



**CONSEJO ECONÓMICO  
Y SOCIAL ESPAÑA**

**DICTAMEN SOBRE EL PROYECTO DE REAL DECRETO  
LEGISLATIVO POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO  
REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS  
TRABAJADORES**

Sesión Ordinaria del Pleno de 28 de julio de 2015

## **I. ANTECEDENTES**

Con fecha de 10 de julio de 2015 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social escrito del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el que se solicitaba, al amparo de lo dispuesto en el artículo 7.1.1 a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, de Creación del Consejo Económico y Social, que el CES emitiera dictamen sobre el Proyecto de Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dicha solicitud fue trasladada a la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social para la elaboración de una propuesta de dictamen.

El Proyecto viene acompañado de una Memoria de análisis del impacto normativo, elaborada de conformidad con el Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, en la que, en un único documento, se incluyen los apartados siguientes:

1. Resumen ejecutivo.
2. Oportunidad de la propuesta, donde se expone la motivación y los objetivos de la norma, así como las alternativas de la misma.
3. Contenido, análisis jurídico y descripción de la tramitación.
4. Análisis de impactos. En este apartado se contemplan los siguientes epígrafes: adecuación del proyecto al orden de distribución de competencias, impacto económico y presupuestario e impacto de género.

El vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo fue el resultado, por un lado, del mandato refundidor contenido en la Disposición final sexta de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; y, por otro, del mandato refundidor contenido en la Disposición final séptima de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, que habilitó al Gobierno para que, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la misma, elaborara un texto refundido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, incorporando, además de las modificaciones introducidas, entre otras por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, las efectuadas por un conjunto de disposiciones legales que relacionaba. Cabe apuntar que este segundo mandato refundidor se produjo principalmente como consecuencia de las modificaciones que llevó a cabo la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, en las normas objeto de refundición relacionadas en la Disposición final sexta de la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

El CES se pronunció sobre ambos proyectos como consecuencia de los dos citados mandatos refundidores. La primera, a través del Dictamen 10/94 sobre el Proyecto de Real Decreto Legislativo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (derivado del mandato refundidor de la Disposición final sexta de la Ley 11/1994, de 19 de mayo) y, la segunda, mediante el Dictamen 1/95 sobre el Proyecto de Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (derivado del mandato refundidor de la Disposición final séptima de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre).

Desde la entrada en vigor del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Estatuto de los Trabajadores ha experimentado numerosos cambios, siendo los de mayor calado los derivados de las distintas reformas laborales que han ido teniendo lugar desde entonces.

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, contiene en su disposición adicional segunda un mandato para que la Administración General del Estado (AGE) lleve a cabo una revisión, simplificación y, en su caso, una consolidación normativa de su ordenamiento jurídico. Además, en dicha disposición adicional se refleja la posibilidad de que, si se considera necesario, se proponga, por parte de la AGE, la elaboración de textos refundidos, siempre de conformidad con las previsiones constitucionales y legales en la materia.

La Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas (CORA), dada la previsión de abordar ese proceso de consolidación legal, solicitó a los distintos departamentos ministeriales una relación de leyes de su área que cumplieran una doble condición, por un lado, su relevancia para el área de actividad respectiva; y por otro lado, haber sido modificadas en numerosas ocasiones, incorporando, además, otras disposiciones complementarias a dichos textos.

En ese contexto, se aprobó la Ley 20/2014, de 29 de octubre, que delegó 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 de 1978, entre los que se encuentra el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el artículo uno de la Ley 20/2014, de 29 de octubre, se autoriza al Gobierno para aprobar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la misma (el 31 de octubre de 2014) diversos textos refundidos en los que se integren, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, las leyes y demás normas que en el mismo se enumeran, así como las normas con rango de ley que las hubieren modificado y las que, afectando a su ámbito material, puedan, en su caso, promulgarse antes de la aprobación por Consejo de Ministros de los textos refundidos que procedan y así se haya previsto en las mismas. Concretamente, este artículo uno, en su letra d), especifica:

“d) Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Asimismo, se incluirán en el texto refundido a que se refiere esta letra las disposiciones legales en relación con los preceptos del Estatuto de los Trabajadores, debidamente regularizadas, aclaradas y sistematizadas, que a continuación se indica”.

La Memoria que acompaña al presente Proyecto refleja que se persiguen los siguientes objetivos: integrar en un solo texto legal, estructurado y sistematizado como tal, 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 de igual rango que a partir de 1995 han venido a modificarlo o a extender su regulación más allá de la existente en aquel momento; y regularizar, aclarar y armonizar las disposiciones legales que se integran en el nuevo texto legal. Según dicha Memoria, el nuevo texto refundido pretende evitar la dispersión de la legislación laboral, reforzar la seguridad jurídica del ordenamiento y hacer más asequible para los destinatarios de la norma su correcto conocimiento y aplicación.

