

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

-*Circulación de trabajadores.*- Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DOUE L 173, 9-7-18)

-Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de marzo de 2017, sobre los obstáculos a la libertad de los ciudadanos de la Unión de circular y trabajar en el mercado interior (DOUE C 263, 25-7-18)

-*Derechos sociales.*-Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales (DOUE C 242, 10-7-18)

-Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Financiación del pilar europeo de derechos sociales» (DOUE C 262, 25-7-18)

-*Empleo.*- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo – Un concepto sostenible a nivel social para mejorar el nivel de vida, relanzar el crecimiento y el empleo y garantizar la seguridad de los ciudadanos en la era digital (DOUE C 237, 6-7-18)

-Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El futuro del trabajo – La adquisición de los conocimientos y competencias necesarios para responder a las necesidades de los futuros empleos» (DOUE C 237, 6-7-18)

-Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros» (DOUE C 237, 6-7-18)

-Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de diciembre de 2016, sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea en 2015 (DOUE C 238, 6-7-18)

-Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, sobre invertir en crecimiento y empleo – maximizar la contribución de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeas: evaluación del informe de conformidad con el artículo 16, apartado 3, del RDC (DOUE C 252, 18-7-18)

-Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de abril de 2017, sobre las mujeres y su papel en las zonas rurales (DOUE C 298, 23-8-18)

-*Igualdad.*- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «Plan de Acción de la UE 2017-2019 – Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres» (DOUE C 262, 25-7-18)

-Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015 (DOUE C 263, 25-7-18)

2. ASISTENCIA SANITARIA

- Real Decreto-ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud (BOE 30-7-18). (Acuerdo de convalidación BOE 15-9-18)].

Este Real Decreto-Ley obedece a la necesidad de garantizar la universalidad de la asistencia, es decir, garantizar el derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria, en las mismas condiciones, a todas las personas que se encuentren en el Estado Español.

Esto se lleva a cabo, mediante la recuperación de la titularidad del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria a todas las personas, independientemente de su nacionalidad, que tengan establecida su residencia en el territorio español, incluyendo aquéllas que en aplicación de los reglamentos comunitarios o convenios bilaterales tengan acceso a la misma en la forma que estas disposiciones lo indiquen.

En la Exposición de Motivos se recuerda que el derecho a la protección de la salud está reconocido en el art. 43 CE teniendo como principios básicos su carácter público y la universalidad del sistema. También la normativa internacional, tanto supranacional como europea, el derecho a la protección de la salud se reconoce como derecho inherente a todo ser humano. Se señala asimismo que la reforma que llevó a cabo el RDL 16/2012, de 20 de abril, desvirtuó el derecho a la protección de la salud al anular su vocación universal y eliminar la titularidad prevista en la Ley 16/2003, produciendo una involución del esquema legal de cobertura hasta entonces armónico con los principios establecidos en la CE y en los tratados internacionales.

Establece la Exposición de Motivos que, más allá de atender a una exigencia ética como es la protección de la salud, la universalidad de la atención no solo redunda en la mejora de la salud individual, sino también en la salud colectiva de toda la población.

Con este RDL se modifica la Ley 16/2003, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, respecto de los titulares del derecho a la protección a la salud y a la atención sanitaria, en el sentido ya indicado.

El nuevo modelo desliga el aseguramiento con cargo a los fondos públicos de la Seguridad Social y se vincula a la residencia en España, así como a aquellas personas que, aunque no residan habitualmente en territorio español, tengan reconocido su derecho a la asistencia sanitaria en España por cualquier otro título jurídico, como ocurre en el caso de aquellas personas que bajo la acción protectora de la seguridad social tienen derecho a la asistencia sanitaria, o también en el caso de los trabajadores y pensionistas a los que se les reconoce el derecho a la asistencia sanitaria por el RD 8/2008, de 11 de enero, por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados.

De esta forma, los extranjeros no registrados ni autorizados como residentes en España tienen derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria en las mismas condiciones que los nacionales.

