

LOS NUEVOS TEXTOS REFUNDIDOS DE NORMAS LABORALES

Los nuevos textos refundidos de normas laborales

La Ley 20/2014, de 29 de octubre, autorizó al Gobierno la aprobación de diversos textos refundidos en relación con aquellas leyes que, habiendo sido modificadas en numerosas ocasiones, destacan por su relevancia en un área de actividad específica. Textos refundidos «en los que se integren, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas», las distintas normas y disposiciones que se señalan en la Ley 20/2014.

En este Foro se describen las principales características de los textos refundidos publicados en materia laboral.

PALABRAS CLAVE

Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido de la Ley de Empleo, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Prestación protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, FOGASA.

Consolidated texts enacted in the Area of Labour Law

Law 20/2014 of 29 October authorised the Government to enact several consolidated texts regarding laws that have been amended multiple times and that are of particular importance for a specific legal area. Those consolidated texts seek to integrate, regularise, clarify and harmonise the various rules and regulations set out in Law 20/2014.

This article highlights the most important features of the consolidated texts enacted in the area of labour law.

KEY WORDS

Consolidated Text of the Statute of Workers, Consolidated Text of the Employment Law, Consolidated Text of the General Social Security Law, Special Social Security Framework for Self-employed Workers, Benefits for self-employed workers ceasing activities, Wages Guarantee Fund (FOGASA).

Fecha de recepción: 17-2-2016

Fecha de aceptación: 19-2-2016

INTRODUCCIÓN

El mes de octubre de 2015 vino repleto de normas que, en mayor o menor medida, afectan la práctica de los profesionales del derecho laboral: los textos refundidos del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley General de la Seguridad Social y de la Ley de Empleo; la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016; la reforma de la Ley de Enjuiciamiento Civil, sin duda la de mayor calado, con su trascendente imposición de los medios telemáticos en los procedimientos judiciales; la nueva Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que suprime el trámite de la reclamación administrativa previa en el orden social; la Ley de Sociedades Laborales y Participadas; y la regulación de las especificaciones y condiciones para el empleo del Documento Único Electrónico para el cese de actividad y extinción de las sociedades de responsabilidad limitada y el cese de actividad de las empresas individuales.

Afortunadamente para todos, los textos refundidos señalados responden, precisamente, a la necesidad de abordar un proceso de consolidación legal de diversas normas relevantes en nuestra materia, que han sido modificadas en numerosas ocasiones y, particularmente, como consecuencia de la adopción de medidas urgentes importantes derivadas de la especial situación de nuestro país en los últimos años. Esta necesidad había sido detectada por los informes de la OCDE de 2000 y 2010 sobre la ges-

tión y racionalización de la regulación existente en España y, especialmente, por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Con este telón de fondo y tras los trabajos de los distintos ministerios, la Ley 20/2014, de 29 de octubre, autorizó al Gobierno la aprobación de diversos textos refundidos «en los que se integren, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas». Indudablemente, entre ellos no podían faltar el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Empleo, con las numerosas modificaciones que diferentes normas han operado sobre aquellas durante tantos años.

A punto de agotar el plazo que otorgaba la Ley 20/2014, de 12 meses desde su entrada en vigor el 31 de octubre de 2014, se publican en octubre de 2015 los tres textos refundidos que nos ocupan.

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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («TRET») mantiene la estructura anterior e introduce adaptaciones terminológicas y mejoras de técnica legislativa: se eliminan las menciones «bis» en artículos o apartados, manteniendo su

contenido (por ejemplo, el anterior art. 37.4.bis es ahora el 37.5, o el art. 48.bis pasa a formar parte del texto del art. 48); se actualiza la terminología, por ejemplo, en relación con las personas con discapacidad (Ley 39/2006, de 14 de diciembre) o en relación con la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sustituyendo las menciones a la «jurisdicción competente» por la «jurisdicción social»; se modifica la ubicación de determinados contenidos de ciertos artículos (por ejemplo, se traslada al nuevo art. 16 la regulación contenida en el anterior art. 15.8 sobre los trabajadores fijos-discontinuos), etc.

El nuevo texto viene a reproducir básicamente el contenido del anterior con alguna adaptación o incorporación, entre las que destacan las siguientes:

(i) En el art. 2 (relaciones laborales de carácter especial) se incluyen expresamente, entre las relaciones laborales de carácter especial, la de los residentes para la formación en Ciencias de la Salud, la de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para cumplimiento de su responsabilidad penal y la de los abogados que prestan servicios en despachos individuales o colectivos.

(ii) Se incorpora la obligación de comunicar a la oficina pública de empleo el contenido de los contratos y sus prórrogas a la regulación de la forma del contrato de trabajo (art. 8).

