

2019

ACCIÓN SINDICAL

Gabinete Técnico



GUÍA RÁPIDA DE CONSULTA: NOVEDADES NORMATIVA LABORAL

Enero 2019



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo



ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.....	3
2. REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES Y OTRAS MEDIDAS URGENTES EN MATERIA SOCIAL, LABORAL Y DE EMPLEO	5
1. REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES.....	5
2. COTIZACIÓN RÉGIMEN GENERAL	5
3. TRABAJADORES AUTÓNOMOS.....	6
4. SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR	7
5. SINIESTRALIDAD LABORAL	8
6. PROGRAMAS DE FORMACIÓN, PRÁCTICAS NO LABORALES O PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS.....	8
7. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO	8
8. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN VINCULADOS A LA TASA DE DESEMPLEO	9
9. SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL.....	9
10. JUBILACIÓN.....	10
11. CONTRATOS DE DURACIÓN IGUAL O INFERIOR A 5 DÍAS	11
3. CONTRATO DE RELEVO PARA LA INDUSTRIA MANUFACTURERA.....	12
4. ASPECTOS LABORALES DE LA NUEVA LOPDGDD	14
5. MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS ARTISTAS	17
6. PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JOVEN 2019-2021	18

1. INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019 (BOE 27.12.2018) incrementa el salario mínimo interprofesional (SMI) en un 22,3 % para 2019, dando como resultado las siguientes cuantías:

SALARIOS MÍNIMOS 2019	
Salario mínimo interprofesional (SMI)	30 €/día 900 €/mes 1.050 €/mes (con pagas prorrateadas) 12.600 €/año (14 pagas)
SMI Trabajadores eventuales y temporeros (<=120 días)	42,62 €/día
SMI Empleados de hogar	7,04 €/hora

- En el SMI se computa exclusivamente la retribución en dinero. Por tanto, el salario en especie no puede disminuir esa cuantía íntegra en dinero.
- El SMI se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realiza una jornada inferior, se percibirá a prorata.
- Los complementos salariales (art. 26.3 ET) se adicionarán al SMI según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo.
- La revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho SMI. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el art. 1 los complementos salariales a que se refiere el art. 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía inferior a 12.600 euros.
- Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a las normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.
- Las nuevas cuantías del SMI que se establecen no serán de aplicación a los convenios colectivos vigentes a fecha de entrada en vigor de dicho real decreto que utilicen el SMI como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales. Pero esto se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en convenio colectivo inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del SMI establecidas para 2019 (art. 12 del Real Decreto-ley 28/2018).

RECUERDA:

- La subida del SMI será automática: todos aquellos trabajadores que perciban un salario inferior en cómputo anual deberán ver incrementada su nómina sin necesidad de que se publiquen unas nuevas tablas salariales del convenio colectivo.
- La suma del salario base más los complementos salariales no podrá ser inferior a 12.600 euros anuales.

No obstante, existen complementos que no tienen carácter compensable ni absorbible: los complementos que se perciben en razón de un puesto de trabajo; los complementos de calidad o cantidad de trabajo; el plus de nocturnidad; los conceptos extrasalariales como las indemnizaciones o suplidos por gastos ocasionados por la actividad laboral (plus de transporte, dietas, indemnizaciones por extinción de contrato, plus de asistencia, etc.); la gratificación por cargo, etc.

Entrada en vigor: 28 de diciembre de 2018 y surtirá efectos entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019.

Nuestra opinión:

<http://www.fesmcutg.org/noticia/la-subida-del-smi-a-900-euros-en-2019-beneficiara-a-2-6-millones-de-trabajadores-id-12985.htm>

2. REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES Y OTRAS MEDIDAS URGENTES EN MATERIA SOCIAL, LABORAL Y DE EMPLEO

El Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo (BOE 29.12.2018) aborda la revalorización de las pensiones públicas en el año 2019, el incremento del tope máximo y de las bases máximas y mínimas de cotización de los diferentes regímenes del sistema, la fijación de los nuevos tipos de cotización, así como diferentes medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

Entrada en vigor: 1 de enero de 2019.

1. REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES

- El 1 de enero de 2019 se aplicará una **revalorización inicial** del 1,6 % a las pensiones contributivas y del 3 % para las pensiones mínimas y SOVI y para las pensiones no contributivas (art. 1).
- Se establece una **paga de compensación por la desviación de la inflación en 2018**: se abonará antes del 1 de abril de 2019 por la diferencia entre la revalorización del 1,6 % que se aplicó en 2018 y el 1,7 %, resultado de calcular la media de los índices mensuales de los últimos 12 meses (art. 2).
- A partir de la nómina de enero, la **pensión de viudedad** se calculará aplicando el 60 % de la base reguladora. Esta subida beneficia a las personas con 65 o más años y que no perciben ingresos por trabajo ni otras pensiones (DA 7ª y DF 6ª y 7ª). En el caso de que sean pensiones complementadas a mínimos, no percibirán variación en la paga, ya que el Estado complementa adicionalmente su pensión hasta el mínimo que se determina.

2. COTIZACIÓN RÉGIMEN GENERAL

- Se incrementa en un 7 % la base de cotización máxima, que se sitúa en 4.070,10€ (art. 3).

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL 2019	
Base máxima	4.070,10 €/mes
Base mínima (SMI incrementado en un sexto)	1.050 €/mes

- **En la tarifa de primas de cotización por contingencias profesionales**, el tipo mínimo pasa del 0,9 % al 1,5 % (DF 5ª).

3. TRABAJADORES AUTÓNOMOS

- **Obligatoriedad de la cobertura de todas las contingencias:** comunes (enfermedad común y accidente no laboral) y profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional), cese de actividad (prestación que duplica su periodo de duración) y formación y prevención (DF 16 a 25, DF 3ª).
- **Aportaciones de los autónomos:** se establece para 2019 un incremento del 1,25 % en la base mínima de cotización, que se fija en 944,40 euros. El tipo de cotización se establece en el 30 % en 2019; el 30,3 % en 2020; el 30,6 % en 2021 y el 31 % en 2022 (art. 6 y DT 2ª).

En el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, los tipos de cotización serán, a partir del 1 de enero de 2019, los siguientes:

- a) Para las contingencias comunes, el 28,30 %.
 - b) Para las contingencias profesionales, el 0,9 %, del que el 0,46 % corresponde a la contingencia de incapacidad temporal y el 0,44 % a la de Incapacidad permanente, muerte y supervivencia.
 - c) Por cese de actividad, el 0,7 %.
 - d) Por formación profesional, el 0,1 %.
- **Tarifa plana:** durante los primeros 12 meses si se cotiza por base mínima, 60 euros (51,50 contingencias comunes y 8,50 contingencias profesionales); si se cotiza por encima de la base mínima, se reduce la cuota por contingencia común un 80 %. A partir del mes 13 al 24 se aplican reducciones sobre la cuota que correspondería (DF 3ª.2).
 - **Nuevo tipo de infracción laboral grave:** Multas de entre 3.126 y 10.000 euros para prevenir la posible utilización de la figura del falso autónomo (DF 4ª):

“Comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados”.

- **Para los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial,** se aplaza la entrada en vigor de lo previsto en los artículos 1.1, primer párrafo; 24, segundo párrafo; y 25.4 del Estatuto del Trabajo Autónomo (DA 2ª).

4. SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR

- Se establecen **bases de cotización** en función de 10 tramos de retribuciones, el último se deja para que la base sea el salario percibido. Además, se fijan las horas máximas que se podrán realizar en cada tramo, de acuerdo con el SMI (art. 4.1).