No obstante, partiendo de las necesarias cautelas dirigidas a no comprometer la sostenibilidad financiera del Sistema Nacional de Salud, se establecen criterios para evitar el

uso inapropiado del derecho a la asistencia sanitaria: Así, la asistencia será con cargo a fondos públicos siempre que concurran los siguientes requisitos: a) que no tengan la obligación de acreditar la cobertura obligatoria de la prestación sanitaria por otra vía, en virtud de lo dispuesto en el derecho de la Unión Europea, los convenios bilaterales y demás normativa aplicable. b) que no puedan exportar el derecho de cobertura sanitaria desde su país de origen o procedencia. c) que no exista un tercero obligado al pago.

Quienes no tengan derecho a la asistencia sanitaria con cargo a fondos públicos, podrán obtener dicha prestación mediante el pago de la correspondiente contraprestación o cuota derivada de la suscripción de un convenio especial.

Se modifica también la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, estableciendo la aportación farmacéutica para las personas extranjeras no registradas ni autorizadas como residentes en España, por el necesario acceso a la prestación farmacéutica en igualdad de condiciones.

Asimismo, una futura Orden de la Ministra de Sanidad establecerá los requisitos y período mínimo para que los extranjeros sin residencia legal puedan acceder a la lista de espera de trasplantes.

3. DESEMPLEO

- Real Decreto 950/2018, de 27 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo (BOE 28-7-18)

La modificación que se lleva a cabo en este RD tiene su origen en la STJUE de 9 de noviembre de 2017 (asunto C-98/15), en relación con la duración de la prestación contributiva por desempleo originada por la pérdida de un trabajo a tiempo parcial de varios años de duración, en el que la prestación de servicios se realiza solo algunos días de la semana (trabajo a tiempo parcial “vertical”). La aplicación del art. 3.4 RD 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por Desempleo, conlleva en estos casos que el período computado para el cálculo de la duración de la prestación no se extienda a todo el tiempo de duración del contrato en el que el trabajador permanece de alta en Seguridad Social, a diferencia de lo que sucede en los contratos a tiempo parcial “horizontales” que son aquellos con igual parcialidad pero repartida los cinco días laborales de la semana, sino exclusivamente a los días realmente trabajados (multiplicados por el coeficiente 1,4 para tener en cuenta la parte proporcional de los días de descanso ordinario), con la consiguiente reducción del período de pago de la prestación por desempleo. La STJUE declara que efectivamente resulta discriminatoria por razón de sexo una norma como la contenida en el RD 625/1985, que, en el caso del trabajo a tiempo parcial vertical, excluye los días no trabajados del cálculo de los días cotizados y que reduce de este modo el período de pago de la prestación por desempleo, cuando está acreditado que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial vertical son mujeres que resultan perjudicadas por tal normativa.

Como consecuencia de la citada Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la Abogacía del Estado en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social recomendó

para mayor seguridad jurídica la modificación de la norma reglamentaria a la mayor brevedad.

Así, se modifica la norma de modo que se aplique el mismo criterio para el cómputo de la ocupación cotizada con independencia de que el trabajo se haya realizado a tiempo parcial horizontal o vertical: computa el período durante el que el trabajador haya permanecido en alta.

Adicionalmente, se incorpora una precisión sobre períodos que aun estando dentro de la duración de un contrato a tiempo parcial no pueden ser computados, en coherencia con lo dispuesto en el art. 267.1.d) LGSS.

4. ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS

- Real Decreto 997/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero (BOE 4-8-18).

Explica la Exposición de Motivos que la experiencia en la gestión de las altas, bajas y variaciones de datos practicadas de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social cuando se comprueba el incumplimiento de la obligación de comunicarlas por parte de las empresas o, en su caso, de los trabajadores a los que incumbe tal obligación, como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, determina la necesidad de garantizar que tales procedimientos tramitados de oficio puedan instruirse hasta su resolución en firme, sin verse obstruidos o afectados por actuaciones que pretendan distorsionarlos.