## II. CONTENIDO

El Anteproyecto sometido a dictamen consta de un artículo único de aprobación del texto refundido, una disposición derogatoria única, una disposición final única y el texto refundido propiamente dicho, que contiene noventa y dos artículos, veintiuna disposiciones adicionales, doce disposiciones transitorias y dos disposiciones finales.

*Artículo único.* Aprobación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Contiene la aprobación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

*Disposición derogatoria única.* Derogación normativa. Se derogan cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto Legislativo y en el texto refundido que aprueba y, concretamente, el texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y las disposiciones que se enumeran en sus diferentes apartados.

*Disposición final única.* Entrada en vigor. Este precepto establecerá la fecha de entrada en vigor de la norma.

### **TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

El proyecto de texto refundido mantiene íntegramente la estructura del texto en vigor, no así las disposiciones de la parte final, que se reestructuran en su totalidad.

#### **Título I. De la relación individual de trabajo.**

**Capítulo I.** Contiene las disposiciones generales a través de los artículos 1 a 13, subdividiéndose, a su vez, en cuatro secciones. Se destacan a continuación las principales modificaciones que se introducen.

El artículo 1, que regula el ámbito de aplicación, introduce una modificación en la redacción del apartado 3. a), adaptándose así a la normativa vigente en materia de función pública. En el artículo 2, que contiene las relaciones laborales de carácter especial, al igual que en el resto del texto refundido, se sustituye la expresión “trabajadores minusválidos” por la de “trabajadores con discapacidad”, y se actualiza la descripción de la relación laboral especial de los estibadores portuarios, que se adapta a su vigente marco normativo, refiriéndose a “los estibadores portuarios contratados por las sociedades anónimas de gestión de trabajadores portuarios para realizar actividades integradas en el servicio portuario de manipulación de mercancías”.

Igualmente, se citan expresamente relaciones laborales de carácter especial establecidas y reguladas en normas posteriores a la aprobación del texto refundido de 1995. En concreto, se mencionan la de los menores sometidos a la ejecución de medidas de

internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal; la de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud; y la de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Con carácter general, se adapta la terminología en todos los artículos referidos a prevención de riesgos laborales, y en concreto, en el artículo 4, que regula los derechos laborales, se modifica el apartado 2.d).

En el artículo 6, sobre el trabajo de los menores, se adapta el contenido a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluyendo, en cuanto al apartado 4, no solo la salud física, sino también la psíquica.

En cuanto a la forma del contrato, regulada en el artículo 8, se introduce el actual apartado 4 como segundo párrafo del apartado 2, y como apartado 3 se introduce el texto del actual artículo 16. Por otra parte, en lo que es el nuevo apartado 4, se incorpora la referencia adicional a la normativa en materia de protección de datos, así como la referencia al DNI o al número de identidad de extranjero.

Respecto al artículo 9, que regula la validez del contrato, se sustituye el término “jurisdicción competente” por el de la “jurisdicción social”, como se hará también en otros artículos posteriores, y se introduce el término “órgano”.

Las principales novedades que incorpora el artículo 11, relativo a los contratos formativos se encuentran en dos apartados. En el apartado 1.a), donde se suprime la referencia a niveles y categorías, cuando se alude a la habilitación a los convenios colectivos de ámbito inferior para determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales objeto del contrato formativo. En el apartado 2.h), con relación a la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje, se suprime la referencia a “situaciones protegibles”, manteniendo la expresión “contingencias protegibles”.

Respecto al artículo 12, sobre el contrato a tiempo parcial y contrato de relevo, cabe señalar que las referencias a las normas transitorias del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que se incluían en los apartados 6 y 7 del artículo 12, se han trasladado a una nueva disposición transitoria del propio Estatuto.

Asimismo, se modifica el apartado 7.b), en el sentido de que las excepciones a la duración general del contrato de relevo fijadas en el primer párrafo de ese apartado no son solo las del supuesto del párrafo segundo del apartado 6 (como contemplaba la norma hasta ahora) sino también las del párrafo tercero del propio apartado 7.

**Capítulo II.** Regula el contenido del contrato de trabajo a través de los artículos 14 a 38, a su vez, estructurados en cinco secciones, en donde se incorporan las siguientes novedades. En el artículo 15, que regula la duración del contrato, cabe destacar que en

el apartado 7 se sustituye la referencia a la formación profesional continua por “las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral”. El vigente apartado 15.8 pasa a ser un artículo independiente, el 16, y se suprime el actual apartado 10, ya que la nueva disposición final segunda del texto refundido está referida al desarrollo reglamentario.

