

Crónica
Legislativa de
Seguridad
Social y
materias
conexas

MARÍA NIEVES MORENO VIDA
CATEDRÁTICA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD DE GRANADA
MIEMBRO DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA

LABORUM

1. UNIÓN EUROPEA

-Fondo Social Europeo Plus.- Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — Fondo Social Europeo Plus (DOUE C 86, 7-3-2019)

-Igualdad.- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La igualdad de género en los mercados laborales europeos» (DOUE C 110, 22-3-2019)

-Protección social.-Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Los costes de la no inmigración y la no integración» (DOUE C 110, 22-3-2019)

-Salud laboral.- Corrección de errores de la Directiva (UE) 2019/130 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de enero de 2019, por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo (DO L 30 de 31.1.2019) (DOUE L 68, 8-3-2019).

-Empleo.- Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones “Estrategia de aviación para Europa: mantener y promover los altos niveles sociales” [COM (2019), 120, 1-3-2019].

-Movilidad.- Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la Directiva 2011/98/UE, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro [COM (160), 29-3-2019].

2. PROTECCIÓN SOCIAL

-Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 7-3-2019)

[Resolución de 3 de abril de 2019, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Convalidación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (BOE 10-4-2019)].

Indica la Exposición de Motivos que esta norma busca dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad. Este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres:

-El artículo 1 plantea la modificación de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en sus arts. 45 y 46, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas que se desarrollará reglamentariamente. Este artículo es complementado con el artículo 6, por el que se modifica la LISOS (RDLeg. 5/2000, de 4 de

agosto), con el objetivo de definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad. Se introduce una nueva Disposición Transitoria décima segunda, que establece la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en su nueva redacción.

-El artículo 2 reforma el ET para remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, modificando los arts. 9, 11, 12, 14, 22, 34, 37, 45, 46, 48, 53, 55, 64 del ET.

Asimismo, se modifica el art. 28 ET para establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación: para ello se introduce en nuestro ordenamiento el concepto de «trabajo de igual valor» conforme a la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia; se establece la obligación del empresario de llevar un Registro de Salarios, donde se reflejen los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor; además, cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

-El artículo 3 desarrolla la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015, de 30 de octubre), y es un reflejo en el sector público de las medidas planteadas para el resto de los trabajadores.

-Los artículos 2 y 3 equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. Esta equiparación se lleva a cabo de forma progresiva, en los términos previstos en las disposiciones transitorias del ET y del EBEP introducidas por este real decreto-ley.

-El artículo 4 contempla la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos: Las prestaciones de maternidad, paternidad y asimiladas se sustituyen por la nueva prestación de “Nacimiento y cuidado del menor”, modificando la rúbrica del capítulo VI del Título II LGSS, así como los arts. 177 a 182. Se crea una nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas tanto en el ET como en el EBEP, para lo que se modifica el capítulo VII del título II LGSS –que pasa a denominarse “Corresponsabilidad en el cuidado del lactante”– en sus arts. 183 a 185.

-El artículo 7 contiene las adaptaciones necesarias para incluir estas prestaciones en la acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social.

-Asimismo, este real decreto-ley recupera la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado, modificando la disposición adicional decimocuarta LGSS y añadiendo una nueva disposición transitoria trigésima primera a la LGSS, sobre los Convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia existentes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

-El artículo 5 contiene una modificación de la disposición sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para 2009, relativa al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales.

-Los artículos 6 y 7 modifican el texto refundido de la LISOS (RDLeg. 5/2000, de 4 de agosto), y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Para recoger medidas en relación con la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar y con las situaciones de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.

-Además de todas estas medidas, el Gobierno reforzará las políticas públicas destinadas a la atención y cuidados de los menores, así como de las personas en situación de dependencia. Ello incluirá actuaciones como la elaboración de un plan de universalización de la educación de 0 a 3 años, conjuntamente con las Comunidades Autónomas que tienen competencia en esta materia, de forma que esta etapa se incorpore al ciclo educativo en una red de recursos integrada, pública y gratuita; o la mejora de los servicios y la cobertura del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

-Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (BOE 12-3-19)

[Resolución de 3 de abril de 2019, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Convalidación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo (BOE 10-4-2019)]

Contempla medidas sobre subsidio por desempleo para mayores de 55 años; asignación por hijo a cargo; incapacidad permanente total para menores de 60 años; protección social en el sector marítimo-pesquero, en el agrario, en el de artistas en espectáculos públicos y en el de autónomos; bonificaciones; registro de jornada; garantía juvenil.

