



Fecha: 28-10-2015 | Materia: *Legislación*

## Publicación en el Boletín Oficial del Estado del 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.

El 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, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española, autorizó al Gobierno para 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 ese apartado, así como las normas con rango de ley que las hubieren modificado. El plazo para la realización de dicho texto era de doce meses a partir de la entrada en vigor de la citada Ley 20/2014, que tuvo lugar el 31 de octubre de 2014. En uso de esta delegación, el BOE del pasado 24 de octubre ha publicado un nuevo Real Decreto legislativo aprobando el ET, que viene a sustituir, entre otros, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Básicamente, se reproduce el contenido del anterior, con las siguientes adaptaciones:

- Se incorporan expresamente tres colectivos a las **relaciones laborales de carácter especial**, ya incluidos en la norma anterior a través de la referencia genérica: los menores sometidos a medidas de internamiento para cumplir su responsabilidad 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 (art. 2).
- Se incluye la obligación empresarial de **comunicar a la oficina de empleo** los contratos celebrados y sus prórrogas del anterior art. 16.1 al actual art. 8, dedicado a la forma del contrato (que es objeto a su vez de una reordenación). Además, **se añade el sometimiento a la normativa de protección de datos**, del tratamiento de la información facilitada en la copia básica del contrato (art. 8).
- En relación a los **contratos de trabajo en prácticas**, se adapta la articulación del sistema de clasificación profesional mediante grupos profesionales dada por la reforma laboral de 2012, de forma que con la nueva norma los convenios colectivos sectoriales

podrán determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales objeto de este contrato (art. 11.1 a).

- El contrato de **fijos discontinuos** se desglosa del art. 15, pasando a ser ahora el art. 16. No varía su regulación.
- Se le da una nueva redacción al título del artículo 19 siendo el actual **Seguridad y Salud en el trabajo**. Se elimina la mención “higiene”, para adaptarlo a la regulación de la prevención de riesgos laborales. Y se sustituye la expresión órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad por delegados de prevención.
- Respecto a la **suspensión con reserva de puesto de trabajo**, desaparecen, con toda lógica, las menciones a la prestación del servicio militar y de la prestación social sustitutoria, y se altera el orden de diversos epígrafes, sin modificar su contenido (art. 48).
- Se elimina el artículo 48 bis (**suspensión del contrato de trabajo por paternidad**) para ser añadido en el artículo 48 (suspensión con reserva del puesto de trabajo). De esta manera en un mismo artículo se regula la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo de ambos progenitores.
- Se elimina el artículo 57 (**regulación del pago de salarios de tramitación por el Estado**) y se transfiere su contenido íntegro al artículo 56 (despido improcedente).
- **Procedimiento concursal**. Debido a la traslación del contenido del anterior artículo 57 al actual 56, el anterior artículo 57 bis pasa a ser numerado como 57, siendo su única y lógica variación la adición de la mención concreta a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

Las demás normas que se integran en el nuevo Estatuto de los Trabajadores, lo hacen principalmente a través de sus disposiciones transitorias, entre las que destacamos:

- **Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley**. Se mantiene la regulación específica en vigor en el momento de la concertación de los contratos.
- **Contratos para la formación y el aprendizaje**. Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del quince por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de treinta años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a).

Las referencias realizadas en las disposiciones legales, reglamentarias o en los convenios colectivos al contrato para la formación deberán entenderse realizadas, a partir del 31 de agosto de 2011, al contrato para la formación y el aprendizaje a que se refiere el artículo 11.2 en la medida en que no se opongan o contradigan lo establecido en el mismo.

- **Contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación**. A efectos de lo establecido los artículos 12.6 y 7, se tendrán en cuenta las edades previstas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Negociación colectiva y modalidades contractuales**. Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato se entiende sin perjuicio de lo que estuviera establecido en los convenios colectivos sectoriales vigentes a 19 de

septiembre de 2010 sobre la duración máxima del contrato por obra o servicio determinados.

