

**SIGA**

# Nuevo Estatuto de los Trabajadores

Documento elaborado por el  
Departamento Jurídico de SIGA

# REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE MARZO

---

El sábado día 24 de octubre se publicó en el BOE una versión refundida del Estatuto de los Trabajadores a través del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Este texto refundido se elabora a partir de la habilitación al gobierno a que hiciese una versión actualizada y definitiva hace casi un año.

Cuenta con los mismos 92 artículos, 21 disposiciones adicionales y 12 transitorias (dos menos de las que teníamos antes).

La norma teóricamente deroga un número importante de leyes (incluida la versión anterior del estatuto), si bien en realidad, acoge el contenido vigente de todas ellas, actualiza términos y no supone cambios significativos.

Entre los más destacados incluimos los siguientes:

- ▶ Incluye nuevas relaciones laborales especiales (artículo 2).
- ▶ Se define de forma integrada las obligaciones con respecto a la copia básica del contrato y los límites al uso de la información que este contiene (artículo 8).
- ▶ Elimina alguna mención a categoría profesional para sustituirla por grupo (artículo 11).
- ▶ Acoge permisos para quienes quieren adoptar para que puedan asistir las sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en paralelo a los permisos para la preparación al parto (artículo 37.3).
- ▶ Se elimina la mención al servicio militar y a la prestación social sustitutoria como causas de suspensión del contrato de trabajo, ya que desde hace más de una década nadie se encuentra en ninguna de esas situaciones (artículo 45).
- ▶ Las disposiciones adicionales y transitorias se renombran y reordenan, manteniendo contenidos.

Adjuntamos **CUADRO COMPARATIVO** con las novedades citadas anteriormente:

## ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre
<p><b>Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.</b></p> <p>1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).</li> <li>b) La del servicio del hogar familiar.</li> <li>c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.</li> <li>d) La de los deportistas profesionales.</li> <li>e) La de los artistas en espectáculos públicos.</li> <li>f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.</li> <li>g) La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.</li> <li>h) La de los estibadores portuarios que presten servicios <b>a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.</b></li> <li>i) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.</li> </ul>	<p><b>Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.</b></p> <p>1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).</li> <li>b) La del servicio del hogar familiar.</li> <li>c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.</li> <li>d) La de los deportistas profesionales.</li> <li>e) La de los artistas en espectáculos públicos.</li> <li>f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.</li> <li>g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.</li> <li>h) La de los estibadores portuarios que presten servicio a través <b>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.</b></li> <li>i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.</li> <li>j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.</li> <li>k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o</li> </ul>

<p>2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.</p>	<p>colectivos.</p> <p>I) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.</p> <p>2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.</p>
<p><b>Artículo 8. Forma del contrato.</b></p> <p>(...)</p> <p>2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.</p> <p><b>3. a)</b> El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.</p> <p>Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la <a href="#">Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo</a>, pudiera afectar a la intimidad personal.</p>	<p><b>Artículo 8. Forma del contrato.</b></p> <p>(...)</p> <p>2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.</p> <p>Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.</p> <p>3. El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.</p>

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

b) Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

4. **Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.**

5. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

4. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con **la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen**, pudiera afectar a la intimidad personal. **El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.**

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y

	<p>de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.</p> <p>5. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.</p>
<b>Artículo 11. Contratos formativos.</b>	<b>Artículo 11. Contratos formativos.</b>
<p>1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, <b>grupos, niveles o categorías profesionales</b> objeto de este contrato.</p> <p>(...)</p>	<p>1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo <b>o grupos profesionales</b> objeto de este contrato.</p> <p>(...)</p>
<b>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.</b>	<b>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.</b>
<p>(...)</p> <p>3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p>	<p>(...)</p> <p>3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p>

<p>(...)</p> <p>f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, <b>en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción</b>, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>(...)</p>	<p>(...)</p> <p>f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, <b>en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento</b>, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>(...)</p>
<p><b>Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.</b></p> <p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:</p> <p>a) Mutuo acuerdo de las partes.</p> <p>b) Las consignadas válidamente en el contrato.</p> <p>c) Incapacidad temporal de los trabajadores.</p> <p>d) Maternidad, paternidad, <b>riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses</b> y adopción o acogimiento, <b>tanto preadoptivo como permanente o simple</b>, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.</p> <p>e) <b>Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.</b></p> <p>f) Ejercicio de cargo público representativo.</p> <p>g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.</p> <p>h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.</p> <p>i) Fuerza mayor temporal.</p> <p>j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p>	<p><b>Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.</b></p> <p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:</p> <p>a) Mutuo acuerdo de las partes.</p> <p>b) Las consignadas válidamente en el contrato.</p> <p>c) Incapacidad temporal de los trabajadores.</p> <p>d) <b>Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento</b>, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.</p> <p>e) <b>Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.</b></p> <p>f) Ejercicio de cargo público representativo.</p> <p>g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.</p> <p>h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.</p> <p>i) Fuerza mayor temporal.</p> <p>j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p>

<p>k) Excedencia forzosa.</p> <p>l) Por el ejercicio del derecho de huelga.</p> <p>m) Cierre legal de la empresa.</p> <p>n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.</p>	<p>k) Excedencia forzosa.</p> <p>l) Ejercicio del derecho de huelga.</p> <p>m) Cierre legal de la empresa.</p> <p>n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo</p>
---	---