



SUMARIO

- 1. NUEVAS ACTUACIONES CONTRA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL FRAUDULENTO.**
- 2. JUBILACIÓN POR EMPLEO A TIEMPO PARCIAL: SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y MEDIDAS ADOPTADAS POR LA SEGURIDAD SOCIAL.**
- 3. AUTÓNOMOS SOCIETARIOS: TARIFA PLANA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**
- 4. DIRECTIVA (UE) 2019/1152 DE 20 DE JUNIO DE 2019, RELATIVA A UNAS CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES.**
- 5. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. NUEVAS ACTUACIONES CONTRA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL FRAUDULENTO.

Tras el Consejo de Ministros celebrado el pasado 11 de agosto, el Gobierno ha anunciado el desarrollo de dos nuevos planes de choque contra la temporalidad fraudulenta y los abusos en la contratación a tiempo parcial por parte del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

NUEVOS PLANES DE CHOQUE

Atendiendo a los resultados obtenidos por los planes de choque desarrollados entre agosto y diciembre de 2018 (61.445 contratos temporales convertidos en indefinidos -el 76,3% de los afectados por el Plan-, y 8.824 ampliaciones de jornada en contratos a tiempo parcial -el 17,5% de los incluidos en el Plan-), así como a los indicios de fraude en estas modalidades de contratación, se ha aprobado la puesta en marcha de dos nuevos planes de choque contra la contratación temporal fraudulenta y los abusos en la contratación a tiempo parcial.

Ambos van a seguir la misma metodología que el año anterior: una primera fase en que se remitirán comunicaciones a las empresas en cuyos contratos temporales o a tiempo parcial se aprecien indicios de fraude concediendo el plazo de un mes para su regularización, y una segunda fase, en la que, comprobados los casos en que no se hubiese realizado la regularización, se llevará a cabo la actuación de la Inspección de Trabajo.



Estos Planes de Choque, que se ejecutarán entre agosto y diciembre de 2019 y serán objeto de evaluación en enero de 2020, van a suponer la remisión de 85.000 comunicaciones (un 4% más que en 2018) a empresas en los que se aprecian indicios de fraude, afectando a 238.015 personas trabajadoras (un 81,9% más que en 2018).

Contra la contratación temporal fraudulenta se enviarán 47.737 comunicaciones y 89.285 personas trabajadoras afectada); y contra los abusos en la contratación a tiempo parcial 37.263 comunicaciones y 148.730 personas trabajadoras afectadas.

OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO

El objetivo principal del Plan Director por un Trabajo Digno es recuperar derechos laborales, mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo, proteger la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras, además de garantizar la competencia leal entre empresas en el mercado de trabajo.

La actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, desarrollada en cumplimiento de las medidas contempladas en el Plan Director por un Trabajo Digno, contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, por tanto, es plenamente coherente y refuerza el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 aprobado por el Consejo de Ministros el día 29 de junio de 2018.

Para poder ejecutar el Plan, se están adoptando medidas para reforzar los recursos humanos. Las previsiones establecidas supondrán la incorporación a lo largo del periodo de ejecución de 833 nuevos inspectores/as y subinspectores/as, lo que supondrá un incremento neto de la plantilla estimado en un 23%. 86 efectivos ya están incorporados y 101 nuevos inspectores y subinspectores serán nombrados funcionarios de carrera este mismo mes de agosto de 2019. Con estas incorporaciones, el número de efectivos será 2.055, la cifra más alta de la historia del Sistema de Inspección.

Destacar, por último, el desarrollo por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de varias campañas nuevas durante el primer semestre 2019; una contra los impagos salariales, en la que se está vigilando la correcta aplicación del nuevo SMI para 2019; otra campaña específica con el objetivo de analizar el correcto encuadramiento en la Seguridad Social de los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en las plataformas digitales, así como afrontar la economía irregular presente tanto en estas como en el comercio electrónico; y, además, una campaña específica para revisar de forma integral las condiciones de trabajo en el sector de alojamientos turísticos, en particular camareras y camareros de piso.

INSTRUCCIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Recientemente, se ha publicado la Instrucción nº 4/2019, de 7 de agosto de 2019, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre la aprobación de planes de choque contra la contratación fraudulenta y contra el uso irregular del contrato a tiempo parcial, con dos objetivos muy definidos:

Plan de choque contra el fraude en la contratación temporal

Tiene por objeto analizar los datos disponibles sobre los contratos temporales que se hayan podido suscribir de forma fraudulenta o con superación de los límites temporales de duración, y proceder a regularizar los mismos, adoptando las medidas que resulten procedentes.