1) El capítulo I del RDL incluye determinadas medidas de protección social:

-El artículo 1 del RDL contempla la modificación de la regulación del subsidio por desempleo para mayores de 55 años en seis aspectos: reducción de la edad de acceso de 55 a 52 años; supresión del requisito de tener cumplida la edad de 52 años en el momento del hecho causante del subsidio, permitiendo el acceso cuando se cumpla esa edad y recogiendo en la regulación la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre esta cuestión; incremento de su duración máxima, de modo que, si antes se percibía hasta que la persona beneficiaria pudiera acceder a cualquiera de las modalidades de pensión contributiva de jubilación, se

percibirá hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación; eliminación de la consideración de las rentas de la unidad familiar para el acceso al subsidio; incremento de la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio del 100 al 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento; y la eliminación de los porcentajes aplicables a la cuantía del subsidio cuando proviene de un trabajo desarrollado a tiempo parcial.

-El artículo 2 prevé el incremento de la asignación económica por hijo a cargo hasta los 341 euros anuales y hasta los 588 euros anuales en el caso de las familias en situación de pobreza severa, las cuales están en una situación de urgente y extraordinaria necesidad.

-En el art. 3 se procede al incremento de las cuantías mínimas de la pensión contributiva de incapacidad permanente total para menores de 60 años. Esta medida se justifica en la imposibilidad de reincorporarse al mercado laboral que en muchos casos han sufrido los trabajadores afectos de una incapacidad permanente total, especialmente cuando el acceso a dicha situación se produce a partir de determinadas edades en que la falta de cualificación o conocimientos ha llevado a prolongar esta situación hasta el acceso a la pensión de jubilación. Se pretende evitar que estos trabajadores se encuentren en una situación de vulnerabilidad económica, a la vista de su difícil reincorporación al mercado laboral y ante la importante subida del salario mínimo interprofesional que se ha producido en el año 2019, que a su vez se reproduce en la cuantía de la base mínima de cotización. El incremento se produce con fecha de efectos 1 de enero de 2019.

-El artículo 4 modifica la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, con el objetivo de adecuar su catálogo de prestaciones a las novedades reguladas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Se introduce la nueva prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, así como se adecuan las referencias a maternidad y paternidad a la nueva denominación de nacimiento y cuidado del menor, remitiendo, para su regulación a lo dispuesto en la LGSS.

-El artículo 5 regula una reducción de cuotas para los trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, establecido en el RGSS, siendo una de sus principales singularidades que, durante la situación de inactividad dentro del mes natural, es el propio trabajador agrario el responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y del ingreso de las cuotas correspondientes, a cuyo efecto se toma en consideración la base mínima por contingencias comunes correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del RGSS.

Al objeto de paliar las dificultades que los referidos trabajadores en situación de inactividad podrían tener para el cumplimiento de sus obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social en los primeros meses del año resultado del incremento producido a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, se autorizó por la TGSS el diferimiento del pago de cuotas durante los periodos de inactividad correspondientes a los meses de enero a abril de 2019. No obstante, las especiales circunstancias que configuran la relación de Seguridad Social de estos

trabajadores motivan la necesidad de establecer durante el año 2019 una reducción en la cotización a la Seguridad Social durante la situación de inactividad, al objeto de facilitar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social.

-Por su parte, el artículo 6 modifica el artículo 249 ter LGSS, a efectos de ampliar el plazo de solicitud de la situación de inactividad de artistas en espectáculos públicos, ya que desde la entrada en vigor de la regulación de esa situación de inactividad se ha detectado que el establecimiento de una fecha cerrada de solicitud no atiende correctamente a las necesidades dichos artistas. Por ello, se amplía ese plazo de solicitud a cualquier momento del año.