(iii) Asimismo, se hace expresa mención a que el tratamiento de la información que se proporcione a la representación legal de los trabajadores al comunicarles las copias básicas de los contratos queda sometido a la normativa de protección de datos.

(iv) Se mejora la sistemática del art. 12 con una redacción más coherente al incorporar, con el resto de reglas rectoras del contrato a tiempo parcial (apartado 4), las previsiones sobre el registro y totalización de la jornada del trabajador a tiempo parcial que anteriormente se recogían en el apartado 5.h).

(v) Se añade la «guarda con fines de adopción» (arts. 11, 14, 37, 45, etc.) con un tratamiento análogo a la maternidad, adopción, acogimiento y paternidad, de conformidad con la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y la adolescencia.

(vii) Desaparece de los arts. 45 y 48 (causas y efectos de la suspensión y suspensión con reser-

va de puesto, respectivamente) la suspensión por cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

(vii) Se traslada el contenido del art. 57 (pago por el estado) al artículo 56 (despido improcedente), donde sin duda tiene mejor encaje.

(viii) Se sustituye la prescripción a los tres años de las infracciones cometidas por el empresario (art. 60.1 anterior) por la referencia al texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, eliminando así las incoherencias que se producían con el art. 4 de la mencionada norma.

Como se puede observar, el nuevo TRET, en vigor desde el pasado 13 de noviembre de 2015, no realiza grandes aportaciones. De hecho, se podía haber aprovechado la ocasión para aclarar ciertos puntos de dudosa interpretación. En este sentido, se habría agradecido que el TRET despejara las dudas suscitadas por la redacción de los arts. 41 y 51 tras las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

El artículo 9 de dicha norma introdujo la regulación de la comisión negociadora y, particularmente, del procedimiento a seguir para su constitución y de los sujetos legitimados para actuar como interlocutores de la empresa en los periodos de consultas previos a la adopción de medidas colectivas de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de despido colectivo y de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos.

Sin embargo, la sistemática es confusa y carece de claridad suficiente para su correcta comprensión. Así, por ejemplo, no queda claro si la comisión interlocutora de la empresa en estos procedimientos ha de constituirse con carácter previo a la comunicación del inicio del periodo de consultas en todo caso (como parece desprenderse de la exposición de motivos de la norma) o si únicamente es necesaria esta previa constitución en aquellos casos en los que los centros de trabajo no tienen representantes legales de los trabajadores (como parece indicar el hecho de que la norma se refiera a la «comisión representativa» solo cuando faltan representantes legales de los trabajadores, comité

intercentros o secciones sindicales y que la previa constitución se exija a esa comisión representativa y no a estos otros posibles interlocutores).

REAL DECRETO LEGISLATIVO 3/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE EMPLEO

De las tres normas analizadas, la del texto refundido de la Ley de Empleo («TRLE») es la que menor tarea integradora tenía encomendada. La Ley 20/2014 hacía referencia a la inclusión, en este texto refundido, de las siguientes disposiciones relacionadas con la anterior Ley de Empleo (la Ley 56/2003, de 16 de diciembre), «*debidamente regularizadas, aclaradas y sistematizadas*»: (i) 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; (ii) la disposición adicional primera, el 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 (iii) la disposición adicional decimoquinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

Estas normas, que quedan derogadas tras la entrada en vigor del TRLE el pasado 13 de noviembre de 2015, se integran en el texto de la anterior Ley de Empleo (lógicamente, también derogada). Así, las disposiciones adicionales sexta y decimoséptima de la Ley 35/2010 pasan a integrarse como disposiciones adicionales quinta y sexta del nuevo texto refundido, y la disposición adicional decimoquinta de la Ley 3/2012 aparece en el capítulo de las políticas activas de empleo como art. 39. Por su parte, la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, sobre el fondo de políticas de empleo, se incorpora como art. 24 del nuevo texto (en el capítulo de financiación). Finalmente, el último párrafo de la disposición transitoria segunda, junto con el anterior art. 19 *septies*, conforman el art. 29 del nuevo texto, y la disposición final primera se incorpora como disposición adicional octava de la nueva norma.

Por ello, el nuevo TRLE es sustancialmente coincidente con el anterior y con la dicción de las antedichas normas, con la única incorporación adicional de un nuevo artículo 5 en el que se enumeran los Instrumentos de la Política de Empleo que aparecen regulados posteriormente en el articulado del

TRLE (la intermediación laboral, las políticas activas de empleo y la coordinación entre las políticas activas y la protección económica frente al desempleo).