El desarrollo de este Plan aportará una mayor estabilidad laboral a las personas trabajadoras, procurando igualmente un efecto disuasorio sobre los empresarios dirigido a prevenir prácticas abusivas y fraudulentas.



Plan de choque contra la utilización irregular de la contratación a tiempo parcial

Tiene por objeto analizar los datos disponibles de los contratos a tiempo parcial en los que la jornada declarada en el contrato no se corresponda con la realmente realizada, procediendo en su caso a la regularización tanto de la jornada como de la situación de Seguridad Social de los trabajadores afectados.

El desarrollo de este Plan aportará una mayor seguridad sobre su jornada de trabajo a los trabajadores y trabajadoras, una regularización de las bases de cotización y un incremento de la capacidad recaudadora del Sistema de Seguridad Social, procurando igualmente un efecto disuasorio sobre los empresarios dirigido a prevenir prácticas abusivas y fraudulentas.

Metodología y evaluación

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social planificará actuaciones, en el marco de los citados planes, que se realizarán en dos fases:

Una primera fase de detección de posibles situaciones de fraude a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, tanto en materia de contratación temporal como de trabajo a tiempo parcial.

Las empresas con posibles situaciones de fraude serán objeto de una comunicación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, informándoles de los datos obtenidos, instándoles a revisar su situación, y advirtiéndoles de la realización de actuaciones inspectoras de comprobación en caso de no regularización. Se dará un plazo de un mes para llevar a cabo dicha revisión y regularización.

Una segunda fase de comprobación a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude de las modificaciones que hayan sido realizadas respecto de la situación de sus trabajadores, por las empresas que han recibido estas comunicaciones.

Aquellas empresas que continúen con la situación inicial, o solo la hayan modificado parcialmente, serán objeto de una actuación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la comprobación de tales extremos, adoptando las medidas que resulten preceptivas tras el análisis de cada situación.

2. JUBILACIÓN POR EMPLEO A TIEMPO PARCIAL: SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y MEDIDAS ADOPTADAS POR LA SEGURIDAD SOCIAL.

El Tribunal Constitucional (TC), mediante su sentencia 91/2019, 3 de julio de 2019, publicada en el BOE de 12 de agosto, ha declarado nulo el sistema de cálculo de la jubilación a tiempo parcial porque vulnera el derecho a la igualdad entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial en el cálculo de la cuantía de la pensión por el modo de computar el periodo de cotización, que implica, asimismo una discriminación indirecta por razón de sexo, al evidenciarse estadísticamente que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, ocasionándoles la norma cuestionada un efecto perjudicial.

Cabe destacar que en la reciente Sentencia de 8 de mayo de 2019, asunto C-161/18, Violeta Villar Láiz e Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) descartó que existiera discriminación directamente basada en el sexo, por cuanto la normativa se aplica indistintamente a los trabajadores y a las trabajadoras, pero concluyó que sí existía discriminación indirecta basada en el sexo, incompatible con el Derecho de la Unión Europea.



En la sentencia, se aprecia, tras una detallada exposición de sus fundamentos jurídicos, que en la medida en que, para calcular la cuantía de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial, la norma aplica el llamado coeficiente de parcialidad, de forma que, cuando el coeficiente de parcialidad es inferior al 67%, al no quedar compensado por la aplicación del coeficiente del 1,5, se reduce proporcionalmente la cuantía de la pensión por debajo de la base reguladora. Ese efecto reductor de la base reguladora para quienes tienen el tiempo mínimo de quince años que permite el acceso a la prestación constituye una discriminación indirecta por razón de sexo prohibida por el inciso segundo del art. 14 CE, por lo que la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial a los que se aplique la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, deberá realizarse sin tomar en consideración el referido coeficiente de parcialidad, es decir, sin la reducción derivada del mismo.

El fallo no tendrá retroactividad y la declaración de nulidad no afectará ni a los conflictos individuales juzgados con anterioridad ni a las situaciones administrativas decretadas en firme.

El TC considera injustificada la doble penalización que supone la actual fórmula de cálculo en el derecho a la jubilación de quienes han trabajado a tiempo parcial. Según recoge el texto, se penaliza la forma de computar los períodos trabajados parcialmente, cuando ya las bases de cotización que se toman para calcular la pensión son inferiores a las que corresponden a tiempo completo, puesto que se corresponden a los salarios a tiempo parcial.

