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

-Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Bruselas, 21.12.2017 COM (2017) 797 final.

Pretende sustituir a la Directiva 91/533/CEE relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, cuya transposición en nuestro ordenamiento interno se llevó a cabo mediante el art. 8.5 ET y el RD 1659/1998, de 24 de julio, que desarrolla el art. 8.5 ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato.

Se destaca en la Propuesta que en 2016 el 25 % de los contratos correspondía a "formas no convencionales" de empleo (concepto que incluye el trabajo permanente a tiempo parcial y el trabajo temporal a tiempo completo o a tiempo parcial) en los últimos 10 años la mitad de los puestos de trabajo son no convencionales. Se indica también que los cambios en el mercado de trabajo producidos en los últimos 25 años, la flexibilización y la digitilización de las organizaciones productivas han provocado inestabilidad y falta de previsibilidad, especialmente para trabajos precarios que pueden exponer a los trabajadores con empleos no convencionales a prácticas poco claras o desleales y dificultar el cumplimiento de sus derechos.

La iniciativa de esta Propuesta se enmarca en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, en concreto en el Principio 5 "Empleo seguro y adaptable" y en el Principio 7 "Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido". En concreto, la Propuesta aborda dos retos interrelacionados: Por un lado, mejorar la eficacia de la Directiva 91/533/CEE frente a las deficiencias identificadas en sus ámbitos de aplicación personal y material. Por otro lado, hacer frente a las divergencias existentes entre el actual acervo social de la UE, en particular el pilar europeo de derechos sociales, y la reciente evolución del mercado de trabajo, ampliando las normas mínimas existentes a los nuevos tipos de relaciones laborales, mejorando la aplicación de la legislación de la Unión, ampliando la seguridad jurídica en todo el mercado interior y evitando la discriminación garantizando a todos los trabajadores un conjunto básico de derechos exigibles, independientemente del tipo de contrato o de relación laboral. La Resolución del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y el empleo precario de julio de 2017 pide a la Comisión que revise la Directiva sobre la obligación de informar por escrito para tener en cuenta las nuevas formas de empleo.

El objetivo general de la Directiva propuesta es promover un empleo que ofrezca una seguridad y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral y se mejoran las condiciones de vida y de trabajo.

Los objetivos específicos a través de los cuales se abordará el objetivo general son los siguientes:

1) mejorar el acceso de los trabajadores a la información relativa a sus condiciones laborales;

2) mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, especialmente de los que desarrollan su actividad en el marco de empleos no convencionales;

3) mejorar el cumplimiento de las normas relativas a las condiciones de trabajo, mediante un control del cumplimiento reforzado; y

4) mejorar la transparencia en el mercado de trabajo, evitando, al mismo tiempo, la imposición de cargas excesivas a las empresas de todos los tamaños.

Más que abordar un determinado tipo de empleo, la Directiva propuesta garantizará un nivel de protección universal básico en las formas contractuales existentes y futuras. Según se expone en esta Propuesta, los beneficios que se pretenden con ella afectarán tanto a los trabajadores como a los empleadores y a la sociedad en general: Todos los trabajadores, incluidos aquellos que desempeñan su actividad en el marco de relaciones laborales eventuales y de corta duración, se beneficiarán de la claridad respecto de sus condiciones de trabajo, así como de las nuevas normas mínimas. En el caso de los empleadores, si bien es posible que pierdan cierta flexibilidad de forma tangencial, se prevé que se beneficien de una competencia más sostenible y con mayor seguridad jurídica, así como de una mano de obra más motivada y productiva, con una estabilidad y retención contractuales mayores. La sociedad en su conjunto se beneficiaría de la ampliación de la población sujeta a fiscalidad y cotizaciones a la seguridad social.

La Directiva propuesta complementa a las Directiva comunitarias sobre sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (96/71/CE); sobre trabajo a tiempo parcial (97/81/CE); sobre trabajo de duración determinada (1999/70/CE); sobre trabajo a través de empresas de trabajo temporal (2008/104/CE); sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo2003/88/CE; y la Recomendación del Consejo de 10 de marzo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas.

El ámbito de aplicación se delimita mediante una definición del concepto de "trabajador" basada en la jurisprudencia del TJUE, con la finalidad de reducir las posibilidades de los Estados miembros de excluir a trabajadores que desempeñen su actividad en el marco de relaciones laborales eventuales o de corta duración (se calcula que entre dos y tres millones de trabajadores están actualmente excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva relativa a la obligación del empresario de informar por escrito al trabajador de sus condiciones de trabajo). Se permite, no obstante, a los Estados miembros no aplicar las disposiciones de la Directiva a las relaciones laborales de menos de ocho horas al mes (frente a la situación actual que permite la exclusión del ámbito de aplicación personal de la Directiva 91/533/CEE de la relación laboral de carácter ocasional y/o especial, cuya duración no rebase un mes, o la duración del trabajo semanal de esta no sea de más de ocho horas. El apartado 4 prevé que, en caso de que las horas de trabajo no se hayan determinado de antemano, por ejemplo, en un empleo según demanda, esta excepción no se aplique porque se desconoce la duración del trabajo.