A partir del 1 de enero de 2019, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán de acuerdo a la siguiente escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar:

TRAMO	RETRIBUCIÓN MENSUAL	BASE DE COTIZACIÓN	MÁXIMO HORAS TRABAJADAS
1º	Hasta 240,00 €/mes	206,00 €/mes	34
2º	Desde 240,01 €/mes hasta 375,00 €/mes	340,00 €/mes	53
3º	Desde 375,01 €/mes hasta 510,00 €/mes	474,00 €/mes	72
4º	Desde 510,01 €/mes hasta 645,00 €/mes	608,00 €/mes	92
5º	Desde 645,01 €/mes hasta 780,00 €/mes	743,00 €/mes	111
6º	Desde 780,01 €/mes hasta 914,00 €/mes	877,00 €/mes	130
7º	Desde 914,01 €/mes hasta 1.050,00 €/mes	1.050,00 €/mes	160
8º	Desde 1.050,01 €/mes hasta 1.144,00 €/mes	1.097,00 €/mes	160
9º	Desde 1.144,01 €/mes hasta 1.294,00 €/mes	1.232,00 €/mes	160
10º	Desde 1.294,01 €/mes	Retribución mensual	160

Durante el año 2020, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional.

A partir del año 2021, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con las mismas reglas que el resto de trabajadores que se encuentran en el Régimen General, es decir, que se tendrán en cuenta los salarios reales que se perciban.

- **Se mantiene la reducción** del 20 % en las cotizaciones por las personas que trabajan al servicio del hogar, así como la **bonificación** de hasta el 45 % si es familia numerosa (art. 4.2%).
- **Se reduce el periodo transitorio para la equiparación completa** con el resto de trabajadores del Régimen General y cotizar por el salario real, que será efectivo el 1 de enero de 2021 (Disposición final 2ª 29).

5. SINIESTRALIDAD LABORAL

Se suspende la aplicación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral, prevista en el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, para las cotizaciones que se generen durante el año 2019. Esta suspensión se extenderá hasta que el Gobierno proceda a la reforma del citado real decreto, que deberá producirse a lo largo del año 2019 (DA 3ª).

6. PROGRAMAS DE FORMACIÓN, PRÁCTICAS NO LABORALES O PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS

Inclusión obligatoria en el Régimen General de la Seguridad Social de quienes participen en programas de formación, prácticas no laborales o prácticas académicas externas, aunque no tengan carácter remunerado (DA 5ª).

Las prácticas a que se refiere el párrafo anterior comprenden las realizadas tanto por alumnos universitarios de titulaciones oficiales de grado y máster como por alumnos de formación profesional de grado medio o superior.

Estos alumnos quedarán comprendidos en el Régimen General de la Seguridad Social, asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará, en todo caso, aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje, sin que exista obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional.

7. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

- **Se prorroga el subsidio extraordinario por desempleo indefinidamente** en tanto se culmina un nuevo modelo estructural de protección por desempleo asistencial (DD Única. 2, d).
- **Protección por desempleo en el caso de determinados contratos para la formación y el aprendizaje.** La cobertura de la contingencia de desempleo en los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con alumnos trabajadores en los programas públicos de empleo y formación, incluyendo los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, será de aplicación a los contratos que se suscriban a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.

8. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN VINCULADOS A LA TASA DE DESEMPLEO

Se derogan expresamente las medidas contractuales e incentivos a la contratación vinculadas a una tasa de desempleo superior al 15 % a partir del 1 de enero de 2019 (DD Única 2):

- El contrato indefinido de apoyo a emprendedores.
- La posibilidad de celebrar contratos de formación y aprendizaje con personas de entre 25 y 30 años y los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.
- La contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos.
- Los incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven.
- El contrato al primer empleo joven y los incentivos a los contratos en prácticas.

No obstante, los contratos de trabajo e incentivos a la contratación afectados por la reducción de la tasa de paro por debajo de 15 % a los que se refieren las disposiciones transitorias novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y primera de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, que se hayan celebrado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, continuarán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su celebración (DT 6ª).