El artículo 19 comienza sustituyendo el título de “seguridad e higiene” anterior por “seguridad y salud”, al igual que en sus apartados 1 y 2. El apartado 4, referido a la obligación empresarial de garantizar la formación de los trabajadores en materia preventiva, recoge una remisión genérica a lo que contempla al respecto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo. Además, se actualiza, tal y como se ha hecho en otros preceptos, la referencia a los órganos competentes para llevar a cabo las actuaciones reguladas en este apartado 5.

En el artículo 20, sobre la dirección y control de la actividad laboral, elimina el adjetivo “humana”, al referirse a la dignidad del trabajador, y se sustituye la referencia del apartado 4 a la verificación del “estado de enfermedad o accidente” por la de “estado de salud” del trabajador, en coherencia con la terminología de la vigente normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El artículo 22, que se ocupa del sistema de clasificación profesional, en su apartado 3 elimina la conjunción “e”, y se refiere a la ausencia de discriminación “tanto directa como indirecta” entre hombres y mujeres, lo que reproduce también en los artículos 23 y 24.

El apartado 1.c) del artículo 27, donde se regula el salario mínimo profesional, se recoge de forma correcta la denominación del IPC, índice de precios “de” consumo, según la terminología empleada por el Instituto Nacional de Estadística.

Por su parte, el artículo 29, sobre la liquidación y pago, sustituye el antiguo término “talón” por el de cheque, conforme a la normativa cambiaria aplicable.

Con respecto al artículo 33 relativo al Fondo de Garantía Salarial, al haberse eliminado el apartado 8 por la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, se da una nueva numeración a los apartados de este precepto.

La principal novedad que introduce el artículo 35 sobre las horas extraordinarias, es la sustitución de la expresión “paro forzoso”, en el apartado 2, por la de “situación de desempleo”.

El artículo 36, regula el trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo. En el apartado 4 se elimina la referencia a los “servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa”, como derecho de los trabajadores nocturnos. Igualmente, en el mismo apartado se sustituye la

expresión evaluación gratuita “de su salud” por la de evaluación gratuita “de su estado de salud”, término utilizado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, se sustituye la remisión a la “normativa específica en la materia” por una remisión más concreta a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Por su parte, en el artículo 37, relativo al descanso semanal, fiestas y permisos, el apartado 4.bis en vigor pasa a denominarse apartado 5, con la remuneración correspondiente del resto de apartados.

**Capítulo III.** Regula la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo en los artículos 39 a 57, distribuidos en cinco secciones, introduciendo como principales novedades, las siguientes. El artículo 44, que regula la sucesión de empresa, da una nueva redacción al apartado 4, al reubicar la expresión “una vez consumada la sucesión” detrás de “acuerdo”.

En el artículo 45, sobre las causas y efectos de la suspensión, se suprimen como causas de suspensión del contrato de trabajo, tanto el servicio militar como la prestación social sustitutoria, y se incorporan otras dos relacionadas con la prevención de riesgos laborales, como son el riesgo durante el embarazo y el riesgo durante la lactancia.

En el artículo 46 que contempla las excedencias, se sustituye el término “trabajador excedente” por el de “en excedencia voluntaria”.

Respecto a la suspensión con reserva de puesto de trabajo que se regula en el artículo 48, se sustituyen las referencias a “invalidez permanente” por “incapacidad permanente” y se elimina la referencia al servicio militar y a la prestación social sustitutoria, en coherencia con la supresión como causas suspensivas del contrato de trabajo.

Igualmente, se han reordenado los apartados 48.4 (maternidad, adopción y acogimiento), 48.5 (riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural) y 48.bis) (paternidad), que pasan a constituir los apartados 4 a 9 del artículo 48, con la consiguiente remuneración de los apartados siguientes.

En el artículo 53, que regula la forma y efectos de la extinción por causas objetivas, en el apartado 4.a) se hace referencia ahora a “periodos” en plural. En el apartado siguiente se adaptan las referencias normativas a la nueva ordenación del artículo 37. Finalmente, el apartado 4.c) cita expresamente el artículo 45.1.d), relativo a la maternidad, paternidad, adopción o acogimiento como causas de suspensión del contrato de trabajo.