Por ello, con la finalidad de reforzar dichos procedimientos, se procede mediante este real decreto a reformar los artículos 31 y 35 del citado reglamento general.

Se modifica el art. 31 del RD 84/1996, de modo que la solicitud y la emisión de informes por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de la tramitación y resolución de las altas, bajas y variaciones de datos, resulte preceptiva para la resolución de aquellas solicitudes de baja que se formulen tras haberse practicado altas de oficio, respecto a los mismos trabajadores, a instancia de dicho organismo estatal.

Por otra parte, el art. 35 se modifica para que no produzcan efectos ni extingan la obligación de cotizar aquellas bajas y variaciones de datos formuladas por las empresas y, en su caso, por los trabajadores cuando afecten a los periodos comprendidos en las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que motiven la tramitación de procedimientos de alta y variación de datos de oficio, por parte de la TGSS, respecto a los mismos trabajadores afectados por aquellas.

5. MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE 18-7-18).

Este RD 860/2018 desarrolla reglamentariamente lo dispuesto en el art. 82.3 LGSS en lo que respecta a la regulación básica de las actividades preventivas que, financiadas con cargo a cuotas de Seguridad Social, deben desarrollar las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en el ámbito del Estado.

Las actividades preventivas de la Seguridad Social son, conforme a lo que establece el artículo 82.3 LGSS, prestaciones que otorga la Seguridad Social orientadas al control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social. También comprenderán actividades de asesoramiento a las empresas asociadas y a los trabajadores autónomos al objeto de que adapten sus puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de los trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional, así como actividades de investigación, desarrollo e innovación a realizar directamente por las mutuas, dirigidas a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social. Se trata, en consecuencia, de una prestación de Seguridad Social dirigida a los empresarios asociados y a los trabajadores por cuenta propia adheridos a una mutua colaboradora con la Seguridad Social.

Con este RD se da cumplimiento además a la STC 7/2016, de 21 de enero de 2016, que resuelve el conflicto positivo de competencia planteado por la Generalitat de Cataluña respecto de la Resolución de 13 de mayo de 2013, 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 MATEPSS en la planificación de sus actividades para el año 2013.

En este RD se identifican las actuaciones concernidas:

a) Actividades de asesoramiento a las empresas asociadas y a los trabajadores autónomos adheridos: Programas de asesoramiento técnico, prioritariamente, a pymes y empresas de sectores preferentes; programas de asesoramiento a empresas o actividades concurrentes (en centros de trabajo en los que concurren trabajadores de dos o más empresas, incluidos contratistas y subcontratistas, o trabajadores autónomos); programa de difusión del servicio «Prevención10.es»; programa de asesoramiento a pymes para la adaptación de puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional.

b) Actuaciones para el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

c) Actividades de investigación, desarrollo e innovación para la reducción de las contingencias profesionales (elaboración de estudios y análisis sobre las causas de la siniestralidad laboral; colaboración con la Administración de la Seguridad Social en el mantenimiento del sistema de información, notificación y registro de enfermedades profesionales, así como en el desarrollo de programas de evaluación y puesta al día del

listado de aquellas enfermedades; elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas para la gestión y mejora continua de la prevención en la empresa)

En todas las actuaciones a desarrollar por las mutuas en la planificación de sus actividades preventivas se desarrollarán y ejecutarán teniendo en cuenta la perspectiva de género.

El RD identifica asimismo los destinatarios de las actividades a desarrollar por las mutuas: las empresas asociadas y sus trabajadores dependientes, así como los trabajadores por cuenta propia adheridos que tengan cubiertas las contingencias citadas, con el alcance y en las condiciones previstas en este RD y en el art. 82.3 LGSS. También podrán ser beneficiarios los trabajadores dependientes de las empresas que colaboren en la gestión a la que se refiere el art. 102.1.a) LGSS .y los destinatarios de las mismas.