En todo caso, se consideran válidos los contratos, así como en su caso los incentivos correspondientes, que se hayan celebrado desde el 15 de octubre de 2018, fecha de publicación de la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de 2018, hasta la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, al amparo de la normativa vigente en el momento de su celebración, que se considera plenamente aplicable a estos contratos e incentivos hasta el momento de su derogación o modificación.

9. SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

Se deroga la medida de acompañamiento al salario de los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje (DD Única.2, e) y DT 8ª).

Las personas que a la entrada en vigor de este real decreto-ley tuvieran la condición de beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje, regulada en la disposición adicional centésima vigésima de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, y quienes la hubieran solicitado, antes de esa fecha y tuvieran derecho a obtenerla por reunir todos los requisitos exigidos en el momento de la solicitud, podrán percibir la ayuda hasta la finalización del contrato al que está vinculada su concesión.

Igualmente, podrán percibir la ayuda hasta la finalización del contrato al que está vinculada su concesión, las personas que antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley hubieran celebrado un contrato para la formación y el aprendizaje que de derecho a la obtención de la ayuda, y, reuniendo los requisitos necesarios, la soliciten a partir de la entrada en vigor de esta

norma. Si la ayuda se solicita transcurrido el plazo máximo de los quince días hábiles siguientes al del inicio del contrato, los efectos económicos se producirán a partir del día siguiente al de la solicitud y la duración de la ayuda económica se reducirá en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar su percepción de haberse efectuado la solicitud en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiera realizado, ambos inclusive

10. JUBILACIÓN

El Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo (BOE 29.12.2018) establece dos disposiciones relacionadas con la jubilación:

En primer lugar, se modifica el ET para que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación siempre y cuando se cumplan dos requisitos:

Disposición final primera. *Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

Se modifica la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactada en los siguientes términos:

«Los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.»

Y, en segundo lugar, se prorroga hasta 2010 la jubilación con los requisitos y condiciones previos a la Ley 27/2011 de aquellas personas cuya relación laboral se haya extinguido antes del 1 de abril de 2013, siempre que después no estén incluidos en algún régimen de la Seguridad Social. Y también para las personas que fueron despedidas en convenios colectivos o en expedientes de regulación de empleo antes del 1 de abril de 2013:

Disposición final segunda. *Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*

Veintiocho. Se modifica el apartado 5 de la disposición transitoria cuarta, que queda redactada en los siguientes términos:

«5. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2020, en los siguientes supuestos:

a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2020.

Será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.

c) No obstante, las personas a las que se refieren los apartados anteriores también podrán optar por que se aplique, para el reconocimiento de su derecho a pensión, la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma.»

11. CONTRATOS DE DURACIÓN IGUAL O INFERIOR A 5 DÍAS

En los contratos de duración igual o inferior a 5 días, el recargo sobre la cuota empresarial pasa del 36 al 40 % (DF 2ª.4).

Se regula también una mejora de la protección social de estos trabajadores (nuevo artículo 249 bis LGSS) para aplicar a los días efectivamente trabajados y cotizados un “coeficiente de temporalidad”, que se corresponde con el incremento en la cotización antes señalado (DF 2ª.7).

Nuestra opinión:

<http://www.fesmcutg.org/noticia/medidas-sociales-importantes-pero-insuficientes-para-una-recuperacion-digna-id-13003.htm>

<http://www.fesmcutg.org/noticia/la-negociacion-con-el-gobierno-avanza-pero-sigue-sin-cerrarse-id-12916.htm>

<http://www.ugt.es/2019-desmontar-ya-los-aspectos-mas-lesivos-de-la-reforma-laboral-y-derogar-los-recortes-en-pensiones>

<http://www.ugt.es/ugt-respalda-el-acuerdo-entre-gobierno-y-autonomos-para-reformar-el-reta>

<http://www.ugt.es/el-gobierno-da-la-espalda-al-dialogo-social-en-las-practicas-no-laborables>