Además, tal y como ya hemos comentado, el Tribunal considera que se produce una discriminación indirecta por sexo, dado que el empleo a tiempo parcial lo desempeñan mayoritariamente las mujeres.

APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS EN LA SENTENCIA DEL TC

El INSS aplica ya los criterios establecidos por el TC tanto a las solicitudes de pensión que se presenten con índice de parcialidad como a las ya reconocidas por empleo a tiempo parcial, y cuya resolución aún no es firme en vía administrativa.

Además, este organismo revisará de oficio alrededor de 8.500 de las ya reconocidas y con resolución no firme, de las que cerca de 2.200 se pueden ver incrementadas en torno a un 4%.

El BOE del 12 de agosto publicó el fallo dictado el pasado mes de julio, por el que el Tribunal Constitucional (TC) declaraba inconstitucional y nula la forma de cómputo de los períodos de cotización a tiempo parcial a efectos de determinar la cuantía de la pensión de jubilación. Esta fórmula, vigente desde 1998 y adaptada en 2014, está recogida en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

El INSS ha adaptado los aplicativos informáticos de reconocimiento de la pensión de jubilación. Por ello, desde la publicación de la sentencia en el BOE se aplica la nueva fórmula tanto para el cálculo de las nuevas solicitudes de pensión con cotizaciones a tiempo parcial como para la revisión de las ya reconocidas (sin resolución firme). Con el nuevo sistema de cálculo, los días que hasta ahora se computaban -reducidos en función de la parcialidad de cada supuesto e incrementados posteriormente con la aplicación del coeficiente 1,5- pasan a computarse como días naturales.

3. AUTÓNOMOS SOCIETARIOS: TARIFA PLANA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El Juzgado de lo Contencioso-administrativo número 2 de León, en su sentencia 220/2019, del pasado 11 de julio, ha estimado el recurso presentado por el recurrente, anulando las resoluciones de la TGSS y reconociéndole el derecho a poder aplicar los beneficios en la cotización previstos en



el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

Durante el ejercicio 2017 el recurrente estuvo dado de alta en el RETA y se aplicó la reducción de cuotas y bonificación para trabajadores incorporados a dicho régimen. En febrero de 2018, solicitó la variación de datos por "Inicio actividad autónomo societario", por ser administrador único de una sociedad mercantil y figurando dado de alta como representante de la misma.

En junio de 2018, el recurrente presentó modelo normalizado de "Solicitud de devolución de ingresos indebidos" por el incremento de su cuota de autónomo, ya que la TGSS dejó de aplicar la denominada "tarifa plana" desde el momento en que solicitó la mencionada variación de datos.

Esta solicitud es desestimada por parte de la TGSS al considerar que el artículo 31 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto de Trabajador Autónomo no contempla la aplicación de beneficios a los socios de entidades mercantiles. Posteriormente, la resolución de 21 de agosto de 2018 confirmó la primera resolución de la TGSS y desestimó el recurso de alzada presentado.

Para el Juzgado, no existe razón alguna para utilizar un concepto distinto de beneficiario de la bonificación según cuál sea la razón de ésta porque la reforma vino motivada por la necesidad de dar estímulo al autoempleo que se vería indebidamente restringido por la interpretación postulada por la TGSS.

En su argumentación, se cita la sentencia núm. 261/2017, del TSJ CYL, sede Valladolid, de 28 de febrero de 2017, en la que se establece que la tesis de la TGSS de que los trabajadores por cuenta propia o autónomos a que se refiere el artículo 31 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, son solo las personas físicas trabajadoras individuales que asumen el riesgo y no los administradores de sociedades mercantiles cuando posean el control efectivo de las mismas no puede ser avalada por el Tribunal.

Según se indica en dicha sentencia, debe destacarse:

- 1º. El artículo citado se encuentra en el capítulo II del Título V de la Ley 20/2007 mencionada, Título que lleva la rúbrica "*Fomento y promoción del trabajo autónomo*", concepto este que no puede entenderse sino en el ámbito de aplicación subjetivo de dicha Ley recogido en su artículo 1 -en el apartado 2 de éste se incluye expresamente a los socios o administradores de las sociedades mercantiles capitalistas, a diferencia de lo que sucede con los socios de sociedades laborales y con los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que están encuadrados en el RETA, que allí no se citan-.
- 2º. Los trabajadores por cuenta propia o autónomos son los incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, pues no hay razón para utilizar un concepto distinto de beneficiario de la bonificación según cuál sea la razón de ésta.