Se regula la financiación y ejecución de las actividades preventivas de las mutuas, pudiendo destinar entre el 0,3 y el 1% de sus ingresos por las cuotas efectivamente cobradas relativas a las contingencias profesionales del último ejercicio liquidado previo al plan de actividades preventivas. Se establece, por último, que cada año las mutuas han de elaborar y someter a aprobación su plan de actividades preventivas.

6. VIUEDAD

- Real Decreto 900/2018, de 20 de julio, de desarrollo de la disposición adicional trigésima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en materia de pensión de viudedad (BOE 24-7-18).

Se da cumplimiento con este RD a la recomendación establecida en el Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo (aprobado en el pleno del Congreso de los Diputados aprobó, en su sesión del día 25 de enero de 2011) referida a las prestaciones de viudedad y orfandad, en concreto, a que la intensidad protectora debería concentrarse en las personas beneficiarias de la pensión de viudedad, con 65 o más años, para las que la pensión constituye su principal fuente de ingresos, considerando que esa mejora de la acción protectora podría llevarse a cabo incrementando el porcentaje a aplicar a la base reguladora de la pensión.

Para dar cumplimiento a esa recomendación, la Disp. Adic. 30ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, preceptúa el incremento del porcentaje a aplicar a la base reguladora de la pensión de viudedad hasta el 60 por ciento para las personas beneficiarias mayores de 65 años que no perciban otra pensión pública, ni perciban otros ingresos por la realización de trabajo o de capital en cuantía relevante. Dicha norma preveía un incremento gradual desde el 1 de enero de 2012 hasta alcanzar el 60 por ciento el 1 de enero de 2019, pero su aplicación ha sido sucesivamente aplazada, hasta que la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, contempló un incremento de 4 puntos desde el día primero del mes siguiente a su entrada en vigor, mientras que el porcentaje restante hasta alcanzar el 60% se incrementaría a partir del 1-1-19.

Este RD se dicta para la adecuada aplicación por las entidades gestoras de la Seguridad Social del referido incremento, fijando los requisitos de los beneficiarios, reconocimiento y efectos, suspensión del derecho, incompatibilidad, régimen transitorio.

La mejora pasa a formar parte de la pensión de viudedad, pero no se consolida pues queda condicionada al mantenimiento de los requisitos que generan el derecho a la misma.

7. PLANES DE PENSIONES

- Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales y requisitos de entrada y residencia de nacionales de países terceros y por el que se modifica la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE 4-9-18) (Acuerdo de Convalidación BOE 29-9-18)

Se aprueba este RDL como consecuencia del retraso en la transposición de algunas directivas, que requieren una norma con rango de ley para su incorporación al ordenamiento jurídico interno, por cuanto existe un riesgo de multa con base en lo establecido en el artículo 260.3 del TFUE.

El Título I contiene las modificaciones derivadas de la transposición de la Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión.

La Directiva 2014/50/UE pretende reducir los obstáculos a la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros creados por determinadas normas relativas a los regímenes complementarios de pensión para la jubilación vinculados a una relación laboral. Con este fin, limita los periodos de espera y de adquisición de derechos que se requieran en dichos regímenes complementarios de pensión, fija un límite en relación con la edad mínima para adquirir los correspondientes derechos, regula el reembolso de las primas o aportaciones realizadas en caso de cese de la relación laboral antes de adquirirse derechos, establece el mantenimiento de los derechos que se hubiesen adquirido cuando dicho cese tiene lugar, e impone obligaciones de información a los trabajadores sobre las condiciones de adquisición, el importe de los derechos adquiridos y el tratamiento de estos a partir del cese de la relación laboral.

La transposición al ordenamiento español de esta Directiva exige modificar la Disp. Adic. 1ª del TR de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. Dicha disposición adicional establece la obligación de instrumentar mediante seguros colectivos y planes de pensiones de empleo los compromisos por pensiones asumidos por las empresas con los trabajadores vinculados a determinadas contingencias, entre ellas la jubilación y establece las condiciones básicas de los seguros aptos para tal finalidad. En el caso de seguros colectivos, modalidad en la que las primas abonadas por la empresa no se imputan fiscalmente a los trabajadores, las condiciones de adquisición y mantenimiento de derechos en caso de cese de la relación

laboral dependen en la actualidad de los términos de los convenios colectivos o disposiciones equivalentes en los que se establecen los compromisos por pensiones.