En el apartado 5, se complementa la definición de empleador establecida en el artículo 2, aclarando que, a los efectos de la Directiva propuesta, la función de empleador podrá estar desempeñada por más de una entidad (por ejemplo, en el caso de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, pueden cumplir los requisitos de información en parte una empresa de trabajo temporal y en parte la empresa usuaria). Con objeto de evitar la imposición de cargas desproporcionadas a los hogares particulares, con respecto a las personas físicas que emplean a trabajadores domésticos, los Estados miembros pueden decidir no aplicar algunas de las previsiones establecidas: la no aplicación de los derechos relativos a pedir una nueva forma de trabajo y a la formación obligatoria gratuita y la aplicación de presunciones favorables en el caso de que falte información.

Respecto a la obligación de informar (art. 3), esta disposición actualiza los requisitos mínimos de información establecidos en el artículo 2 de la Directiva sobre la obligación de informar por escrito (91/533/CEE), mediante la introducción de nuevos elementos en relación con:

— la duración y las condiciones del período de prueba [artículo 3, apartado 2, letra f)];

— el derecho a formación [artículo 3, apartado 2, letra g)];

— las disposiciones relativas a las horas extraordinarias y su remuneración (conforme a la sentencia del TJUE en el asunto C-350/99 Lange) [artículo 3, apartado 2, letra k)];

— información clave relativa a la determinación de los calendarios de trabajo variables, a fin de tener en cuenta la creciente prevalencia de tipos de organización del trabajo como los contratos de trabajo ocasional o de cero horas, o el trabajo en la economía colaborativa [artículo 3, apartado 2, letra l)];

— información sobre el sistema o sistemas de seguridad social que reciben las cotizaciones [artículo 3, apartado 2, letra n)].

Además, se han modernizado los requisitos de información relacionados con el lugar de trabajo [artículo 3, apartado 2, letra b)] a fin de permitir formas como el trabajo a través de plataformas en línea, donde el empleador no determina el lugar de trabajo, y se ha incluido el procedimiento de terminación del empleo [artículo 3, apartado 2, letra i)].

El Artículo 4.1 de la Propuesta sustituye el actual plazo máximo de dos meses para el suministro de una declaración por escrito que prevé el artículo 3 de la Directiva 91/533/CEE por el primer día de la relación laboral, en línea con el principio 7 del pilar europeo de derechos sociales mencionado anteriormente.

Se actualiza el artículo 5 «Modificación de elementos del contrato o de la relación laboral» de la Directiva 91/533/CEE a fin de exigir que todas las modificaciones de las condiciones de trabajo a las que se hace referencia en el artículo 3, o a la información facilitada de conformidad con el artículo 6, de la Directiva propuesta deben enviarse como

muy tarde el día en que entren en vigor, y no en un plazo de hasta dos meses después, como es el caso en la Directiva actual.

Igualmente, en el art. 6, se actualiza el artículo 4 «Trabajador expatriado» de la Directiva 91/533/CEE, a fin de adaptarlo a las disposiciones pertinentes de la Directiva 96/71/CE sobre los trabajadores desplazados y de la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento relacionada. Con objeto de limitar las cargas para los empleadores, las obligaciones establecidas en este artículo solo son aplicables si la duración del período de trabajo en el extranjero es superior a cuatro semanas consecutivas, a menos que los Estados miembros dispongan otra cosa de forma específica. La información facilitada antes de la partida inicial puede cubrir varias tareas asignadas agrupadas y puede modificarse después en caso de cambio.

Se regulan en el Capítulo III un nuevo conjunto de requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo:

— Se establece un límite en relación con la duración de los períodos de prueba (art. 7), de modo que se fija una duración máxima de seis meses para todos los períodos de prueba, excepto si una duración superior está justificada por la naturaleza del empleo, como un puesto de gestión, o es en interés del trabajador, por ejemplo una ampliación a raíz de una enfermedad de larga duración [previsión ésta que afectará seguramente a la modalidad española de contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores, en el que se fija obligatoriamente un período de prueba de un año de duración que no obedece a ninguna de las dos excepciones a las que se refiere este art. 7 de la Propuesta de Directiva]. Esta disposición refleja el principio 5, letra d), del pilar europeo de derechos sociales: «5 d): Los períodos de prueba deben tener una duración razonable».

— Se incluye una norma general que prohíbe al empleador impedir al trabajador aceptar otro empleo fuera del calendario de trabajo (las llamadas cláusulas de exclusividad o incompatibilidad), a menos que esté justificado por motivos legítimos, como la protección del secreto empresarial o la prevención de conflictos de interés (art. 8).