-La disposición transitoria segunda está destinada a clarificar el régimen transitorio de aplicación del artículo 308 LGSS tras la modificación operada por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre. El 1 de enero de 2019 entró en vigor una nueva medida por la que, a partir del día 61 de incapacidad temporal, por las mutuas colaboradoras, entidad gestora o Servicio Público de Empleo Estatal, se abonarían las cotizaciones de los trabajadores autónomos, con cargo a las cuotas de cese de actividad.

-Por otro lado, se introducen las disposiciones transitoria tercera y final segunda como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

2) El capítulo II del Real Decreto-ley incluye diferentes medidas dirigidas a fomentar el empleo indefinido en determinados sectores de actividad y de personas desempleadas de larga duración.

-El artículo 7 articula el «Plan de conversión de contratos temporales de trabajadores eventuales agrarios en contratos indefinidos» que incluye a los trabajadores fijos discontinuos. En dicho artículo se posibilita a las empresas que transformen contratos temporales con trabajadores pertenecientes al Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del RGSS, incluidos los fijos discontinuos, al bonificarse la cuota empresarial por contingencias comunes, distinguiéndose su cuantía en función del encuadramiento del trabajador y de la modalidad de cotización –mensual o por jornadas reales trabajadas–. Además, con el objetivo de introducir medidas positivas para reducir la brecha de género, se establecen cuantías incrementadas en el caso de la conversión de contratos de mujeres trabajadoras.

-En el artículo 8 se introduce una bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración. Su finalidad es incentivar la contratación indefinida de personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, mediante una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Para la aplicación de dicha bonificación, se establece que se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral.

-Por otra parte, en el artículo 9 se establece una medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores

de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística. Desde la aprobación de esta medida en julio de 2012, se ha podido apreciar una positiva acogida por parte de las empresas, contribuyendo así de forma importante al mantenimiento del empleo de dicho colectivo durante los citados meses. Por ello se considera conveniente la extensión de esta medida durante 2019.

3) El capítulo III incluye reformas normativas dirigidas a regular el registro de jornada, como forma de combatir la precariedad laboral.

-A través del artículo 10 de este Real Decreto-ley se modifica el ET para regular el registro de jornada, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Con ello, se facilita la resolución de discrepancias en cuanto a la jornada y, en consecuencia, sobre el salario, y se sientan las bases para acabar con un elemento de precariedad de las relaciones laborales, reconociendo el papel de la negociación colectiva.

-De manera complementaria, el artículo 11 modifica el texto refundido de la LISOS, para tipificar como infracciones en el orden social las derivadas de incumplimientos relativos al registro de jornada.

-Dentro de las disposiciones de la parte final del real decreto-ley, la disposición adicional primera señala que el Gobierno constituirá antes del 30 de junio del presente año un grupo de expertos y expertas para la propuesta de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.

3. SEGURIDAD SOCIAL

-Cese de actividad.- Resolución de 20 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se determina la creación, composición, organización y funcionamiento de la comisión paritaria para la resolución de las reclamaciones previas en materia de prestación por cese de actividad (BOE 25-3-19)

El apartado veintitrés de la disp. final 2ª del RD-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, modificó el artículo 350 LGSS, relativo a la jurisdicción competente y a la reclamación previa en materia de la prestación por cese de actividad, introduciendo un nuevo trámite, dentro del procedimiento administrativo de la reclamación previa, mediante el cual se prevé que, antes de su resolución, se emita un informe vinculante elaborado por una comisión paritaria con representación de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y la Administración de la Seguridad Social.

Esta resolución tiene por objeto regular la creación, constitución, composición, organización y demás extremos precisos para el funcionamiento de la citada comisión.

El ámbito territorial de la comisión paritaria será el provincial, de modo que se constituirá una comisión paritaria en cada provincia, así como en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

La comisión conocerá de las reclamaciones previas interpuestas frente a las resoluciones denegatorias de las prestaciones por cese de actividad emitidas por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, siempre y cuando la mutua competente estime que procede denegar dicha prestación.