3. CONTRATO DE RELEVO PARA LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

El Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España (BOE 8.12.2018) recoge, entre otras medidas, la **prórroga de la aplicación de la normativa relativa a la jubilación parcial con simultánea celebración de contrato relevo vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011**, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como **industria manufacturera**.
- b) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de **antigüedad en la empresa de, al menos, seis años** inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 % del total de los trabajadores de su plantilla.
- d) Que la **reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 67 %**, o del 80 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- f) Que se acredite un **período de cotización de treinta y tres años** en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 %, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

Entrada en vigor: 8 de diciembre de 2018.

Nuestra opinión:

<http://www.fesmcutg.org/noticia/se-consuma-la-discriminacion-trabajadores-de-primera-y-de-segunda-id-13052.htm>

<http://www.fesmcutg.org/noticia/ugt-reclama-universalizar-el-contrato-de-relevo-id-12951.htm>

<http://www.fesmcutg.org/noticia/el-gobierno-debe-mantener-el-contrato-de-relevo-para-el-colectivo-de-seguridad-privada-id-12891.htm>

<http://www.fesmcutg.org/noticia/el-macrosector-servicios-no-puede-quedar-excluido-del-contrato-relevo-id-12877.htm>

4. ASPECTOS LABORALES DE LA NUEVA LOPDGDD

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) viene a sustituir a la antigua LOPD adaptando la normativa estatal en este ámbito al Reglamento Europeo de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679). (BOE 6.12.2018).

Con esta nueva LOPDGDD se reconoce y garantiza un nuevo conjunto de derechos digitales de la ciudadanía, que se recogen en el Título X (arts. 79 a 97), denominado “Garantía de los derechos digitales”.

Procedemos a destacar qué nuevos **derechos se añaden en materia laboral**:

➤ **Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral** (art. 87):

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.
2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.
3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

➤ **Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral** (art. 88):

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la **negociación colectiva** o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a

distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

➤ **Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo** (art. 89):

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 ET y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

➤ **Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral** (art. 90):

1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 ET y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

➤ **Derechos digitales en la negociación colectiva** (art. 91):

Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

Como consecuencia de estos nuevos derechos laborales, la nueva LOPDGDD añade un nuevo art. 20 bis al Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Y se añade una nueva letra j bis en el art. 14 al Estatuto Básico del Empleado Público: *j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.*

Entrada en vigor: 7 de diciembre de 2018.

Nuestra opinión:

<http://www.fesmcutg.org/noticia/las-empresas-deben-negociar-la-aplicacion-de-los-nuevos-derechos-digitales-id-12988.htm>

5. MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS ARTISTAS

El Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía (BOE 29.12.2018), responde a las recomendaciones del informe de la Subcomisión de Cultura para la elaboración del Estatuto del Artista, aprobado por unanimidad por el Congreso de los Diputados el pasado mes de septiembre.

El informe aprobado por el Congreso de los Diputados demanda que el Gobierno apruebe medidas de urgencia sobre la creación artística, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de los creadores españoles. Las medidas se centran en los tres principales problemas que los representantes de la cultura trasladaron a la Subcomisión: la fiscalidad del sector; la protección laboral y de Seguridad Social; y la compatibilidad entre prestaciones por jubilación e ingresos por derechos de autor.

El Real Decreto-ley añade un nuevo artículo 249 ter en la LGSS, dentro de una nueva sección denominada "Artistas en espectáculos públicos", con el que regula la inactividad de artistas en espectáculos públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, de tal manera que **se prevé que los artistas en espectáculos públicos podrán continuar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social durante sus periodos de inactividad de forma voluntaria, siempre y cuando acrediten, al menos, 20 días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad en el año natural anterior.**

Dicha inclusión deberá solicitarse a la Tesorería General de la Seguridad Social hasta el 31 de marzo de 2019 (DT Única). También queda protegida, durante los periodos de inactividad, la **situación de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural hasta que el hijo cumpla 9 meses**, que no pueda continuar realizando la actividad laboral de artista en espectáculos públicos.