— Se establecen derechos a una mayor previsibilidad del tiempo de trabajo y a un plazo de preaviso razonable para los que tienen calendarios de trabajo variables (art. 9). Este artículo establece que, si un trabajador tiene un calendario de trabajo variable en el que es el empleador y no el trabajador el que determina el calendario de las tareas asignadas:

    a) El empleador debe comunicar a estos trabajadores los períodos de días y horas en los que se les puede pedir trabajar.

    b) No se puede obligar a los trabajadores a realizar una tarea si reciben un preaviso del empleador fuera del plazo considerado razonable, establecido de antemano en la declaración por escrito. Pueden aceptar el plazo de preaviso, pero no se les puede obligar, y no pueden ser objeto de perjuicio si rechazan

hacerlo. Lo que se considera un plazo de preaviso razonable puede variar entre los distintos sectores.

— Se reconoce al trabajador la posibilidad de solicitar una transición a una forma de empleo que ofrezca una previsibilidad y una seguridad mayores (art. 10) (por ejemplo, trabajadores que deseen cambiar a una relación laboral a tiempo completo, una relación laboral con un mayor número de horas retribuidas garantizadas o con un calendario más estable). Disposición que refleja el principio 5, letra a), del pilar europeo de derechos sociales: «Deberá fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido».

— El art. 11 garantiza que los empleadores deben facilitar a los trabajadores, de forma gratuita, toda la formación necesaria para realizar sus tareas que están obligados a suministrar en virtud de la legislación nacional o de la UE, o de convenios colectivos.

— El art. 12 permite modificar las normas mínimas establecidas en los artículos 7 a 11 (es decir, los derechos materiales, pero no el paquete informativo) mediante convenios colectivos, si bien, el grado general de protección de los trabajadores no debe ser inferior al proporcionado en los artículos 7 a 11 en conjunto.

— El artículo 13 ("Cumplimiento") requiere que los Estados miembros garanticen que las modificaciones necesarias se aplican a los convenios colectivos o los acuerdos individuales, a los reglamentos internos de las empresas y a cualquier otro acuerdo, a fin de ajustarlos a las disposiciones de la Directiva propuesta.

— El art. 14 ("Presunción legal y mecanismo de liquidación anticipada") prevé dos vías de reparación alternativas en caso de que no se facilite toda o parte de la información que figura en el artículo 3:

  - el uso de presunciones favorables proporcionales a la información que falte, que incluya, como mínimo, una presunción de contrato por tiempo indefinido en caso de que no se facilite información sobre la duración de la relación laboral, una presunción de puesto de trabajo a tiempo completo si no se facilita información sobre las horas retribuidas garantizadas, y una presunción de ausencia de período de prueba si no se facilita información sobre la existencia o la duración de un período de prueba; o bien

  - el acceso a un procedimiento administrativo en virtud del cual una autoridad competente (que podrá ser la Inspección del Trabajo o un organismo judicial) tenga autoridad para establecer los hechos del asunto, ordenar al empleador que elabore la información que falta e imponer una sanción en caso de que no lo haga.

— Por su parte, el art.15 establece el derecho a reparación y, en su caso, indemnización, por incumplimiento de los derechos establecidos en la Directiva propuesta (disposición que refleja el principio 7 del pilar europeo de derechos sociales). Además, el art. 16 establece que los Estados miembros deben

proporcionar a los trabajadores que se quejen del incumplimiento de las disposiciones adoptadas con arreglo a esta Directiva una protección judicial adecuada contra cualquier trato o consecuencia desfavorable por parte del empleador. En particular, el art. 17 establece protección contra el despido por ejercer o disfrutar los derechos establecidos en la Directiva, y hace recaer en el empleador la carga de la prueba para demostrar que el despido se ha debido a otras razones objetivas.

Propuesta de Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia {SWD(2018) 70 final} - {SWD(2018) 71 final} - {SWD(2018) 79 final} [COM (2018) 132, 13-3-18]

La iniciativa «Acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia» tiene por objeto apoyar a todos los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores no convencionales que, debido a su tipo de contrato o su situación en el mercado laboral, no están suficientemente protegidos por los regímenes de protección social en lo que respecta al desempleo, la enfermedad, la maternidad o la paternidad, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, la discapacidad y la vejez.

Se enmarca en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, en particular, el principio n.º 12 del pilar establece que «con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, los trabajadores por cuenta ajena y, en condiciones comparables, los trabajadores por cuenta propia, tienen derecho a una protección social adecuada». El objetivo de esta iniciativa es poner en práctica este principio, así como contribuir a la aplicación de otros principios de este pilar, tales como los principios sobre «empleo seguro y adaptable», «prestaciones por desempleo», «acceso a la asistencia sanitaria» y «pensiones y prestaciones de vejez». La presente Recomendación se aplica a las ramas de la protección social que están más estrechamente relacionadas con la situación en el mercado de trabajo o el tipo de relación laboral y que garantizan principalmente la protección contra la pérdida de ingresos procedentes del trabajo en caso de producirse un determinado riesgo.

En particular, esta iniciativa tiene como objetivo animar a los Estados miembros a:

— permitir que todas las personas que trabajan por cuenta ajena y por cuenta propia se afilien a los sistemas de protección social correspondientes (con lo que se suprimen las diferencias de cobertura formales),

— tomar medidas que permitan que todas las personas que trabajan por cuenta ajena y por cuenta propia acumulen y hagan valer derechos adecuados como miembros de un régimen (cobertura efectiva adecuada) y facilitar la transferibilidad de los derechos de protección social entre los diferentes regímenes,

— incrementar la transparencia en relación con los sistemas de protección social y sus derechos.