Si se acuerda la conformidad con la propuesta de resolución de la mutua colaboradora, el secretario dejará constancia en el acta y procederá a la comunicación de la decisión a la misma en el plazo de los dos días siguientes a la celebración de la sesión. Por el contrario, si se acuerda la disconformidad con la propuesta de resolución de la mutua colaboradora, a propuesta del presidente, la comisión emitirá un informe vinculante en el plazo de los diez días siguientes a la celebración de la sesión. No obstante, si la comisión valora que existen cuestiones jurídicas de especial complejidad y trascendencia, podrá solicitar informe al Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social.

La mutua colaboradora deberá ajustar el sentido de la resolución de la reclamación previa a lo acordado por la comisión y, una vez notificada la misma al interesado, lo pondrá en conocimiento de la comisión a través de su secretario, aportando justificante de dicha notificación, en el plazo de los cinco días siguientes a su resolución.

-Convenio especial de Seguridad Social.- Orden TMS/397/2019, de 4 de abril, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social (BOE 8-4-2019).

La Orden TAS/2865/2003 regula en su art. 20 el Convenio Especial de empresarios y trabajadores sujetos a procedimientos de despido colectivo que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad (DA 13ª LGSS). Sin embargo, el desarrollo reglamentario de dicho art. 20 no se encontraba adaptado ni a la regulación actual del despido colectivo (art. 51 ET), ni, sobre todo, a la de dicho convenio especial tras las modificaciones introducidas en su régimen jurídico por la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, que tuvieron por objeto su adaptación a las nuevas edades de jubilación contempladas en dicha Ley.

Por ello, mediante esta Orden se procede, en primer lugar, a actualizar la citada regulación reglamentaria, y, en segundo lugar, a introducir mejoras en la configuración jurídica de esta modalidad de Convenio Especial:

1) Señala la Exposición de Motivos que, en virtud de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se han evidenciado reiterados incumplimientos por los empresarios de su obligación de suscribir este Convenio especial previsto en el referido artículo 51.9 ET, produciendo un claro perjuicio para los trabajadores afectados. Por ello, para garantizar el cumplimiento de dicha obligación legal, se modifica el citado artículo 20 de la Orden TAS/2865/2003, manteniendo la obligación de solicitar la suscripción del Convenio especial por parte del empresario durante la tramitación del procedimiento de despido colectivo, en cuyo caso se suscribiría entre el empresario y el trabajador, por un lado, y la TGSS, por otro, como hasta el momento, pero, con carácter subsidiario para el supuesto en que el empresario no proceda a la solicitud del Convenio especial, se va a facultar al trabajador para formular dicha solicitud en el plazo de 6 meses, a contar desde la fecha en que el empresario le notifique individualmente su despido; en este supuesto, el

Convenio especial se suscribiría únicamente entre el trabajador y la TGSS. En este último supuesto, con carácter previo a la firma del Convenio, la TGSS concederá trámite de audiencia al empresario para que pueda realizar alegaciones, adherirse al Convenio o proponer modificaciones al mismo.

2) Por otro lado, ante la dificultad demostrada en la práctica para proceder a la solicitud de esta modalidad de Convenio en los términos previstos actualmente en el referido art. 20 de la Orden, puesto que no se fija con precisión un plazo para efectuar dicha solicitud por parte del empresario, se introduce una modificación acotando el momento para realizar este trámite, como máximo, hasta la fecha en la que se le notifique individualmente el despido a cada trabajador afectado.

3) Por último, se clarifica otro aspecto de esta modalidad de Convenio especial, en el sentido de que la obligatoriedad de asumir su cotización por parte de los trabajadores afectados a partir del cumplimiento de los 63 o, en su caso, 61 años de edad, en sustitución del respectivo empresario, no constituye óbice para que puedan aplicarse las causas generales de extinción del Convenio contempladas en el artículo 10.2 de la Orden TAS/2865/2003, de tal manera que este aspecto pasa a contemplarse expresamente entre las previsiones de su art. 20.

-Plan general de actividades preventivas.- Resolución de 28 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece el Plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social, a aplicar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en la planificación de sus actividades para el año 2019 (BOE 9-4-2019).