Por lo demás, el texto el texto se mantiene, con correcciones estéticas (por ejemplo, «discapacitados» por «personas con discapacidad», o la inclusión del término «Española» para hacer referencia a nuestra Constitución), actualizaciones (por ejemplo, «Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales» por «Ministerio de Empleo y Seguridad Social», o la actualización de la referencia a la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por la actual Ley 23/2015, así como las correspondientes al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, al de la Ley General de la Seguridad Social o a los nuevos tratados y reglamentos europeos) y referencias concretas a las diferentes normas que aparecían genéricamente mencionadas (por ejemplo, la «normativa presupuestaria» a la que se refiere la distribución de los fondos de empleo de ámbito nacional —art. 21 del actual texto refundido— es ahora la «Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria»).

REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El nuevo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social («TRLGSS») integra, regularizando, aclarando y sistematizando, disposiciones y textos completos de cerca de treinta normas publicadas desde que en 1994 se hiciera el último esfuerzo unificador en materia de Seguridad Social.

La profusión de normas en esta materia y una defectuosa técnica legislativa ha dado lugar, una vez más, a que las normas de Seguridad Social se encuentren dispersas en normas distintas a la Ley General de Seguridad Social y en disposiciones adicionales de normas que poco tienen que ver con la materia, poniendo en tela de juicio la seguridad jurídica de los operadores jurídicos y de los ciudadanos, y dificultando el conocimiento y la aplicación de esta normativa.

El esfuerzo de armonización ha resultado en una manifiesta mejora de la sistemática, al incorporar en el articulado el contenido de gran parte de las disposiciones adicionales del texto anterior, así como de preceptos complementarios de otras leyes

sobre diversas cuestiones. Ahora se insertan en su lugar correspondiente y encajan perfectamente en el discurso del nuevo texto, dando lugar a una agradecida reorganización que se plasma, especialmente, en el Título I, con (i) la creación de una sección más coherente y autosuficiente de «cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta» (arts. 18 a 20 TRLGSS), que incorpora preceptos antes dispersos relativos a la obligatoriedad de la cotización (anteriores art. 15 y disposición adicional 21.^a.2), las bases y tipos de cotización (anteriores arts. 16, 17 y 224 y la disposición 21.^a.1), y los requisitos para la adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de beneficios en la cotización (art. 77 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, y art. 29 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre); (ii) una nueva sección de «reconocimiento, determinación y mantenimiento del derecho a las prestaciones» (arts. 47 a 52 TRLGSS) (anteriores disposiciones adicionales 17.^a.bis, 39.^a, 38.^a, 61.^a, 62.^a, y 65.^a) y (iii) un nuevo Capítulo VIII (arts. 129 a 132 TRLGSS) sobre «procedimiento y notificaciones en materias de Seguridad Social» (anteriores disposiciones adicionales 25.^a, 46.^a y 50.^a y art. 30 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre).

También, fruto de esa armonización, surge ahora un nuevo capítulo en el Título II, sobre el Régimen General, para la regulación de las disposiciones aplicables a los trabajadores a tiempo parcial y a los contratados para la formación y el aprendizaje (arts. 245 a 249 TRLGSS que se corresponden, fundamentalmente, con las disposiciones adicionales 6.^a y 7.^a del texto anterior).

Por su parte, la tarea unificadora ha dado lugar a una nueva estructura de la norma con seis títulos, frente a los tres del texto anterior, y 100 artículos más que el texto anterior. Dos de los tres títulos

adicionales incorporan al TRLGSS actual (i) la regulación del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (Título IV, que incorpora el contenido del Título IV de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo y otras normas dispersas concordantes) y (ii) la regulación de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos (Título V, que incorpora el contenido de la Ley 32/2010 que introdujo esta regulación y que ahora queda derogada, salvo las disposiciones adicionales 10.^a y 11.^a). El tercero (Título VI) surge para regular conjuntamente todas las prestaciones no contributivas.

Así, el nuevo texto tiene un contenido más amplio, que incorpora además las particularidades aplicables a los trabajadores por cuenta ajena agrarios y a los empleados del hogar; las modificaciones en materia de jubilación que introdujeron tanto la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, como el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo; y la regulación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (arts. 117 a 127 TRLGSS) anteriormente prevista en la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, que queda derogada.

El nuevo TRLGSS entró en vigor el 2 de enero de 2016, con dos excepciones: el complemento por maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social (art. 60), que se aplica desde el 1 de enero de 2016 cuando concurren las circunstancias previstas en la norma; y el factor de sostenibilidad de las pensiones de jubilación (art. 211), que se aplicará a las pensiones de jubilación que se causen a partir del 1 de enero de 2019.

ISABEL RODRÍGUEZ LEÓN*

* Abogada del Área de Derecho de Fiscal y Laboral de Uría Menéndez (Madrid).