El Título I modifica el citado TRLPFP, en concreto la citada Disp. Adic. 1ª para introducir las previsiones de la norma europea en cuanto a la limitación de los requisitos de edad y de los periodos de espera y adquisición de derechos, la conservación de derechos adquiridos en caso de cese de la relación laboral y las obligaciones de información a los trabajadores sobre tales aspectos.

Si bien la Directiva 2014/50/UE, de 16 de abril de 2014, es aplicable a los trabajadores que cesan la relación laboral y se desplazan a otros Estados miembros, en la transposición a la legislación española se ha optado por extender su aplicación a todos los trabajadores, haciendo uso de la habilitación establecida en el considerando 6 de la propia Directiva para que los Estados miembros puedan ampliar la extensión de su ámbito de aplicación a quienes se desplacen dentro del mismo Estado miembro.

La transposición de la citada Directiva se completa con normas que regulan el régimen de información a los trabajadores en caso de cese de la relación laboral con anterioridad a la jubilación, así como el régimen del tratamiento futuro de los derechos adquiridos una vez producido dicho cese.

Por último, en el TRLPFP se añaden dos disposiciones transitorias nuevas, 9ª y 10ª. En la Disp. Transit. 9ª se regula la cuantía mínima de los derechos adquiridos en caso de cese de la relación laboral por causa distinta de la jubilación habiendo adquirido derechos, teniendo en cuenta que, de conformidad con lo establecido en el art. 2.4 de la Directiva, ésta se aplicará sólo a los periodos de empleo que transcurran desde el 21 de mayo de 2018 (fecha límite para la transposición de la Directiva); también prevé, de conformidad con lo establecido en el art. 2.2.a) de la Directiva, que, en el caso de compromisos por pensiones que a 20 de mayo de 2014 (fecha de entrada en vigor de la Directiva) hubiesen dejado de incluir nuevos trabajadores y permanezcan cerrados a nuevos trabajadores, será aplicable el régimen de adquisición de derechos que tuvieren estipulado; finalmente establece unos periodos para que las entidades aseguradoras y entidades gestoras de fondos de pensiones adapten sus procedimientos para cumplir con las nuevas obligaciones de información, así como para la inclusión expresa de determinados contenidos, en su caso, en los contratos de seguro y las especificaciones y bases técnicas de los planes de pensiones, sin perjuicio de la aplicación efectiva de los derechos establecidos en la Disp. Adic- 1ª TRLPFP en la redacción dada por este RDL. La Disp. Transit. 10ª establece que la aplicación de las modificaciones introducidas por este RDL no podrá suponer reducción de derechos adquiridos con anterioridad, ni menoscabo del derecho a la información, ni el establecimiento de condiciones de adquisición menos favorables que las estipuladas antes de su entrada en vigor.

El Título II contiene las modificaciones derivadas de la transposición de la Directiva (UE) 2015/849 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2015, relativa a la prevención de la utilización del sistema financiero para el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 648/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, y se derogan la Directiva 2005/60/CE del Parlamento

Europeo y del Consejo y la Directiva 2006/70/CE de la Comisión (en adelante Directiva (UE) 2015/849, de 20 de mayo).

El Título III contiene la modificación que incorpora al ordenamiento interno la Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair.

El Título IV modifica parcialmente el artículo 12 de la Ley 19/2003, de 4 de julio, sobre régimen jurídico de los movimientos de capitales y de las transacciones económicas con el exterior, con el objeto de elevar el plazo máximo a un año para la resolución de los expedientes sancionadores afectados por dicha Ley, en vez de los tres meses previstos de forma genérica en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Finalmente, el Título V procede a la modificación de la Disp. Final 7ª de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ampliando en 2 años la entrada en vigor de las previsiones de la citada Ley relativas al registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico de la administración y archivo único electrónico.

8. RELACIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

-Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.- Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 18-7-18)

El IV AENC para 2018, 2019 y 2020, suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO, UGT, proroga el III AENC en todo lo que no se oponga a este pacto, de naturaleza obligacional. Sus objetivos son la creación de empleo, la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas, y la lucha contra la economía sumergida.

Además, el IV AENC fija el incremento salarial para cada año de vigencia del Acuerdo: a) Una parte fija de en torno a un 2%; b) Una parte variable del 1% ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen, como la evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros, en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes. Al mismo tiempo, se insta a establecer progresivamente un salario mínimo de convenio de 14.000 € anuales; crecimiento que quedaría vinculado a la renovación convencional.

El IV AENC insta a impulsar la renovación y actualización de los Convenios articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador. Los negociadores deberían determinar en qué términos se mantiene el convenio vencido, e instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario cuando la negociación esté agotada.

Finalmente, en el IV AENC se insta al Gobierno a adoptar las siguientes medidas:

1. Modificación del art. 42 ET para que se oriente a la especialización productiva, de modo que no incentive una competencia desleal entre empresas ni un deterioro de las condiciones de empleo.

2. Desarrollo de una nueva medida dirigida al mantenimiento del empleo en empresas con dificultades económicas, que propicie reducciones temporales de jornada y flexibilidad interna pactada, favoreciendo que el trabajador no se vea perjudicado en su protección social ni en su retribución, la empresa mantenga sus plantillas, y se habiliten procesos de formación para una mayor cualificación de las mismas.

3. Establecimiento de un marco de diálogo en materia de Formación Profesional para el Empleo.

4. Creación de un observatorio para el absentismo.

5. Realización de los cambios legales que permitan que los convenios colectivos posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, siempre que, el trabajador afectado tenga derecho a la pensión completa de jubilación, con el fin de facilitar el relevo generacional y vinculado a objetivos de políticas de empleo.

6. Regulación del Consejo Nacional de Negociación Colectiva, con funciones de observatorio y formación de negociadores.

7. Análisis de la situación actual de la economía sumergida en España, acordando un Plan Director para su reducción, ya sea por medio de modificaciones normativas o negociación colectiva.

8. Apuesta por el contrato de relevo como elemento esencial para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad.

9. Desarrollo de medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres. En concreto: a) que el sistema de atención a la dependencia y la infancia dé cobertura a la actividad profesional retribuida de las mujeres; b) que se equiparen las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada; c) que se estudie cualitativamente el sistema de pluses y complementos salariales, informando a las comisiones negociadoras.

-Plan Director por un Trabajo Digno.- Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020 (BOE 28-7-18)

El Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018 aprobó el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, en el marco del Programa de Trabajo Decente de la OIT, cuyos pilares son promover el empleo y las empresas, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y fomentar el diálogo social, con la igualdad de género como tema transversal.

El Gobierno considera que, en ese marco, la situación en España requiere la adopción de medidas a las que responde la elaboración de este Plan, que persigue recuperar derechos laborales y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo. Paralelamente, se persigue reforzar la sostenibilidad presente y futura de nuestra Seguridad Social y de las prestaciones sociales y fortalecer la competencia leal entre empresas en el mercado de trabajo, dirigiéndose el Plan contra aquellas que incumplen la normativa laboral y de Seguridad Social vigente.

El Plan Director incluye un total de 75 medidas (55 operativas y 20 organizativas) para luchar contra el fraude, la precariedad laboral y erradicar las situaciones de abuso. El Plan Director se ha elaborado en colaboración con las Comunidades Autónomas y se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. También han realizado aportaciones las organizaciones representativas de trabajadores autónomos y de la economía social y otras organizaciones de carácter social, así como las organizaciones profesionales propias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Plan se construye alrededor de las siguientes orientaciones políticas básicas: a) potenciar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; b) consensuar las medidas con las CCAA, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y las asociaciones de Inspectores y Subinspectores; c) combinar actuaciones inmediatas y a largo plazo, contándose entre las primeras un plan de lucha contra el fraude en la contratación temporal y otro contra los abusos en la contratación a tiempo parcial, a poner en marcha entre los meses de agosto y diciembre de 2018; d) integrar la perspectiva de género en la actuación inspectora, así como la atención a los menores de edad como víctimas potenciales de situaciones de abuso laboral.