-Política de empleo. Resolución de 8 de abril de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de abril de 2019, por el que se aprueba el Plan Reincorpora-t, Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021 (BOE 9-4-2019)

-Sistema Nacional de Salud.- Orden SCB/480/2019, de 26 de abril, por la que se modifican los anexos I, III y VI del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización (BOE 27-4-2019)

-Jubilación.- Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, en desarrollo de la disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía (BOE 29-4-2019)

La disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía, insta al Gobierno a aprobar, en el plazo de 6 meses, una norma reglamentaria que regule los términos y condiciones de la compatibilidad del percibo de la pensión de jubilación con la actividad de aquellos profesionales dedicados a la creación artística que perciban por esa actividad derechos de propiedad intelectual.

Con el fin de evitar que el creador deba elegir entre percibir su pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social o continuar con su actividad de creación artística, se regula, con fundamento en el apartado 1 del artículo 213 LGSS, la compatibilidad entre la percepción de la pensión contributiva de jubilación del sistema de la Seguridad Social y los ingresos obtenidos por la realización de cualquier actividad de creación artística que genere derechos de propiedad intelectual.

Esta modalidad de jubilación, al determinar el alta del pensionista en el régimen de Seguridad Social que corresponda, llevará aparejada una cotización de solidaridad del 8 por ciento, además de la cotización que en supuestos de compatibilidad de pensión de jubilación y trabajo contemplan los artículos 153 y 309 LGSS, que incluye, únicamente, los conceptos de incapacidad temporal y contingencias profesionales.

Podrán acogerse a la compatibilidad regulada en este real decreto, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 213.4 LGSS, los beneficiarios de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, con posterioridad a la fecha de reconocimiento de dicha pensión, desempeñen una actividad de creación artística por la que perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual, incluidos los generados por su transmisión a terceros, con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas.

No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar la actividad a la que se refiere el párrafo anterior, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

La actividad de creación artística será compatible con el 100 por ciento del importe que corresponda percibir o, en su caso, viniera percibiendo el beneficiario por la pensión contributiva de jubilación. Del mismo modo, se podrá compatibilizar la actividad de creación artística con el 100 por ciento del importe del complemento por maternidad, así como con la cantidad adicional a que se refiere el párrafo tercero del artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que corresponda percibir o viniera percibiendo el beneficiario. El beneficiario tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con la actividad de creación artística, siempre que reúna los requisitos establecidos para ello. El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

Derecho de opción: Como alternativa al régimen de compatibilidad previsto en el artículo 3, el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que reuniera los requisitos previstos en este real decreto podrá optar por la aplicación del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente. De igual forma, el pensionista de jubilación que cumpla los requisitos previstos en este real decreto también podrá optar por la suspensión del percibo de su pensión. En tal caso, la cotización a la Seguridad Social se realizará conforme a las normas que rijan en el régimen de Seguridad Social que corresponda en función de su actividad.

-Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.- Orden TMS/513/2019, de 25 de abril, por la que se modifica la Orden TIN/866/2010, de 5 de abril, por la que se regulan los criterios que, en su función de colaboración con la Seguridad Social, deben seguir las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y sus entidades y centros mancomunados, en la gestión de los servicios de tesorería contratados con entidades financieras (BOE 10-5-2019)

-Colaboración voluntaria.- Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se ordena el procedimiento de cese en la colaboración voluntaria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social respecto a las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral (BOE 21-3-2019)

Esta resolución tiene por objeto instrumentar el cese en la colaboración voluntaria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social respecto a las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, de acuerdo con lo previsto en la disposición final segunda.dos del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que ha dado nueva redacción al artículo 102 LGSS, suprimiendo con efectos de 1 de enero de 2019 el párrafo b) del apartado 1), relativo a esta colaboración.

Esta resolución regula, de una parte, la forma y plazos en que se ha de llevar a cabo la liquidación de las operaciones relativas a la colaboración, y de otra parte, el régimen jurídico del pago de las prestaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral cuyo hecho causante se haya producido en momento anterior al cese de la colaboración y subsistan tras el mismo.