El Gobierno, en el plazo máximo de 6 meses desde la publicación del presente Real Decreto-ley, procederá a la aprobación de una norma reglamentaria que, en desarrollo del artículo 213 LGSS, regule la compatibilidad de la **pensión de jubilación** con la actividades de aquellos profesionales dedicados a la creación artística que perciban por esa actividad derechos de propiedad intelectual.

Ese reconocimiento de compatibilidad llevará aparejada una cotización de solidaridad del 8 %, que en caso de tratarse de trabajadores por cuenta ajena será a cargo del empresario el 6 % y del trabajador el 2 % (DF 2ª).

Asimismo, la DF 3ª de dicho Real-Decreto-ley prevé que en el plazo máximo de seis meses desde su publicación, se procederá a la aprobación de un real decreto para modificar la regulación de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos y sustituir el Real Decreto vigente (RD 1435/1985, 1 ag.).

También se recogen medidas fiscales, como es la bajada del IVA del 21 al 10 % para los servicios prestados por intérpretes, artistas, directores y técnicos y también del tipo de retención e ingreso a cuenta del IRPF, del 19 al 15 %, aplicable a los rendimientos del capital mobiliario procedentes de la propiedad intelectual cuando el contribuyente no sea el autor. De esta forma se equipara este tipo de retención al que tienen los propios autores (art. 101.4 LIRPF).

Entrada en vigor: 29 de diciembre de 2018.

6. PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JOVEN 2019-2021

La Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 (BOE 8.12.2018) nace de la necesidad de adoptar medidas para promover e impulsar el empleo de las personas jóvenes.

El Plan se centra en los colectivos más vulnerables, con acciones que actúen sobre la brecha de género, el entorno rural y el reto demográfico, la población joven migrante, y que tengan en cuenta los cambios sociales y tecnológicos.

Se trata de un Plan desarrollado con una metodología participativa y consensuado con las CC.AA. y con los agentes sociales. También ha contado con la participación de las Entidades Locales, de los interlocutores económicos, y con entidades responsables de juventud, mujer, educación y servicios sociales, entre otros.

Este Plan de Choque dispone de seis ejes de actuación y cuenta con un total de 50 medidas que afectan a diferentes materias:

EJE 1: ORIENTACIÓN

- Con el objetivo de orientar profesionalmente y dar una atención personalizada se aprueban las siguientes medidas:

1. Programa ORIENTAJOVEN dotado de una red de 3.000 personas técnicas responsables de la orientación.

2. Diagnóstico e itinerarios personalizados de inserción. Dentro del programa ORIENTAJOVEN se definirán los itinerarios personalizados de inserción, con la participación de las personas mediadoras. Diagnosticarán individualmente y elaborarán los perfiles con el objeto de identificar habilidades, competencias, formación y experiencia, intereses, situación familiar y posibles oportunidades profesionales. Además se hará un acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario.

3. Programa red SIJ-INJUVE de atención a jóvenes vulnerables. Se trata de un programa específico para los jóvenes en riesgo de exclusión.

4. Apoyo a la red SIJ-INJUVE con 110 mediadores juveniles. Coordinados con los Servicios Públicos de Empleo autonómicos, ayudarán a dar a conocer los servicios y programas ofertados para jóvenes.

5. Apoyo en prospectores. Los prospectores se acercarán a los espacios en los que se encuentra la juventud para poder llegar al mayor número de personas, en especial aquellas que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social.

6. Orientación integral para personas jóvenes migrantes. Los 3.000 orientadores prestarán especial atención a los jóvenes migrantes. Se tomará como referencia el programa KAUSA de Alemania.