Explicación de las disposiciones específicas de la propuesta:

— Los apartados 1 a 6 indican el objeto de la Recomendación y sus objetivos. También definen el ámbito de aplicación personal (qué personas quedarán cubiertas) y el ámbito de aplicación material (qué ramas de la protección social se ven afectadas) de la Recomendación.

— El apartado 7 contiene las definiciones que deben aplicarse a efectos de la propuesta.

— Los apartados 8 y 9 recomiendan a los Estados miembros ampliar la cobertura formal a todos los trabajadores, con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, así como a los trabajadores por cuenta propia.

— El apartado 10 recomienda a los Estados miembros que garanticen una cobertura efectiva, con independencia del tipo de relación laboral y de la situación en el mercado laboral, revisando las normas que rigen las cotizaciones y los derechos. El apartado 11 introduce el principio de la transferibilidad de los derechos, que debería contribuir a una cobertura eficaz.

— Los apartados 12 a 15 alientan a los Estados miembros a garantizar la adecuación de la protección social y a concebir mejor los sistemas en función de la situación de los beneficiarios.

— Los apartados 16 y 17 introducen el principio de transparencia, alentando a los Estados miembros a mejorar el acceso a la información sobre derechos y obligaciones en materia de protección social y a simplificar los requisitos administrativos.

— Los apartados 18 a 23 establecen el plazo máximo de que disponen los Estados miembros para aplicar los principios establecidos en la Recomendación y publicar datos periódicamente.

-Pilar europeo de derechos sociales.- Comunicación de la Comisión al Parlamento, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Supervisión de la aplicación del pilar europeo de derechos sociales [COM (2018) 130, 13-3-18]

-Pilar europeo de derechos sociales.- Dictamen del Comité Europeo de las Regiones El pilar europeo de derechos sociales y Documento de reflexión sobre la dimensión social de Europa (2018/C 054/10) (DOUE C 54, 13-2-18)

-Acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad.- Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 25 de febrero de 2016, sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a una red europea de servicios de empleo, al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo (COM(2014)0006 — C7-0015/2014 — 2014/0002(COD)) (DOUE C 35, 31-1-18)

-Trabajo no declarado.- Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 2 de febrero de 2016, sobre la propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la creación de una plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de prevención y desincentivación del trabajo no declarado (COM(2014)0221 — C7-0144/2014 — 2014/0124(COD)) (DOUE C 35, 31-1-18)

-Seguridad y salud en el trabajo.- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Trabajo más seguro y saludable para todos – Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo [COM (2017) 12, 29-1-18]

-Permiso parental.- Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de mayo de 2016, sobre la aplicación de la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (2015/2097(INI)) (DOUE C 78, 28-2-18)

-Conciliación de la vida familiar y laboral.- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores» [COM(2017) 252 final] — «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo» [COM(2017) 253 final — 2017/0085 (COD)] (DOUE C 129, 11-4-18)

-Protección social.- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Seguridad social sostenible y sistemas de protección social en la era digital» (Dictamen de iniciativa) (DOUE C 129, 11-4-18)

2. COTIZACIÓN

-Orden ESS/256/2018, de 12 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral. (BOE 17-3-18)

Mediante esta Orden se desarrolla el RD 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral, en cuanto al contenido y el procedimiento de remisión del informe-propuesta no vinculante que las entidades gestoras o las mutuas remitirán a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en orden a la concesión o denegación del incentivo solicitado por las respectivas empresas protegidas, conforme a lo previsto en el art. 6.2 de dicho RD.

Asimismo, el artículo 7.3 del mencionado RD 231/2017 prevé que las resoluciones de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social puedan ser objeto de recurso de alzada, previo al recurso contencioso-administrativo, por lo que se incorpora al

procedimiento electrónico la tramitación de los posibles recursos de alzada contra las resoluciones indicadas, mediante la ampliación del fichero ya existente que figura en el anexo I.

Además, se aclaran y desarrollan algunos de los requisitos establecidos para el acceso al incentivo en el RD 231/2017.

En consecuencia, mediante esta Orden:

— Se crea y regula el fichero informático para la remisión de los informes-propuesta no vinculantes y de la información sobre los recursos de alzada por las entidades gestoras o mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, con el contenido que figura en el anexo I.

— Se regula dicha remisión.

— Se identifican los ejercicios naturales que componen el periodo de observación.

— Se determina la mutua responsable de la tramitación de la solicitud y el procedimiento para su presentación.

— Se establece el método de cálculo de los índices de siniestralidad.

— Se fija el concepto de pequeña empresa a efectos de la declaración de actividades preventivas.

— Se modifica el art. 8.3 de la Orden TAS/3623/2006, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, con el objeto de adecuar su regulación al marco normativo vigente.