Sobre la forma y efectos del despido disciplinario, regulados en el artículo 55, al igual que en artículo 53, se sustituye “dicho periodo” por “dichos periodos” y en los apartados 5.a) y 5.c) se menciona expresamente, de nuevo, el artículo 45.1.d). Por otro lado, el apartado 5.b) se adapta a las referencias al artículo 37, relativo al descanso semanal, fiestas y permisos.



En la regulación del despido improcedente, artículo 56, se incorpora como apartado 5 el actual artículo 57 relativo al pago por el Estado de los salarios de tramitación.

Por su parte, el artículo 57, sobre el procedimiento concursal, contiene el vigente artículo 57.bis).

**Capítulo IV.** Regula las faltas y sanciones de los trabajadores en un único artículo, el 58, cuyo contenido reproduce la regulación vigente.

**Capítulo V.** Contiene los plazos de prescripción en dos secciones comprendidas en los artículos 59 y 60. Este último precepto, en el caso de las infracciones cometidas por el empresario, se remite expresamente al texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

## **Título II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.**

**Capítulo I.** Contiene el derecho de representación colectiva en los artículos 61 a 76, donde cabe destacar las novedades siguientes.

El artículo 64, sobre los derechos de información y consulta y competencias, corrige la referencia que se hacía en el apartado sexto remitiéndose al apartado 4, por la cita correcta del apartado 5.

En el artículo 67, relativo a la promoción de elecciones y mandato electoral, se especifica en el apartado 2 que se dará traslado de la copia de la comunicación.

El artículo referente a las garantías, artículo 68, elimina la frase final del primer párrafo del apartado e) que hacía referencia a delegados de personal o miembros del comité de empresa.

**La Sección 2ª,** sobre procedimiento electoral, comprende los artículos del 69 al 76, en los que se regula: la elección de delegados de personal y miembros de comité de empresa, los representantes de los trabajadores que presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos, los requisitos y funciones de la mesa electoral, la votación para delegados y comités de empresa, y el procedimiento de reclamaciones en materia electoral.

El artículo 74, que regula las funciones de la mesa, precisa en el apartado primero que una vez se haya comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones ésta, en un plazo máximo de siete días trasladará tal comunicación a los trabajadores que deban constituir la mesa, y también, a los representantes de los trabajadores.

Respecto a la votación para delegados y comités de empresa que contempla el artículo 75, en el apartado séptimo, párrafo segundo, se sustituye la conjunción “y” por “u” entre

“falta de la firma del presidente de la mesa electoral” y “omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral”.

**Capítulo II.** En este capítulo, que comprende los artículos 77 a 81, se regula el derecho de los trabajadores a reunirse en asamblea, el lugar de reunión, la convocatoria, el régimen de votaciones, así como el derecho a locales y a tablón de anuncios por parte de los representantes de los trabajadores.

### **Título III. De la negociación colectiva y de los convenios colectivos.**

#### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

El capítulo se estructura en dos secciones, la Sección 1ª sobre la naturaleza y los efectos de los convenios colectivos, comprende los artículos del 82 al 86, en los que se regula: el concepto y eficacia de los convenios colectivos (art. 82), las unidades de negociación (art. 83), las reglas sobre concurrencia (art. 84), el contenido (art. 85) y vigencia de los convenios colectivos (art. 86). La Sección 2ª sobre la legitimación, comprende los artículos 87 y 88, en los que se determina: la legitimación de la representación de los trabajadores y del empresario para negociar en los distintos niveles de negociación (art. 87), y en la constitución de la comisión negociadora (art. 88).

#### **Capítulo II. Procedimiento.**

El capítulo se estructura en dos secciones, la Sección 1ª sobre tramitación, aplicación e interpretación de los convenios colectivos, comprende del artículo 89 al 91, en los que se regula: los trámites de la negociación del convenio colectivo (art. 89), los requisitos que han de observarse para que el convenio colectivo negociado sea válido (art. 90), y las reglas sobre aplicación e interpretación del convenio colectivo (art. 91).

El artículo 90 incorpora novedades de tipo formal, esto es, de nomenclatura. En primer lugar en el apartado primero, se establece que los convenios colectivos han de “formalizarse por escrito”, en lugar de “efectuarse por escrito”; en el apartado tercero se simplifica la referencia a las publicaciones oficiales en que deben publicarse los convenios colectivos; el apartado quinto, se vuelve a redactar, remitiéndolo a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, por último en el apartado sexto, se actualiza la denominación del Instituto de la Mujer, siendo ahora “Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades.” En la 2ª Sección relativa a la adhesión y extensión, que recoge el artículo 92, en el que se regulan dichos mecanismos.