Si bien la disposición transitoria cuarta del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, se remite a los artículos 14 y 15 quater de la Orden de 25 de noviembre de 1966, resulta necesaria la aprobación de esta resolución que, en virtud de las competencias atribuidas a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, prevé que, en aquellos casos en los que el resultado de la colaboración arroje un saldo positivo, se podrá dotar una provisión de fondos para que la empresa haga frente al pago de los correspondientes subsidios de incapacidad temporal. De esta forma se evitan los posibles efectos negativos que esta obligación legal de cese pueda producir en las empresas con saldo positivo en la colaboración y se evita de igual forma un posible enriquecimiento injusto de la Seguridad Social.

-Seguridad Social. Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado.- Resolución de 1 de abril de 2019, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, para la tramitación electrónica y actualización de modelos previstos en la Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio (BOE 10-4-2019).

4. RELACIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

-Formación profesional para el empleo.- Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación (BOE 1-4-2019)

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, ha acometido una reforma integral del sistema que garantiza el interés general y la necesaria estabilidad y coherencia que el sistema precisa. Esta Ley ha sido desarrollada por el RD 694/2017, de 3 de julio, que ha establecido la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

Esta Orden cumple con el objetivo de desarrollar el RD mencionado en relación con la oferta de formación profesional para el empleo, y regula las bases que han de regir la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones públicas destinadas a financiar dicha formación por las diferentes Administraciones Públicas en sus respectivos ámbitos de gestión, así como otros modelos de ejecución de la formación basados en la contratación pública o en la utilización de medios propios de las diferentes administraciones.

Por otra parte, se incorpora al texto una regulación de la realización de prácticas profesionales no laborales, la concesión de becas y ayudas que se conceden a los trabajadores desempleados que abarcan las relativas al transporte, manutención y alojamiento, así como las que permiten conciliar la asistencia a la formación con la vida familiar. Igualmente, establece las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones, mediante las que se financian las diferentes modalidades de la formación de oferta. Por último, la orden contempla un conjunto de medidas para que sean desarrolladas por las diferentes Administraciones Públicas, en lo que se refiere a la calidad y evaluación de la formación, así como respecto del seguimiento y control de la misma, actuaciones que vienen enmarcadas en los planes anuales que se aprueben al respecto.

-Registro Estatal de Entidades de Formación.- Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo, por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas (BOE 1-4-2019)

-Plan de retorno.- Resolución de 27 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Migraciones, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan de Retorno a España (BOE 30-3-2019)

Se trata de fomentar el retorno de emigrantes a España en las mejores condiciones y facilitar su proceso de vuelta. El Plan recoge 50 medidas impulsadas por 10 ministerios diferentes que en muchos casos requieren la cooperación institucional de Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, así como el concurso las asociaciones de emigrantes y retornados y de los agentes sociales.

Estas 50 medidas están agrupadas en 6 categorías: 1. Apoyo para definir proyecto profesional (27 medidas), que se clasifican en los siguientes grupos: Conexión entre emigrantes y empresas. Acceso a empleo público. Fomento de la carrera investigadora. Incentivar la vuelta para emprender. 2. Ayuda para planificar la vuelta e instalarse (14 medidas). 3. Creación de espacios para la participación (1 medida). 4. Creación de ambiente positivo (1 medida). 5. Acompañamiento psicológico (1 medida). 6. Gestión colaborativa y evaluación continua del Plan (6 medidas). Todos los compromisos derivados de las medidas incluidas en el Plan quedarán condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en cada ejercicio

-Política de empleo.- Resolución de 12 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2019, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (BOE 15-3-2019)

Se establecen los objetivos a alcanzar en este año en el conjunto de España y en cada una de las distintas Comunidades Autónomas, así como los indicadores que se van a utilizar para valorar su grado de consecución. Asimismo, se precisan los servicios y programas de políticas activas de empleo e intermediación laboral que van a llevar a cabo las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias de ejecución de las políticas activas y el Servicio Público de Empleo Estatal en ejecución de la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos.

-Carrera Judicial. Paternidad.- Acuerdo de 28 de febrero de 2019, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se adapta el permiso de paternidad regulado en el artículo 373.6 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, a lo dispuesto en el artículo 49 c) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 12-3-2019)

-Oferta de empleo público.- Real Decreto 211/2019, de 29 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2019 (BOE 2-4-2019).