-Resolución de 27 de marzo de 2018, conjunta de la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera y de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se regula el procedimiento para la realización del pago de las cotizaciones a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social. (BOE 28-3-18)

El nuevo sistema de liquidación directa de cuotas a la Seguridad Social que se estableció a través de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingresos de cuotas de la Seguridad Social (desarrollado reglamentariamente mediante el RD 708/2015, de 24 de julio), sustituyendo al tradicional modelo de autoliquidación, constituye una modificación que afecta, tanto a los procesos asociados al cálculo y a la transmisión de la misma, como al tratamiento y control de la recaudación y al seguimiento de los cobros y de la deuda.

La incorporación de los departamentos ministeriales al sistema de liquidación directa implica la necesidad de efectuar cambios en los actuales procedimientos contables y de pago de las cotizaciones sociales de los empleados de la Administración General del Estado, tanto

en lo que se refiere a las cotizaciones a cargo del empleado como en las cotizaciones a cargo del empleador.

Es por ello que, mediante esta resolución, se establecen las especialidades para la realización de los pagos de las cotizaciones de la Seguridad Social en el marco del nuevo sistema de liquidación directa de las cuotas, mediante la expedición de las propuestas de pago a favor de agentes mediadores en el pago, en virtud de lo dispuesto en el punto 2 del apartado Séptimo de la Orden PRE/1576/2002, de 19 de junio, por la que se regula el procedimiento para el pago de obligaciones de la Administración General del Estado.

Así, el procedimiento que se establece en esta resolución se aplicará al pago de las cuotas de la Seguridad Social, a cargo del empleado y a cargo del Estado, relativas al personal, funcionario o laboral, empleado en los departamentos ministeriales, tanto en sus servicios centrales como periféricos, con la obligación de cotizar al régimen de Seguridad Social.

Además esta resolución contiene la autorización de la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera para realizar el pago en firme de la cuota patronal a través de las habilitaciones o pagadurías, en virtud de lo dispuesto en apartado Séptimo 2.e) de la citada Orden PRE/1576/2002, de 19 de junio.

Se regula asimismo el procedimiento para la realización del pago de dichas cotizaciones, estableciendo que en la elaboración de las correspondientes nóminas, el documento contable OK, o en su caso ADOK, que se expida no incluirá descuento por las cuotas a cargo del trabajador, de forma que el importe líquido de la nómina, librado a través de dichos documentos contables a la habilitación o pagaduría que corresponda, incluirá los importes de dichas cuotas. Posteriormente, 15 días antes de la finalización del mes siguiente al que corresponda la nómina, se expedirá el correspondiente documento contable OK, o en su caso ADOK, por la parte de la cuota patronal, a favor de la habilitación o pagaduría, para su contabilización y tramitación. Desde la cuenta de la habilitación o pagaduría a la que se hayan transferido los fondos, se ordenará el pago electrónico por el importe de la liquidación efectuada por la Tesorería General de la Seguridad Social en el documento electrónico de pago.

3. PRESTACIONES

-Asistencia sanitaria.- Resolución de 4 de abril de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre la Mutualidad General Judicial y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, para el aseguramiento del acceso a la asistencia sanitaria en territorio nacional a los beneficiarios de la misma y la integración de la información. (BOE 10-4-18)

-Prestaciones sociales públicas. Registro.- Resolución de 5 de abril de 2018, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se publica el catálogo de organismos, entidades y empresas incluidos en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas. (BOE 19-4-18)

4. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

-Orden ESS/214/2018, de 1 de marzo, por la que se modifica la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social. (BOE 6-3-18)

Mediante la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, se regula el Sistema de remisión electrónica de datos (Sistema RED) en el ámbito de la Seguridad Social. Sin embargo, se considera necesario, transcurridos más de cuatro años desde su entrada en vigor, proceder a su reforma para la consecución de tres objetivos: en primer lugar, ampliar el ámbito de aplicación subjetivo del Sistema RED mediante su extensión a nuevos colectivos, fundamentalmente de trabajadores por cuenta propia o autónomos; en segundo lugar, facilitar la aplicación de sus medidas, perfilando más adecuadamente las actuaciones que pueden ser objeto de transmisión electrónica a través de ese Sistema, así como los intervinientes en el intercambio y comunicación de datos; y en tercer lugar, incluir una nueva comunicación de datos que permitirá agilizar el reconocimiento de diversas prestaciones de la Seguridad Social.

Con esta finalidad, a través de esta Orden se procede a modificar los artículos 1 y 2 de la Orden ESS/484/2013, dedicados, respectivamente, a su objeto y ámbito de aplicación objetivo y a su ámbito de aplicación subjetivo.

— En el artículo 1, además de dotar de mayor precisión a su regulación y actualizar las referencias normativas que se contienen en él, se recoge, como nueva actuación a transmitir mediante el Sistema RED, la comunicación por parte de las empresas de la fecha de inicio de la suspensión del contrato de trabajo o del correspondiente permiso, a efectos de tramitar las prestaciones por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de las reducciones de jornada de trabajo de los progenitores, adoptantes o acogedores, a efectos de tramitar la prestación de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, de las que sean beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena o asimilados.