Además, el criterio aquí adoptado también se desprende de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 de junio de 2016, dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina número 3805/2014, que contempla un supuesto que en la esencia no es diferente al de autos -allí se examinaba el derecho a percibir una prestación de desempleo en su modalidad de pago único- y en la que se proclama que "*cuando concurren las circunstancias fácticas y jurídicas que conducen obligatoriamente al encuadramiento y alta en el RETA de determinadas personas físicas, éstas, individualmente consideradas, siempre que la sociedad de capital lleve realmente a cabo la actividad que constituye su objeto, reúnen la cualidad de trabajadores autónomos, también a los efectos de la prestación*" y en definitiva que "*constituir una sociedad mercantil... no es incompatible con la cualidad de trabajador autónomo cuando la posición jurídica del beneficiario en esa sociedad determina su obligada afiliación al RETA, no se cuestiona el efectivo desempeño de la actividad por cuenta propia en los términos legales (DT 4ª Ley 45/2002, art. 1.2.c) Ley 20/2007 y DA 27ª LGSS) y ni siquiera se alega -ni existe- el más mínimo indicio de fraude*".



Por todo lo mencionado, se estima el recurso contencioso-administrativo contra la Resolución de la Dirección Provincial de la TGSS de León, por la que se desestimaba su solicitud de devolución de ingresos indebidos o reintegro de beneficios en la cotización correspondiente al RETA por no resultar acreditado el ingreso indebido, anulando la misma y dejándola sin efecto por no ser conforme a derecho, declarando el derecho del recurrente a que se proceda por la TGSS a aplicar al mismo la bonificación retirada, mientras se mantenga la situación resuelta, y se le abone la suma correspondiente en tal concepto por el periodo reclamado.

4. DIRECTIVA (UE) 2019/1152 DE 20 DE JUNIO DE 2019, RELATIVA A UNAS CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES

La Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, pretende mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una transparencia y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral. Así, establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en cada Estado miembro.

Se hace una mención especial indicando que los trabajadores que realmente sean por cuenta propia no deben incluirse en el ámbito de aplicación de la presente Directiva ya que con los criterios definidos en la misma. Sin embargo, el abuso de la condición de trabajador por cuenta propia conforme lo define la legislación nacional, ya sea a escala nacional o en situaciones transfronterizas, es una forma de trabajo falsamente declarado que se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador por cuenta propia aun cuando se cumplen las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales. Estos trabajadores deben entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación.

FINALIDAD, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La finalidad de la presente Directiva es mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una transparencia y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral.

La presente Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en cada Estado miembro, tomando en consideración la jurisprudencia del TJUE.

Los Estados miembros deben poder decidir, cuando esté justificado por razones objetivas, que ciertas disposiciones de la nueva Directiva no se apliquen a determinadas categorías de funcionarios públicos, los servicios públicos de emergencias, las fuerzas armadas, las autoridades policiales, los jueces, los fiscales, los investigadores u otras fuerzas o cuerpos de seguridad, o a las personas físicas que actúen como empleadoras de trabajadores domésticos en el hogar, a quienes no les serán aplicables determinados requisitos.

Asimismo, los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones que se establecen a los trabajadores que tengan una relación laboral en la que el tiempo de trabajo predeterminado y real sea igual o inferior a una media de tres horas semanales en un período de referencia de cuatro



semanas consecutivas.

Además, no deben aplicarse a la gente de mar ni a los pescadores los requisitos relativos al empleo en paralelo cuando sea incompatible con la labor realizada a bordo de buques o de buques pesqueros, la previsibilidad mínima del trabajo, el envío de trabajadores a otro Estado miembro o a un tercer país, la transición a otra forma de empleo y el suministro de información sobre la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales.

INFORMACIÓN SOBRE LA RELACIÓN LABORAL

Por lo que respecta a las obligaciones relativas a la información que se debe suministrar a los trabajadores, la norma establece que los empleadores deben informarles por escrito sobre los elementos esenciales de su relación laboral, detallando el contenido mínimo de dicha información: identidad de las partes, lugar de trabajo e inicio de la relación, formación, calendario de trabajo, remuneración, tiempo de trabajo, procedimiento para dar por finalizada la relación, sistemas de seguridad social y derechos y obligaciones derivados de su relación laboral, entre otros.

Si no se ha proporcionado previamente, esta información se proporcionará individualmente al trabajador cumpliendo con los plazos establecidos en la norma. Se contempla la posibilidad de que toda esta información pueda presentarse al trabajador en formato electrónico.