#### **Disposiciones adicionales**

El Estatuto de los Trabajadores contará con veinte disposiciones adicionales, al haberse incorporado algunas de otras normas legales, además, se han derogado tres disposiciones.

La disposición final primera del texto de 1995, se convierte en la disposición adicional primera, ya que se considera contenido más propio de una disposición adicional, de acuerdo con las Directrices de Técnica Normativa de 2005.

La disposición adicional segunda, sobre los contratos para la formación y el aprendizaje.

Está formada por el apartado segundo de la disposición adicional decimonovena del vigente Estatuto y el apartado primero de la disposición adicional decimotercera de la Ley 35/2010, ambas referidas a las peculiaridades de esta modalidad de contrato en el ámbito de los programas públicos de empleo y formación.

En apartado primero de esta disposición, se hace referencia a “los programas públicos de empleo y formación contemplados en la Ley de Empleo”, en lugar de la realizada previamente a las acciones y medidas establecidas en el artículo 25.1.d) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

En la disposición adicional tercera, sobre negociación colectiva y contrato fijo de obra, la disposición adicional primera de la Ley 35/2010, sobre la regulación del contrato fijo de obra en la construcción, se trae al Estatuto.

Disposición adicional novena, relativa a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, integra la disposición final segunda del Estatuto (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos) y la disposición adicional sexta de la Ley 3/2012 (Medidas de apoyo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), constituyendo el apartado cuarto, y la disposición adicional sexta del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, para el apartado quinto.

En las siguientes disposiciones adicionales se mantiene el contenido y su ubicación en el Estatuto:

Disposición adicional cuarta. Conceptos retributivos

Disposición adicional quinta. Personal de alta dirección

Disposición adicional sexta. Representación institucional de los empresarios

Disposición adicional octava. Código de Trabajo

Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

Disposición adicional undécima. Acreditación de la capacidad representativa

Disposición adicional duodécima. Preavisos

Disposición adicional decimotercera. Solución no judicial de conflictos

Disposición adicional decimoquinta. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinado y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas

En los siguientes casos se actualiza el contenido de la disposición y se modifica su ubicación:

Disposición adicional decimocuarta. Consideración de víctimas del terrorismo a efectos laborales (antes disposición adicional vigésimo segunda).

Disposición adicional decimosexta. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público (antes disposición adicional vigésima).

Disposición adicional decimoséptima. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada en las Administraciones Públicas (antes disposición adicional vigésimo primera).

Disposición adicional decimooctava. Discrepancias en materia de conciliación (antes disposición adicional decimoséptima).

Disposición adicional decimonovena. Cálculo de las indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida (antes disposición adicional decimooctava).

Disposición adicional vigésima. Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad (antes disposición adicional segunda y parcialmente en vigor).

Disposición adicional vigesimoprimera. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares (antes disposición adicional decimocuarta).

**Disposiciones transitorias.** Se ha refundido el texto competente a éstas, y de las trece que había en el Estatuto anterior, ahora sólo se mantienen: parte de la segunda y la totalidad de la disposición transitoria decimotercera. Además, se han añadido otras, dando lugar a un total de doce disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera. Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley. Se sustituye las vigentes disposiciones transitorias primera y segunda por una más genérica, indicando que 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 de celebración del contrato, salvo que otra cosa se hubiere establecido legalmente.

Disposición transitoria segunda. Contratos para la formación y el aprendizaje

Los contratos para la formación y el aprendizaje podrán realizarse con menores de treinta años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por 100, sin que sea de aplicación el límite máximo de edad de 25 años que contempla el artículo 11.2.a) ET. Las referencias realizadas al contrato para la formación y el aprendizaje, en disposiciones legales, reglamentarias o convenios colectivos, deberán entenderse realizadas a partir del 31 de agosto de 2011, en la medida en que no se opongan o contradigan lo establecido en el art. 11.2 ET.

Respecto a la disposición transitoria tercera, sobre los contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación, a los efectos de las previsiones sobre aplicación gradual del contrato de relevo y de jubilación parcial, artículos 12.6 y 7 ET, se tendrán en cuenta las edades previstas en los artículos 161 y 166 y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

Disposición transitoria cuarta. Negociación colectiva y modalidades contractuales En materia de duración máxima del contrato de obra o servicio se aplicará lo dispuesto en el artículo 15.1.a) ET, sin perjuicio de lo que estuviera establecido en los convenios colectivos sectoriales vigentes a 18 de junio de 2010 sobre la duración máxima del contrato.

La disposición transitoria quinta, sobre la limitación del encadenamiento de modalidades contractuales, recoge las reglas temporales aplicables en la sucesión de contratos temporales del mismo trabajador con la misma empresa.