7. Atención integral en materia de inserción laboral a personas jóvenes menores migrantes no acompañados. Los Servicios Públicos de Empleo colaborarán activamente en el ámbito de las CCAA de acogida, de las personas jóvenes menores migrantes no acompañadas en todos los aspectos relativos a la orientación profesional, formación e inserción laboral al objeto de fomentar su empleabilidad y facilitar la reinserción social y laboral de este colectivo.

8. Colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Se impulsará la firma de un convenio o acuerdo marco para que las personas jóvenes puedan utilizar las instalaciones de los servicios locales de empleo.

- Para lograr una relación con los agentes del mercado de trabajo:

9. Colaboración con las Universidades y Centro de Información y Promoción del Empleo (CIPES).

10. Participación y colaboración con los Servicios Sociales de cada comunidad autónoma.

11. Lanzaderas de empleo a través de un entrenador personal o *coach* para mejorar las estrategias de autopostulación.

12. Participación de las Entidades Locales en programas de orientación y atención personalizada.

Se promoverán desde los Servicios Públicos de Empleo encuentros y comunicaciones mediante actuaciones de buenas prácticas, vinculadas al desarrollo de aquellos programas de éxito en algunas Comunidades Autónomas.

EJE 2: FORMACIÓN

- Con el objetivo de mejorar la competitividad de las empresas a través de la cualificación de las personas, ajustando las competencias de los trabajadores a los requerimientos actuales y futuras del mercado de trabajo, y con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los trabajadores con objeto de facilitar sus transiciones desde y hacia el empleo, su desarrollo personal y su promoción personal:

13. Programas de formación en competencias clave.

14. Programas de formación en competencias digitales.

15. Programas de formación en competencias en lengua extranjera y movilidades de estudio y trabajo.

16. Programas de formación orientada a la cualificación en sectores estratégicos.

17. Programas de formación orientados a la cualificación agraria y del desarrollo local.

18. Programas de formación con compromiso de contratación. Se trata de favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes, apoyando para ello la formación que requiere la persona joven para cubrir el perfil profesional que demanda la empresa. La inserción laboral será para la cobertura de puestos de trabajo con compromiso de calidad.

19. Programas de segunda oportunidad con becas. Destinado a jóvenes que no han finalizado con éxito sus estudios de Educación Secundaria Obligatoria y que han abandonado el sistema educativo.

20. Modelos innovadores en formación y empleo. Escuelas de Segunda Oportunidad.

21. Cadena formativa intergeneraciones. Iniciativa "VerA". Tomando por referencia su puesta en marcha en Alemania para evitar fracasos formativos, donde expertos jubilados acompañen a efectos didácticos durante su formación a personas jóvenes desempleadas. Se trata de un programa basado en el voluntariado.

22. Formación del personal de oficinas de empleo y oficinas de prestaciones para atender a migrantes.

EJE 3: OPORTUNIDADES DE EMPLEO

- Con el objetivo de dotar de mayor calidad las relaciones laborales:

23. Programas mixtos de empleo y formación. Apostando por el ámbito de la eficiencia energética y las energías renovables y **recuperando la cotización por desempleo** en los contratos de formación de estos programas.