REQUISITOS MÍNIMOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La norma establece también los requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo, imponiendo restricciones en lo relativo a:

- Duración máxima de los períodos de prueba: No debe exceder los seis meses.
- Empleo paralelo: Los Estados miembros garantizarán que un empleador ni prohíba a un trabajador aceptar empleos con otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni lo someta a un trato desfavorable por ese motivo.
- Previsibilidad mínima del trabajo: Los Estados miembros garantizarán que el empleador no obligue a trabajar al trabajador a menos que se cumplan las condiciones establecidas reglamentariamente.
- Medidas complementarias para los contratos a demanda con objeto de evitar prácticas abusivas.
- Transición a otra forma de empleo: Se garantizará que el empleado, transcurridos seis meses con el mismo empleador y completado el período de prueba, pueda solicitar una forma de empleo con condiciones laborales que ofrezcan una previsibilidad y seguridad mayores, debiendo obtener respuesta motivada por escrito.
- Formación obligatoria: En caso de que la legislación o los convenios requieran que el empleador proporcione formación a un trabajador para que este lleve a cabo el trabajo, los Estados miembros velarán por que dicha formación se proporcione gratuitamente al trabajador, se compute como tiempo de trabajo y, a ser posible, tenga lugar durante el horario de trabajo.
- Convenios colectivos: Los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos, de conformidad con la legislación o la práctica nacional.

Se establecen igualmente una serie de disposiciones horizontales con referencia a las presunciones legales y mecanismo de resolución anticipada de litigios, el derecho a reparación o la protección contra el trato o consecuencias desfavorables y contra el despido y carga de la prueba.

MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La norma dispone que los empleadores proporcionen al trabajador, en forma de documento, cualquier cambio en los aspectos de la relación laboral incluidos en la información facilitada, salvo que dichos cambios simplemente reflejen una modificación de las disposiciones legales,



reglamentarias, administrativas o estatutarias o de los convenios colectivos.

PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO Y CARGA DE LA PRUEBA

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier acto preparatorio para el despido de trabajadores, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva.

Los trabajadores que consideren que han sido despedidos, o que han sido objeto de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido los derechos contemplados en esta Directiva, podrán pedir al empleador que proporcione, las causas debidamente fundamentadas del despido o de las medidas equivalentes. El empleador proporcionará dichos motivos por escrito.

Cuando estos trabajadores prueben ante un tribunal u otra autoridad u organismo competente unos hechos que permitan presuponer que ha tenido lugar ese despido o esas medidas equivalentes, corresponda al empleador demostrar que el despido se ha basado en causas distintas y no vinculadas a la aplicación de los derechos establecidos en la presente Directiva.

RESOLUCIÓN DE LITIGIOS

Si el trabajador no ha recibido, a su debido tiempo, la totalidad de la documentación con la información que debe serle suministrada se garantizará que el mismo pueda beneficiarse de las presunciones favorables definidas por el Estado miembro, que los empleadores tendrán la posibilidad de refutar, o bien podrá presentar una reclamación ante una autoridad u organismo competente y recibir una reparación adecuada de manera oportuna y efectiva.

Asimismo, los Estados miembros deben velar por que los trabajadores, incluidos aquellos cuya relación laboral haya concluido, tengan acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial, y derecho a reparación en caso de incumplimiento de los derechos que les son reconocidos. Además, deben introducir las medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos aquellos que representan a los trabajadores, contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra cualesquiera consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una reclamación contra el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la Directiva.

ENTRADA EN VIGOR, TRANSPOSICIÓN Y RÉGIMEN TRANSITORIO

La Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, entró en vigor el 31 de julio de 2019, a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la nueva Directiva a más tardar el 1 de agosto de 2022.



5. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE JULIO DE 2019 Y EL 15 DE AGOSTO DE 2019.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Industria textil y de la confección.	CC	BOE 16/07/2019
Industria del calzado.	CC	BOE 22/07/2019
Industrias de turrónes y mazapanes.	CE	BOE 25/07/2019
Centros de asistencia y educación infantil.	CC	BOE 26/07/2019
Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.	AC	BOE 30/07/2019
Empresas de publicidad.	RS	BOE 30/07/2019
Sector cementero.	AC	BOE 2/08/2019