Se establecen 55 medidas operativas en el marco de 9 ámbitos de actuación, a poner en marcha de forma inmediata por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

1. Luchar contra el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales: Disuadir a las empresas –incluidas las ETTs– que incurran en las prácticas fraudulentas en la contratación temporal. Dar información y asistencia técnica a trabajadores y empresas. Incidir en la realización de acciones en el sector agrario y en determinadas grandes empresas del sector servicios. Realizar un seguimiento de las actuaciones previas realizadas. Desarrollar campañas extensivas. Mejorar el control de los contratos para la formación y aprendizaje. Cruzar bases de datos. Erradicar la fraudulenta contratación temporal de profesores en ciclos coincidentes con el curso escolar.

2. Luchar contra los abusos en la contratación a tiempo parcial, los excesos de jornadas y horas extraordinarias no pagadas ni compensadas: Acciones formativas y tratamiento de bases de datos. Abandono de campañas basadas en el cumplimiento voluntario de la legislación. Creación de campañas dirigidas a los sectores y CCAA en los que se dan en mayor medida la realización de horas extraordinarias irregulares. Cursos de formación específicos.

3. Medidas para corregir los incumplimientos en materia salarial y los derivados de la externalización de actividades: Activar respuesta contundente a casos de impago de salarios. Campañas específicas para colectivos especialmente afectados por la descentralización

productiva, comenzando por los camareros de pisos y trabajadores del sector de alojamientos turísticos. Intensificación de actuaciones en caso de trabajadores afectados por subrogaciones empresariales, revisándose especialmente los casos de convenios colectivos anulados por la jurisdicción social.

4. Protección de derechos fundamentales y promoción de la igualdad: Creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación. Designación de Inspectores especializados. Firma de convenios de colaboración con las CCAA. Potenciación de la función de asistencia técnica. Participación de la Inspección en los Planes de actuación y Estrategias de las Administraciones Públicas con competencias en materia de igualdad. Cruces de bases datos. Incremento en el número de actuaciones de la Inspección. Controles de legalidad de convenios colectivos. Formación especializada. Atención a comunicaciones sobre casos de acoso sexual o por razón de sexo, y de discriminación en el acceso al empleo. Redacción de formularios de denuncias en diferentes idiomas. Promover acciones de sensibilización. Acciones de vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por discapacidad y por orientación sexual o identidad de género.

5. Refuerzo de la lucha contra la economía irregular: Planificación de actuaciones inspectoras en los sectores que se detecte una mayor incidencia de economía irregular. Visitas en horas nocturnas, en fin de semana o días festivos. Identificación de las empresas que se sirven de falsos autónomos. d) Identificación de empresas “buzón”. Elaboración de una Guía de actuación. Detección de situaciones de trata.

6. Afrontar las nuevas modalidades de prestación del trabajo: Identificación de los sujetos intervinientes en la plataformas digitales y comercio electrónico. Elaboración de una Guía de actuación. Realización de una campaña sobre Plataformas y comercio electrónico.

7. Regularizar la situación de los trabajadores que se encuentren bajo la figura de «Falso becario»: Campañas específicas. Especialización de Inspectores.

8. Reforzar las actuaciones para reducir la accidentalidad y morbilidad laboral: Campañas específicas. Aprobación de nuevas Instrucciones y criterios operativos. Especialización de los Inspectores.