Disposición transitoria sexta. 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, de conformidad a lo previsto en el artículo 12.4 y 5 ET.

Disposición transitoria séptima. La duración del permiso de paternidad, en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento antes del 1 de enero de 2016, será de trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo cuando el hecho causante se produzca antes del 1 de enero de 2016. A partir del 1 de enero de 2016, el artículo 48.7 ET, el citado permiso se ampliará a cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en dos días más en los supuestos anteriormente señalados. Esta previsión se incorpora de la disposición final segunda de 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.

El permiso de paternidad de trece días se amplía a veinte cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en

la familia haya una persona con discapacidad. Dicha duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Disposición transitoria octava. Indemnización por finalización del contrato temporal. Por una parte, se recoge, con una adaptación del tiempo verbal utilizado, el calendario de la actual disposición transitoria decimotercera para la aplicación gradual de la indemnización prevista a la finalización del contrato temporal. Por otra, se integra parte de 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, que excluyó de dicha indemnización las extinciones de contratos celebrados con anterioridad al 4 de marzo de 2001.

La disposición transitoria novena, incorpora la disposición transitoria decimoquinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que establece reglas transitorias ante la consideración de nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

En la disposición transitoria décima, por una parte, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio. Por otra, los referidos expedientes 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 el expediente. Se recogen las disposiciones transitorias décima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y segunda de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

En la disposición transitoria undécima, sobre la indemnización por despido improcedente, se recoge la determinación de la cuantía de la indemnización por despido improcedente, según que la celebración del contrato se haya realizado antes o después del 12 de febrero de 2012. Se contempla la indemnización por extinción disciplinaria o por causas objetivas de los contratos de fomento de la contratación indefinida. Se incorpora lo previsto en la disposición transitoria sexta de la citada Ley 3/2012.

Respecto a la disposición transitoria duodécima, sobre los salarios de tramitación, lo dispuesto en el artículo 56.5 ET será de aplicación a los expedientes de reclamación al Estado de salarios de tramitación en lo que no hubiera recaído sentencia firme de despido el 15 de julio de 2012.

## **Disposiciones finales**

Las disposiciones finales primera y segunda han pasado a ser las disposiciones adicionales primera y novena, respectivamente. La disposición adicional tercera, se integra en la nueva disposición final segunda. La disposición final cuarta se suprime al existir consenso sobre la reserva de ley en materia de cotización. La disposición final quinta se mantiene, apareciendo como disposición final segunda, ampliando su contenido. Las dos disposiciones finales son, la disposición final primera, sobre el título competencial y la disposición final segunda, relativa al desarrollo reglamentario.

### **III. OBSERVACIONES GENERALES**

Durante las dos décadas transcurridas desde la aprobación, en marzo de 1995, del vigente Texto Refundido de la Ley el Estatuto de los Trabajadores (TRLET), se han llevado a cabo numerosas modificaciones de esta norma en un contexto de cambios y transformaciones de naturaleza sociolaboral y económica. Las múltiples modificaciones del TRLET en estos años, incluidas varias reformas laborales de calado, junto con la adición de nuevas disposiciones aprobadas por distintas normas de rango legal, y la extensión de su regulación, hacían necesario contar, y así se había reclamado desde diferentes ámbitos, con una nueva refundición que facilitase el conocimiento, la interpretación y la aplicación de dicha norma, central para las relaciones de trabajo. Desde estas consideraciones, parece adecuada la iniciativa de elaborar un nuevo texto refundido con los objetivos expresados en la memoria que acompaña al Proyecto sometido a dictamen, como son integrar en un solo texto legal el texto refundido de la LET y todas las disposiciones de igual rango que a partir de 1995 han venido a modificarlo o a extender su regulación más allá de la existente entonces, así como a regularizar, aclarar y armonizar las disposiciones legales que se integran.

Pero, precisamente, la relevancia y el carácter central que presenta para las relaciones individuales y colectivas de trabajo el TRLET exigirían, en opinión del Consejo Económico y Social, una mayor atención al procedimiento a seguir para su elaboración en lo que respecta a la participación en el mismo de los interlocutores sociales. La consulta efectuada a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, que se ha concretado a través del trámite de audiencia regulado en la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, propio del procedimiento de elaboración de los reglamentos, se ha acompañado de la aplicación del mínimo plazo allí previsto (7 días), sin que se hayan motivado las razones de ese trámite abreviado. Dicho plazo resulta insuficiente, en opinión de este Consejo, para garantizar el cumplimiento adecuado de la consulta en relación con una norma de esta importancia y características. Como también lo es el plazo de urgencia otorgado para la evacuación de dictamen por este órgano consultivo. El resultado perseguido, y concretado en el Proyecto de Real Decreto Legislativo, de refundir, aclarar y armonizar este conjunto de disposiciones legales, en relación con el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, demanda una labor de análisis exhaustivo y detenido por parte de los sujetos consultados que no parece posible efectuar en tan corto espacio de tiempo.