— En cuanto al artículo 2, el ámbito de aplicación subjetivo del Sistema RED se extiende de forma obligatoria a los trabajadores por cuenta propia integrados en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de los Trabajadores del Mar, a excepción, en este último caso, de aquellos que figuren clasificados en los grupos segundo y tercero del citado régimen a efectos de cotización, ya que ésta difiere sustancialmente de la del resto de los trabajadores por cuenta propia.

La incorporación de los trabajadores autónomos al Sistema RED se podrá materializar tanto en los términos y condiciones generales de la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, como por el uso de los medios disponibles en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y con arreglo a las condiciones establecidas para acceder a sus servicios, tal como se prevé en el artículo 3.3 de esa misma orden.

La obligatoriedad del Sistema RED también se amplía a las empresas, agrupaciones de empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar al RGSS, por lo que respecta al colectivo de los representantes de comercio y al Sistema Especial de la Industria Resinera, hasta ahora excluidos de esa obligatoriedad, al no presentar ambos en la actualidad peculiaridades que justifiquen el mantenimiento de dicha exclusión.

— La disposición transitoria primera habilita un plazo de seis meses para que los trabajadores por cuenta propia afectados por la reforma del artículo 2 de la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, puedan hacer efectiva su incorporación obligatoria al Sistema RED.

— Finalmente, la Disposición transitoria segunda establece que los sujetos responsables comprendidos en el ámbito de aplicación subjetivo previsto en el artículo 3.2 de la Orden ESS/485/2013, de 26 de marzo, que en la fecha de entrada en vigor de esta orden aún no hubieran sido incluidos en el sistema de notificación electrónica conforme a lo indicado en los apartados 1 y 2 de la disp. adic. única de aquella orden, quedarán incorporados en ese sistema de forma obligatoria mediante su comparecencia en la SEDESS, en los términos previstos en el último párrafo del citado artículo 3.2 de la Orden ESS/485/2013, para lo cual dispondrán del plazo de dos meses a partir de aquel en que tenga lugar esa entrada en vigor.

-Resolución de 6 de marzo de 2018, del Fondo de Garantía Salarial, por la que se incluyen nuevos procedimientos, susceptibles de tramitación mediante registro electrónico en el anexo I de la Orden TIN/2942/2008, de 7 de octubre. (BOE 10-3-18)

La Orden TIN/2942/2008, de 7 de octubre, creó un registro electrónico en el Fondo de Garantía Salarial, para la recepción, tramitación y llevanza de los escritos, solicitudes y comunicaciones que se remitan y expidan por vía electrónica mediante firma electrónica. En el anexo I de esta Orden ministerial se recogen los procedimientos incluidos en su ámbito de aplicación, que, en la actualidad, se limita a la solicitud de prestaciones de garantía salarial. Sin embargo, el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece que las personas físicas podrán elegir en todo momento si se comunican con las Administraciones Públicas para el ejercicio de sus derechos y obligaciones a través de medios electrónicos o no, salvo que estén obligadas a relacionarse a través de medios electrónicos; además, establece que, las personas jurídicas están obligadas a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas para la realización de cualquier trámite de un procedimiento administrativo.

Teniendo en cuenta lo anterior, para cumplir con lo regulado en el artículo 14 de la Ley 39/2015, se deben ampliar los procedimientos del anexo I de la Orden TIN/2942/2008, en concreto los que permitan a los interesados la subsanación y mejora de la solicitud de iniciación, y la realización del trámite de alegaciones. La disp. final primera de esta Orden ministerial delega en el titular de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial la competencia para modificar e incluir nuevos modelos, procedimientos, trámites y comunicaciones a los que será de aplicación lo dispuesto en esta Orden.

Por todo ello, mediante esta Resolución se aprueban nuevos trámites que podrán realizarse en el registro electrónico del Fondo de Garantía Salarial. En concreto, los trámites que permitan a los interesados la subsanación y mejora de solicitudes de iniciación, la presentación de alegaciones y otros trámites relacionados con notificaciones del organismo.

En segundo lugar se incluyen en el anexo I de la Orden TIN/2942/2008, de 7 de octubre, nuevos procedimientos, susceptibles de tramitación mediante registro electrónico, con la denominación: «Contestar requerimientos u otras notificaciones del FOGASA, y presentar documentación relacionada con los mismos».

5. PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

- Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero, por el que se modifica el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, y el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero (BOE 10-2-2018)

Mediante este RD se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el RD 304/2004, de 20 de febrero, para incluir el nuevo supuesto de liquidez en planes de pensiones y sistemas análogos y adaptar los procedimientos de movilización de derechos.

Dicha modificación tiene su causa en la Ley 26/2014, de 27 de noviembre que, entre otras cosas, introdujo en el artículo 8.8 del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (RDLeg. 1/2002) la posibilidad de disposición anticipada de los derechos consolidados del partícipe de un plan de pensiones correspondientes a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad, estableciendo también que en los procedimientos de movilización de derechos entre planes, la entidad gestora de origen debía informar a la entidad de destino de la cuantía de cada una de las aportaciones de las que derivan los derechos objeto de traspaso y de las fechas en que se hicieron efectivas. Posibilidad aplicable también, conforme a la Disp. Adic. 8ª de dicha Ley, a los sistemas de previsión complementaria análogos como planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial y seguros concertados con mutualidades de previsión social.