- **Limitación del encadenamiento de modalidades contractuales.** Se recuerda y aclara que lo previsto en el artículo 15.5 será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 18 de junio de 2010. Y respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, siempre que los contratos se hubieran celebrado a partir del 15 de junio de 2006.

Finalmente se concreta también:

- que respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes de 15 de junio de 2006, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 15 de junio de 2006.
- A los efectos de lo establecido en el artículo 15.5, se recuerda también que quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta meses a que se refiere el citado artículo el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.
- **Horas complementarias.** El régimen de horas complementarias pactado con anterioridad al 22 de diciembre de 2013 continuará siendo de aplicación en los contratos vigentes a dicha fecha, salvo que las partes acuerden modificarlo en los términos establecidos en la actual redacción de los apartados 4 y 5 del artículo 12.
- **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.** En tanto no entre en vigor la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, la duración del permiso de paternidad a que se refiere el primer párrafo del artículo 48.7 será de trece días ininterrumpidos ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

De conformidad con la disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, dicho permiso tendrá una duración de 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. La duración indicada se ampliará en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

- **Indemnización por finalización de contrato temporal.** La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1.c) se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:
  - Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011.
  - Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2012.
  - Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2013.
  - Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2014.
  - Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

La indemnización por finalización del contrato a la que se refiere el citado artículo 49.1.c) no será de aplicación a las extinciones de contratos celebrados con anterioridad al 4 de marzo de 2001, cualquiera que sea la fecha de su extinción.

- **Normas transitorias en relación con las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.** Lo establecido en la disposición adicional décima (*Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibilitem la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.*) del ET se aplicará a los convenios colectivos suscritos a partir del 8 de julio de 2012.

La citada disposición adicional décima se aplicará a los convenios colectivos suscritos con anterioridad al 8 de julio de 2012 en los siguientes términos:

- Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se produzca después del 8 de julio de 2012, la aplicación se producirá a partir de la fecha de la citada finalización.
  - Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se hubiera producido antes del 8 de julio de 2012, la aplicación se producirá a partir de esta última fecha.
- **Régimen aplicable a expedientes de regulación de empleo iniciados conforme a la normativa anterior.**

Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 (hecho bastante improbable, salvo que por “tramitación” se entienda la ejecución del expediente) se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

- **Indemnizaciones por despido improcedente.** La indemnización por despido prevista en el artículo 56.1 será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de treinta y tres días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a setecientos veinte días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a cuarenta y dos mensualidades, en ningún caso (*Dada la limitación del Gobierno en la refundición de textos vigentes, no se “aclara” con esta redacción la polémica que crea la STS de 29 de septiembre de 2014, de la que dábamos cuenta en nuestra Circular nº 5, de 9 de diciembre de 2014*)..

A efectos de indemnización por extinción por causas objetivas, los contratos de fomento de la contratación indefinida (*Recuérdese que esta modalidad contractual se crea tras los RR.DD.LL 8 y 9/97 que dan lugar a la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y Fomento de la Contratación Indefinida (BOE 30/12/97). Y como cuestión que en su día creó polémica fue la modificación del régimen del despido objetivo individual por causas tecnológicas, organizativas o de producción [art.52.c) del ET] para establecer para esta modalidad contractual la indemnización por despido improcedente en 33 días de salario por año de trabajo.*) celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

**La entrada en vigor, al no establecer el BOE otra cosa, se producirá el próximo 13 de noviembre.**

En el mismo Boletín Oficial de 24 de octubre, y en desarrollo de la misma habilitación que se le da al Gobierno por la Ley 20/2014, de 29 de octubre, citada *supra*, se publica el **Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo**, que deroga, fundamentalmente, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo; las Disposiciones Adicionales Sexta y Decimoséptima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; la Disposición Adicional Primera (último párrafo) de la Disposición Transitoria Segunda y la Disposición Final Primera del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo; y la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

**Misma fecha de entrada en vigor que para la norma anterior**