes (las cuales ya se entendían incluidas en la referencia genérica que

se hacía en este artículo): los menores sometidos a medidas de internamiento penal, la residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud y los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Se aclara, en cuanto a la de los estibadores portuarios, que presten servicio a través de entidades de puesta a disposición de trabajadores a las empresas titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías, siempre y cuando dichas entidades desarrollen su actividad exclusivamente en el ámbito portuario.

-Forma del Contrato. Dentro de la regulación de la forma del contrato de trabajo a que se refiere el **artículo 8 del ET**, se incluye la relativa a la obligación de la empresa de comunicar a la oficina de empleo los contratos celebrados y sus prórrogas, anteriormente contenida en el artículo 16, añadiendo

USO-MADRID

C/ VALLEHERMOSO, 78

3ª -6ª PLANTA

28015 MADRID

TLFNO.: 91 598 63 30

FAX: 91 534 62 41

¡Visita la web!

www.uso-madrid.es



UNIÓN SINDICAL OBRERA
MADRID

que el tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

-Contrato de trabajo en prácticas. Se podrán determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales objeto de este contrato, recogido en el **artículo 11.1 del ET, mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior**, adaptando así esta modalidad contractual a la articulación del sistema de clasificación profesional mediante grupos profesionales.

-Jornada de trabajo a tiempo parcial. El **artículo 12** incluye algunas mejoras de redacción y concordancia con otros artículos del ET, y se completa con lo siguiente: A estos efectos, **la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias** a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Asimismo, y **por lo que respecta al contrato de relevo, se añade en la regla b) del apartado 7, que b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo,**

igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

-Contrato fijo discontinuo. La regulación que anteriormente se efectuaba de este contrato en el artículo 15.8 del ET **pasa regularse en el artículo 16.**

-Prevención de riesgos laborales. Se **sustituyen las menciones a la seguridad e higiene en el trabajo**, que han quedado obsoletas con el transcurso del tiempo **por las de prevención de riesgos laborales o seguridad y salud en el trabajo.**

Muestra de ello es la nueva redacción que se da al **artículo 19** :

- El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.
- El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y el trabajador está obligado a seguirla y realizarla, todo ello en los términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La obligación de facilitar formación en la materia pasa a convertirse en obligación de garantizar que cada trabajador recibe formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en la materia al inicio de la contratación y al producirse cualquier cambio en sus funciones o en la tecnología del puesto de trabajo.

En cuanto a la posibilidad de paralizar la actividad por riesgo de accidente, se podrá acordar por mayoría de los representantes de los trabajadores o por decisión mayori-

Se sustituyen las menciones a la seguridad e higiene en el trabajo, que han quedado obsoletas con el transcurso del tiempo por las de prevención de riesgos laborales o seguridad y salud en el trabajo.

taria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

-Fondo de Garantía salarial. Se renumera para adecuarlo a la supresión del apartado 8 efectuada por la ley 22/2013, de 22 de diciembre, el artículo 33 a partir del apartado 8 respecto al abono por el Fondo de Garantía Salarial al trabajador de una parte de la indemnización en cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, en aquellos contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores, cuando el contrato se extinguía por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

-Descanso semanal, fiestas y permisos. Se incluye como causa para disfrutar del derecho a la ausencia de una hora al trabajo del artículo 37.4 ET el acogimiento con fines adoptivos, así como la reducción prevista por cuidado derivado de cáncer u otra enfermedad grave.

-Suspensión del contrato de trabajo. En la relación de causas de suspensión del contrato de trabajo que establece el artículo 45 del ET se elimina la relativa al servicio militar y la prestación social sustitutoria, alterando el orden de los epígrafes, pero sin modificar su contenido. Asimismo, **se incluye la suspensión del contrato por paternidad, como apartado 7 del artículo 48, pero debe leerse junto con la Disposición Transitoria Séptima que establece su duración en trece días hasta que no entre en vigor la ley 9/2009, de 6 de octubre o veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa,**

cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. En el nuevo apartado 7 del artículo 45 se establece el derecho durante **cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables.** Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. Cuando el periodo de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

-Reclamación al Estado de los salarios de tramitación. El artículo 57 que recogía el derecho del empresario a reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el artículo 56.2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles pasa a ser, con la misma redacción, el apartado 5 del artículo 56.3.

-Disposiciones adicionales. Las novedades más importantes se encuentran en la D.A. 1ª, 2ª y 9ª. La disposición adicional primera establece la no sumisión del trabajo realizado por cuenta propia a la legislación

laboral, salvo que se disponga expresamente en una norma. La disposición adicional segunda se dedica a la ampliación de la limitación de edad y duración de los contratos de formación y de aprendizaje. Asimismo, en estos contratos las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. La disposición adicional novena regula las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

-Régimen Transitorio.

• **Continuarán siendo de aplicación a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley las normas específicas aplicables a cada una de las modalidades contractuales que estuvieran vigentes en el momento en que dichos contratos se concertaron**, salvo que otra cosa se hubiera establecido legalmente.

Respecto de las demás Disposiciones Transitorias incluidas en este texto refundido, se mantiene inalterable la normativa anterior.

Particularmente:

- Disposición transitoria segunda. Contratos para la formación y el aprendizaje.
- Disposición transitoria tercera. Contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación.
- Disposición transitoria cuarta. Negociación colectiva y modalidades contractuales.
- Disposición transitoria quinta. Limitación del encadenamiento de modalidades contractuales.
- Disposición transitoria sexta. Horas complementarias.
- Disposición transitoria séptima. Duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta la entrada en

vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre .

- Disposición transitoria octava. Indemnización por finalización de contrato temporal.
- Disposición transitoria novena. Normas transitorias en relación con las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
- Disposición transitoria décima. Régimen aplicable a expedientes de regulación de empleo iniciados conforme a la normativa anterior.
- Disposición transitoria undécima. Indemnizaciones por despido improcedente.
- Disposición transitoria duodécima. Salarios de tramitación.

-Disposiciones que se derogan. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto legislativo y en el texto refundido que aprueba y, en particular, las siguientes:

- El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- La disposición adicional cuarta y la disposición transitoria segunda de 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.
- La disposición adicional séptima y la disposición transitoria segunda de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Las disposiciones adicionales primera y tercera y las disposiciones transitorias primera, segunda y duodécima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- El artículo 5, la disposición adicional quinta y las disposiciones transitorias primera y segunda del 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 mante-

nimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

- El artículo 17, las disposiciones adicionales sexta y novena, las disposiciones transitorias quinta y sexta, el apartado 1 de la disposición transitoria novena y las disposiciones transitorias décima y decimoquinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

**Francisco José
Malfeito Natividad**

Director Asesoría
Jurídica

USO-Madrid