En este mismo sentido, se modifica también el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por el RD 1588/1999, de 15 de octubre, en relación con los seguros concertados con mutualidades de previsión social y planes de previsión social empresarial.

Se ha optado por no establecer limitaciones ni condicionantes adicionales para la disponibilidad de los derechos consolidados, considerando que este supuesto de liquidez, en función de la antigüedad de las aportaciones, supone un incentivo para la contratación de estos productos que puede impulsar el desarrollo de los sistemas de previsión social complementaria. Adicionalmente, se incide especialmente en el contenido de la información a los partícipes y asegurados y en las movilizaciones de derechos.

Por otra parte, se modifica el artículo 84 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, que regula las comisiones de gestión y depósito a percibir por las entidades

gestoras y depositarias de fondos de pensiones (sustituyendo el importe máximo único por una tabla de comisiones máximas en función de las diferentes políticas de inversión de los fondos); también se reduce la comisión máxima de depósito para todos los fondos de pensiones.

Igualmente, se introducen en el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones algunas modificaciones en materia de inversiones de los fondos de pensiones con el fin de adaptar algunas referencias normativas y la tipología de activos aptos a la normativa europea. También se han introducido modificaciones en relación con la concreción formal de los criterios de cálculo del valor liquidativo de las participaciones en las especificaciones de los planes y fondos de pensiones.

6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

-Real Decreto 60/2018, de 9 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares (BOE 10-2-2018)

Este RD tiene por objeto adaptar la normativa específica de prevención de riesgos laborales del personal civil en establecimientos militares, regulada en el RD 1932/1998, de 11 de septiembre, a lo establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales del personal de la Administración General del Estado, que se regula en el RD 67/2010, de 29 de enero.

En concreto la necesidad de dicha adaptación viene motivada por las modificaciones que el RD 1084/2014, de 19 de diciembre, introdujo en el citado RD 67/2010, en relación con los delegados de prevención y con los Comités de Seguridad y Salud. A su vez, dichas modificaciones trajeron causa, fundamentalmente, del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, adoptado el 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación.

La modificación del RD afecta a los artículos 4, 6 y 7:

— En el artículo 4 se incluye como novedad que los Delegados de Prevención deberán ostentar la condición de personal civil y deberán estar destinados en los propios centros, y también se modifica la designación de los mismos.

— En el artículo 6, se incluye el crédito horario de los Delegados de Prevención que no sean representantes de personal, y se considera como tiempo de trabajo efectivo nuevos supuestos, como las visitas de acompañamiento a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.

— Por último, en el artículo 7 se incluye como novedad principal la posibilidad de crear dos tipos de Comités de Seguridad y Salud, como son: los comités unitarios para una única dependencia y los comités agrupados para el

conjunto de las dependencias existentes en una misma provincia que dispongan de 50 ó más empleados públicos en total.

— Así mismo se modifica la disposición final primera que faculta al Ministro de Defensa, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo del real decreto.

7. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

-Inspección de Trabajo y Seguridad Social.- Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (BOE 7-4-18)

La Ley 23/2015, de 21 de julio, procedió a la creación del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pasando a constituirse la Inspección como un organismo autónomo, lo que permitirá la ejecución en régimen de descentralización funcional tanto de los programas de actuación en materias competencia de la Administración General del Estado como de los que corresponden a materias competencia de las Comunidades Autónomas. La citada ley establece que la organización y estructura del organismo se efectuará en sus Estatutos cuya aprobación corresponde al Gobierno por Real Decreto.

Mediante este Real Decreto, se procede, por tanto, a la aprobación de los Estatutos del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, regulándose su estructura central y periférica, los órganos de dirección y participación institucional, y lo relativo al régimen económico, patrimonial y de contratación.

Dependiendo del Director General, dentro de la estructura central del Organismo, destaca la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude, cuya creación ya estaba prevista en la Ley 23/2015, de 21 de julio, como órgano especializado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para combatir las conductas relacionadas con el trabajo no declarado, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Además, a la Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales, le corresponde, en coordinación en los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, la elaboración y seguimiento de planes y programas de inspección de alcance general en todas las materias que integran el sistema de relaciones laborales. Dentro de este sistema se integra lo relativo a la prevención de riesgos laborales, de especial importancia para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dado que la protección de la seguridad y salud de los trabajadores constituye una de sus prioridades, junto con las actuaciones relativas al cumplimiento de la normativa laboral, individual y colectiva, y materias relacionadas con la tutela y promoción de la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo.

Por otra parte, como consecuencia de esta nueva organización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como organismo autónomo, se realizan los cambios imprescindibles en la estructura de la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social, a la que se adscribe el organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante la modificación puntual del Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales,

desarrollado respecto del Ministerio de Empleo y Seguridad Social por el Real Decreto 703/2017, de 7 de julio, que, asimismo, se modifica.