Más allá de dejar constancia de la insuficiencia de los plazos, el CES considera necesario llamar la atención sobre lo que entiende inadecuación del procedimiento seguido para canalizar la participación de los interlocutores sociales, procedimiento que debería haber garantizado una consulta real y con suficiente antelación a las



organizaciones empresariales y sindicales más representativas en relación con la labor refundidora acometida.

Desde una perspectiva de concepción general de las normas laborales, el CES considera que la iniciativa de elaboración de un nuevo Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como la que constituye el objeto de este dictamen, no debería ser óbice para acometer la elaboración del Código de Trabajo previsto en la disposición adicional octava del vigente Texto refundido, en el marco de un procedimiento que garantice una participación mediante el diálogo con las organizaciones de los interlocutores sociales.

En relación al contenido del Proyecto de Real Decreto Legislativo, y desde una perspectiva también de consideraciones generales, se estima necesario llamar la atención sobre la necesidad de mejorar determinados aspectos del mismo, de carácter formal pero no por ello carentes de relevancia. Tal es el caso de las referencias que se efectúan en el mismo a otras leyes, referencias que, en algunos casos, se hacen mediante la cita completa, en otros utilizando solamente la denominación de las mismas (a modo de ejemplo, la referencia a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales contenida en el artículo 19.4) y, en otros aludiendo únicamente a su identificación cronológica (a modo de ejemplo, la referencia a la L.O. 5/2002, contenida en el artículo 11.2,e). Parece aconsejable, por ello, homogeneizar el conjunto de las referencias normativas mediante la cita completa de las disposiciones en todos los casos. En este mismo orden de cosas, en las remisiones que se hacen a otros preceptos normativos, el CES estima aconsejable hacer mención al contenido de los artículos o disposiciones, en vez de a los numerales de los mismos, en aras de facilitar la lectura y la comprensión de las normas consideradas.

A continuación se formulan observaciones particulares al articulado, señalando que, a la vista de la insuficiencia mencionada del plazo de la consulta al CES, el dictamen aborda únicamente los cambios que parecen más relevantes en el texto refundido.

## **IV. OBSERVACIONES PARTICULARES**

### **Artículo 6. Trabajo de los menores**

El apartado 2 de este precepto establece que los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En el texto en vigor, se hace referencia a que los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

Respecto a la nueva redacción que incorpora el apartado 2, el CES llama la atención sobre los cambios y la remisión que introduce el nuevo precepto a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el sentido de que no se mantendrían los criterios sustantivos que se desprenden de la LET para la protección de los menores así como la referencia a su formación profesional y humana. Por ello, el CES entiende que se debería mantener la redacción vigente de este apartado, más clara en relación con el conjunto de la normativa aplicable sobre la materia.

### **Artículo 8. Forma del contrato**

En este artículo, que contiene entre otros aspectos el régimen jurídico de la forma del contrato de trabajo, se prevén diversos cambios en la redacción del apartado 4 (al que se desplaza el contenido del actual apartado 3), en relación con la obligación del empresario de proporcionar una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito a excepción de los de alta dirección. Entre dichos cambios figura la adición de un inciso al final del párrafo segundo de dicho apartado, según el cual “El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos”.

El CES considera, en relación con este inciso, que, sin perjuicio del carácter transversal de la normativa de protección de datos, y por tanto de su aplicación a los sujetos de la relación de trabajo en los términos en ella señalados, no parece necesaria su incorporación en este precepto ni adecuada dado el sentido unidireccional que presenta su redacción.

### **Artículo 19. Seguridad y salud**

En este precepto, en el que se actualiza el título en vigor por el de seguridad y salud, en su apartado 4 se da una nueva redacción estableciendo que 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 y en sus normas de desarrollo.

El texto en vigor hace alusión también a la obligación de facilitar la formación cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el trabajador o para sus compañeros o terceros. El CES entiende que debería mantenerse dicha redacción que especifica tal obligación de impartir formación en caso de que los trabajadores cambien de actividad, de modo que el nuevo texto no suponga una merma en el derecho de protección eficaz en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

El apartado 5 regula la actuación de los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo en caso de probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, así como la paralización de las actividades que podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo.