9. Garantizar los derechos sindicales para luchar contra la precariedad laboral: Garantizar el pleno ejercicio de los derechos a constituir secciones y a elegir delegados sindicales. Velar por el derecho a la información y consulta de los Comités de empresa y Delegados de personal. Garantizar el ejercicio de los derechos a la negociación colectiva, conflicto colectivo y huelga.

Adicionalmente se contemplan medidas organizativas en los siguientes ámbitos: 1. Reforzar los medios humanos y materiales del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2. Puesta en marcha efectiva del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 3. Potenciación de la Herramienta de Lucha contra el Fraude (HLF). 4. Modernización de los procedimientos de gestión de la Inspección de Trabajo. 5. Refuerzo de la colaboración y coordinación institucional. 6. Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 7. Reforzar la cooperación en la lucha contra la precariedad y el fraude Internacional. 8. Plan de comunicación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-Programa de Activación para el Empleo.- Real Decreto-ley 8/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo (BOE 4-8-18)

El Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, reguló el Programa de Activación para el Empleo, conforme al «Acuerdo sobre el Programa Extraordinario de Activación para el Empleo» con el objetivo de mejorar la empleabilidad y dotar de nuevas oportunidades a los trabajadores desempleados con mayor dificultad de inserción, firmado entre el Gobierno y los interlocutores sociales el 15 de diciembre de 2014.

Este programa, extraordinario y específico, se dirige a los trabajadores desempleados de larga duración con cargas familiares que se encuentran en una situación de especial necesidad, y que realizan una búsqueda activa de empleo. El programa fue prorrogado en dos ocasiones por el RDL 1/2016, de 15 de abril, y por el RDL 7/2017, de 28 de abril. Este último permitió que las personas destinatarias pudieran presentar su solicitud de incorporación al programa hasta el día 30 de abril de 2018.

Con posterioridad no se producido una nueva prórroga del programa por lo que ha concluido la posibilidad de admitir nuevas incorporaciones al mismo, si bien continuará vigente mientras las personas admitidas hasta aquella fecha realicen las correspondientes acciones de activación para el empleo, y perciban la ayuda económica de acompañamiento reconocida hasta el transcurso de su duración máxima de seis meses.

Sin embargo, un efecto indeseado de la finalización del plazo de admisión al Programa de Activación para el Empleo producida el día 30 de abril de 2018, ha sido la imposibilidad de reincorporarse al programa, una vez cumplida dicha fecha, de aquellas personas que habían causado baja temporal en el mismo por alguno de los motivos contemplados en el artículo 5.2 de la norma citada (colocación por cuenta ajena o propia, o pérdida del requisito de rentas o responsabilidades familiares, durante los períodos de tiempo determinados en dicho apartado), ya que, de acuerdo con lo previsto en el RDL 16/2014, de 19 de diciembre, la reincorporación está vinculada al plazo de solicitud de admisión, por lo que debería tener lugar necesariamente antes del 30 de abril. Además, esas personas tampoco pueden beneficiarse del subsidio extraordinario de desempleo regulado en la nueva Disp. Adic. 27ª LGSS, incorporada a la misma por el apartado cinco de la Disp. Final 40ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que ha venido a sustituir temporalmente a los programas de activación para el empleo y de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, ya que el apartado 3 de la disposición impide expresamente el acceso al subsidio extraordinario «a quienes se hubiera reconocido previamente la ayuda económica de acompañamiento establecida en el Programa de Activación para el Empleo».

Dicha situación deja desprotegidas a aquellas personas participantes en el programa que más han demostrado su implicación en el mismo de cara a su inserción y atenta contra la finalidad del Programa de Activación para el Empleo recogida en el artículo 1.2 RDL 16/2014 de «incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo», desincentivando las posibles colocaciones temporales durante el desarrollo del mismo, dado que la aceptación de un trabajo de breve duración implicaría la salida del programa sin posibilidad de volver a incorporarse.

Para evitar esa situación desfavorable se modifica el RDL 16/2014, de 19 de diciembre, permitiendo que, en los supuestos de baja temporal establecidos en la norma se pueda producir la reincorporación hasta que concluya el desarrollo del programa.