También a través de esta norma se deroga el Título III –Organización del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social– del RD 138/2000, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-Resolución de 11 de abril de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de abril de 2018, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020. (BOE 19-4-18)

Conforme a la Proposición no de Ley aprobada por el Congreso de los Diputados el 19 de septiembre de 2017, se lleva a cabo, en colaboración con las comunidades autónomas y los agentes sociales, el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el periodo 2018-2020, con la doble finalidad de reforzar la Inspección y estructurar las actuaciones inspectoras de forma concreta y evaluable.

Además, el Plan contempla las prioridades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la presente legislatura, con actuaciones para la calidad del empleo, las dirigidas al refuerzo de la sostenibilidad y suficiencia del Sistema de la Seguridad Social, y la inserción e integración de los inmigrantes vinculada al empleo, y presta especial atención a los retos derivados de las nuevas formas de organización empresarial, y a la actuación de la Inspección en materia de igualdad y no discriminación.

Sin embargo, todos los compromisos que se deriven de la aplicación del referido Plan quedan condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en el ejercicio en curso y en los ejercicios siguientes, conforme a los requisitos de consolidación fiscal. En caso de actuaciones para las que resulten competentes las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, lo recogido en el Plan tendrá carácter potestativo.

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se estructura en torno a cuatro ejes y a doce objetivos estratégicos. A su vez, los objetivos se desagregan en cien medidas concretas (líneas de actuación).

Se han diseñado cuatro ejes que afectan a:

Eje 1: Actualización de la Organización y Funcionamiento.

Eje 2: Calidad en el Servicio.

Eje 3: Eficacia en la Actuación.

Eje 4: Asistencia Técnica y Mediación.

Estos cuatro ejes se estructuran en doce objetivos estratégicos, que son:

- Objetivo 1. Adecuar la organización interna, y fomentar la proyección a la sociedad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Objetivo 2. Elaborar una nueva normativa de actuación y funcionamiento de la Inspección y de colaboración con las CC. AA. y otras instituciones relacionadas con la función inspectora.
- Objetivo 3. Incrementar y mejorar las competencias profesionales, y potenciar la Escuela de la Inspección como centro de formación y especialización.
- Objetivo 4. Mejorar el Sistema de Información y los medios materiales a disposición de la Inspección.
- Objetivo 5. Mejorar la actividad de planificación de la actividad inspectora, y determinar los criterios que deben informar la prestación del servicio público Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Objetivo 6. Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia laboral y de empleo.
- Objetivo 7. Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y no discriminación.
- Objetivo 8. Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Objetivo 9. Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de seguridad social, economía irregular y extranjería.
- Objetivo 10. Mejorar la lucha contra el fraude transnacional y reforzar la cooperación internacional en materia de inspección.
- Objetivo 11. Mejorar la protección de los trabajadores que son objeto de trata con fines de explotación laboral.
- Objetivo 12. Intensificar la función informativa y de asistencia técnica, y ordenar la función mediadora realizada por la Inspección.

8. EMPLEO

-Empleo.- Resolución de 28 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 27 de marzo de 2018 por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2018, 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 29-3-2018)

9. ECONOMÍA SOCIAL

-Economía social.- Resolución de 15 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020. (20-3-18)

10. EMPLEO PÚBLICO

-Organizaciones sindicales. Acuerdo.- Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo (BOE 26-3-18)

El 9 de marzo de 2018 el Gobierno y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF han suscrito el II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, que se ha presentado en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas celebrada el 14 de marzo de 2018.

Se acuerdan, entre otros extremos, los siguientes:

- Un marco plurianual de incremento salarial fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado al crecimiento de la economía, que se plantea con un horizonte temporal a 3 años.
- Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá destinar porcentajes adicionales de su masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino, o la aportación a fondos de pensiones.
- Oferta de empleo público para el año 2018: se marcan las tasas de reposición según la situación de las diferentes Administraciones Públicas.
- Las Administraciones Públicas y otras entidades del sector público podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal.
- Medidas en materia de jornada de trabajo y de conciliación del personal al servicio de las Administraciones Públicas: a) jornada ordinaria de 37 horas y media de promedio semanal en cómputo anual. b) Posibilidad de bolsa de horas de libre disposición, recuperables, de hasta un 5% de la jornada anual. c) Posibilidad de jornada continua.
- Medidas en materia de incapacidad temporal: a) cada Administración Pública podrá establecer por negociación colectiva un complemento retributivo para su personal en situación de IT. b) Regulación de la forma de justificar las ausencias por IT. c) Obligación de diseñar un plan de control del absentismo.
- Impulso de la aprobación de planes de igualdad y el estudio de medidas de conciliación y de corresponsabilidad.
- Constitución de una Comisión de Seguimiento y Control de Absentismo.
- Prospección de necesidades formativas, en especial relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social.
- Análisis de medidas sobre jubilación parcial.
- Constitución de una Comisión de seguimiento, interpretación y evaluación del Acuerdo sobre condiciones retributivas.