El CES señala que este precepto adolece de una falta de concordancia con la norma especial en materia de prevención de riesgos laborales, en concreto con lo dispuesto en su artículo 21, en el supuesto de riesgo grave e inminente, donde se establece que el acuerdo de paralización podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los representantes de los trabajadores.

A juicio del CES, la modificación del apartado 4, manteniendo en su integridad el apartado 5, produce mayor grado de inseguridad por la falta de concordancia señalada, por lo que considera que se debe revisar la modificación proyectada del artículo 19 en cuanto a la discordancia de fondo señalada, sin perjuicio de la oportunidad de la actualización terminológica.

### **Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.**

En el apartado séptimo del presente artículo se establece que las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 -de este precepto- serán resueltas por la jurisdicción social, y es en la Disposición adicional decimoctava donde

se incorpora la remisión al artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

A juicio del CES sería aconsejable mantener en el texto del apartado séptimo la referencia al artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción, como actualmente se hace en párrafo segundo del apartado sexto, y ello porque tiene un carácter más visible y porque así se hace en otros preceptos del presente Proyecto objeto de dictamen, en relación con las discrepancias entre empresarios y trabajadores en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente y en otros preceptos en los que también se sigue manteniendo no sólo la referencia a la Ley de la Jurisdicción, sino también título y capítulo que regula en concreto un procedimiento especial, como es el caso del artículo 65.5 de la LET.

**Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión y Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**

En el artículo 45, al relacionar las causas de suspensión del contrato de trabajo, se suprime la relativa al cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria (letra e) del artículo 45 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). Por su parte, en el artículo 48, que establece el régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo, se elimina, en su apartado tercero, la referencia al servicio militar o prestación social en coherencia con la supresión, llevada a cabo en el citado artículo 45, de éstas como causas suspensivas del contrato de trabajo.

A este respecto, el CES llama la atención de que el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria se encuentra en la actualidad únicamente suspendido, por lo que al CES le suscita dudas la supresión de los mencionados supuestos de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

**Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas**

El apartado 4.a) establece que será nula la decisión extintiva durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

El CES llama la atención sobre la modificación que puede introducir este apartado con respecto al texto vigente al cambiar la coma existente entre riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia por la conjunción o, por lo que a juicio del CES sería más

correcto mantener la coma entre ambos supuestos sin introducir ninguna disyuntiva entre las dos situaciones, manteniendo por tanto la redacción vigente.

#### **Artículo 85. Contenido.**

Este artículo, que regula el contenido de los convenios colectivos, establece en su apartado tercero que: “Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el apartado anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: (...).

En relación con el mismo extremo del actual artículo 85, lo que viene a hacer el precepto proyectado es cambiar la palabra “párrafo” por la de “apartado”. A este respecto, el CES llama la atención sobre que este cambio terminológico en dicha frase no proporciona claridad al texto, pues la referencia a la libertad de contratación está en el apartado primero y no en el segundo, existiendo ya un error en la redacción actual al referirse al párrafo anterior, por lo que la referencia debe ser al párrafo final del apartado primero del este artículo 85.

#### **Artículo 90. Validez**

El vigente TRLET, en el apartado 5 del artículo 90, establece que si la autoridad laboral estima que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes. En la redacción proyectada de este apartado se establece que si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

El CES considera que la citada nueva redacción del apartado quinto no aclara la regulación del supuesto contemplado, por lo que debería revisarse la modificación proyectada.

#### **Disposición adicional novena. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.**

A Juicio del CES, en el apartado quinto de esta disposición, relativo a las facultades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el caso de que alguna comunidad autónoma no tuviera constituido y en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ni mantuviera convenio de colaboración en vigor con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de esa comunidad, se

debería utilizar la conjunción “o” cuando en el mismo se dice que la “(...) Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores(...)”. Con ello, en opinión del CES, el texto se adecuaría a lo dispuesto en el artículo 82.3.

**Disposición adicional undécima. Acreditación de la capacidad representativa.**

En esta disposición se establece que “A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7, las comunidades autónomas deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal”.

A juicio del CES, sería oportuno aclarar, en esta Disposición, que la misma alude a la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, en la medida en que ésta se refiere a actas electorales.

## **V. CONCLUSIONES**

El CES remite las conclusiones del presente dictamen a las que se desprenden de las observaciones generales y particulares que se formulan en el mismo.

**28 de julio de 2015**

**Vº. Bº El Presidente**

**Marcos Peña Pinto**

**La Secretaria General**

**Soledad Córdova Garrido**