- 24. Impulso de convenios de formación en distintas pymes y micropymes.**
- 25. Impulso de los programas de formación y transmisión de conocimiento a través del contrato de relevo.** Se impulsará la reforma del contrato de relevo a efectos de garantizar la transmisión de conocimientos y habilidades por parte de las personas trabajadoras en jubilación parcial y la persona trabajadora contratada a través del contrato de relevo.
- 26. Potenciar la Formación Profesional Dual por medio del contrato para la formación y el aprendizaje.**
- 27. Portal de empleo para los contratos formativos.** Desde el portal EMPLÉATE se creará un apéndice referido exclusivamente a los nuevos contratos formativos.
- 28. Reforzar la causalidad de la contratación temporal y del contrato a tiempo parcial.** En la contratación temporal se promoverá que su uso sea conforme a la normativa laboral, evitando el uso abusivo de la contratación temporal y estableciendo un control más efectivo para evitarlo.
- 29. Oportunidades de contratación y emprendimiento para jóvenes.** Se diseñarán nuevos incentivos vinculados a un apoyo individualizados durante la contratación.
- 30. Programas piloto para favorecer el partenariado en la inserción laboral y la constitución de redes de apoyo y acompañamiento en el proceso de búsqueda de empleo de las personas jóvenes.**
- 31. Estatuto de las prácticas no laborales.** Para integrar y regular los derechos de las personas en esta situación, garantizando el carácter formativo de las prácticas, una protección social adecuada y el apoyo económico durante su realización.
- 32. Atención reforzada y especializada para personas jóvenes especialmente vulnerables.** Se trata de colectivos como mujeres jóvenes víctimas de violencia de género, jóvenes con baja cualificación, jóvenes parados de larga duración, jóvenes en riesgo de exclusión, jóvenes con discapacidad, jóvenes migrantes y refugiados o jóvenes con responsabilidades familiares no compartidas.
- 33. Programas de economía circular.** Apoyo a los proyectos de empleo que se dirijan hacia sectores estratégicos y en el marco de la economía circular y sostenibilidad ambiental.
- 34. Programas de primera experiencia profesional.**
- 35. Programas de retorno de talento y de apoyo a la movilidad.** Programas dirigidos a personas jóvenes en el exterior, que incorporan medidas de apoyo a la contratación, el autoempleo, gastos de desplazamiento y de primer alojamiento, así como proceso de acompañamiento.
- 36. Medidas contempladas en Programas Integrales de Empleo aprobados para territorios en los que las especiales condiciones sociolaborales, económicas o geográficas no permitan una efectiva integración social de los jóvenes.**

EJE 4: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO

- 37. Impulso de la colaboración con agentes de igualdad.**
- 38. Apoyo startup o proyectos de base tecnológica para mujeres jóvenes.**
- 39. Apoyo a la mujer joven en el entorno rural.**

EJE 5: EMPRENDIMIENTO

- Con el objetivo de fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social de las personas jóvenes:

- 40. Impulso a los programas de economía social.**

- Con el objetivo de promover dentro de las políticas de activación e inserción el emprendimiento, el empleo autónomo y las nuevas oportunidades laborales que ofrecen la economía digital y las distintas fórmulas de la economía social y de la economía de las plataformas digitales:

41. Startup con incubadoras de empresa.

- Con el objetivo de establecer marcos de colaboración con sectores productivos y entidades territoriales que faciliten un enfoque integral de las políticas de empleo y detecciones formativas, así como las organizaciones representativas del trabajo autónomo y de la economía social:

42. Convenios de colaboración con organizaciones intersectoriales de autónomos.

EJE 6: MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL

- Con el objetivo de mejora de la gobernanza del Sistema Nacional de Garantía Juvenil:

43. Simplificación del registro centralizado del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

44. Participación de la gobernanza del Sistema Nacional de Garantía Juvenil a través de la Comisión Tripartita.

45. Reforzar las actuaciones de seguimiento, control y evaluación de la Garantía Juvenil con evaluaciones periódicas.

46. Reforzar la coordinación interinstitucional, especialmente con servicios sociales y educación.

47. Mejorar la calidad de los datos de las medidas y /o atenciones del sistema a través de la obligatoria participación de todos los actores implicados, en la puesta en común de la información.

48. Facilitar el intercambio de formación e información entre las entidades participantes en Garantía Juvenil, especialmente en lo referente a convocatorias vigentes.

49. Fomentar la creación de proyectos piloto sobre la integración de servicios prestados a los jóvenes a través de partenariados en el ámbito local, auspiciados por la Comisión Europea en el marco del Proyecto "Peer Support" del que forma parte España.

50. Promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la igualdad de trato y oportunidades por cualquier circunstancia persona y/o social.

MÁS
MÁS
MÁS

VAMOS A MÁS

Más participación • Más cercanía • Más eficacia

www.fesmcutg.org