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE JULIO DE 2019 Y EL 15 DE AGOSTO DE 2019.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Limpieza de edificios y locales.	RS	BOP 1/08/2019
Alicante	Tintorerías, Lavanderías y Limpieza de ropas.	RS	BOP 29/07/2019
Ávila	Rematantes y aserradores.	CC	BOP 18/07/2019
	Industrias de Carpintería y Ebanistería.	CC	BOP 1/08/2019
Barcelona	Industrias de fabricación de prefabricados de hormigón y derivados del cemento.	RS	BOP 26/07/2019
	Comercio de la piel.	AC	BOP 8/08/2019
Cáceres	Industrias de la Madera.	CE	DOE 14/08/2019
Castilla-La Mancha	Profesorado de religión al servicio de la administración educativa.	CC	DOCM 17/07/2019
Cataluña	Escuelas de educación especial.	RS	DOGC 23/07/2019
	Empresas y trabajadores/as de enfermos y accidentados en ambulancia -transporte sanitario-.	AC	DOGC 1/08/2019
Ceuta	Limpieza pública viaria.	CC	BOCCE 16/07/2019
	Construcción.	RS	BOCCE 6/08/2019
Ciudad Real	Derivados del cemento.	RS	BOP 24/07/2019
	Construcción y Obras Públicas	AC	BOP 2/08/2019
Córdoba	Limpieza de edificios y locales.	AC	BOP 23/07/2019
Comunitat Valenciana	Empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario).	CC	BOP 6/08/2019
	Madera, carpintería, mueble y afines.	CC	BOP 8/08/2019
Granada	Derivados del cemento.	AC	BOP 13/08/2019
Huelva	Industrias vinícolas.	CC	BOP 30/07/2019
Illes Balears	Hostelería.	AC	BOIB 10/08/2019



Jaén	Construcción y obras públicas.	RS	BOP	23/07/2019
	Construcción y obras públicas.	AC	BOP	5/08/2019
La Rioja	Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos.	CC	BOR	22/07/2019
Las Palmas	Construcción.	RS	BOP	2/08/2019
León	Derivados del cemento.	CC	BOP	25/07/2019
	Derivados del cemento.	RS	BOP	25/07/2019
	Actividades agropecuarias.	CC	BOP	12/08/2019
	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP	14/08/2019
Lugo	Industrias de siderometalúrgica.	CC	BOP	26/07/2019
Madrid	Comercio del metal.	CC	BOCM	22/07/2019
	Derivados del cemento.	RS	BOCM	22/07/2019
	Derivados del cemento.	RS	BOCM	3/08/2019
	Profesionales de la danza, el circo, las variedades y el folklore.	RS	BOCM	3/08/2019
	Comercio de la piel.	CC	BOCM	7/08/2019
Málaga	Derivados del cemento.	CC	BOP	31/07/2019
	Derivados del cemento.	CA	BOP	2/09/2019
Melilla	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.	CC	BOCME	2/08/2019
Murcia	Espicias naturales, condimentos y herboristería (preparado y empaquetado).	CC	BORM	6/08/2019
Navarra	Derivados del Cemento.	CC	BON	30/07/2019
	Derivados del Cemento.	CE	BON	13/08/2019
País Vasco	Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos/as y accidentados/as.	CC	BOPV	6/08/2019
Palencia	Comercio General.	AC	BOP	26/07/2019
	Industrias siderometalúrgicas.	AC	BOP	29/07/2019
	Derivados del cemento.	RS	BOP	31/07/2019
	Comercio del metal.	AC	BOP	5/08/2019
Pontevedra	Mármoles y piedras.	RS	BOP	30/07/2019
Salamanca	Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOP	7/08/2019
Santa Cruz de Tenerife	Consignatarias de Buques.	CC	BOP	9/08/2019
Segovia	Derivados del cemento.	RS	BOP	12/08/2019
	Industria siderometalúrgica.	RS	BOP	12/08/2019
Tarragona	Industrias de fabricantes de hormigón y derivados del cemento.	RS	BOP	1/08/2019
	Elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería.	CC	BOP	6/08/2019
Toledo	Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOP	12/08/2019
	Comercio general.	CC	BOP	14/08/2019
Zamora	Comercio de alimentación.	CC	BOP	12/08/2019
Zaragoza	Derivados del Cemento.	RS	BOP	1/08/2019
	Almacenaje y distribución de alimentación.	CC	BOP	6/08/2019

AC: Acuerdo**CA: Calendario laboral****CC: Convenio Colectivo****CE: Corrección errores****DE: Denuncia****ED: Edicto****EX: Extensión****IM: Impugnación****LA: Laudo****NU: Nulidad****PA: Pacto****PR: Prórroga****RE: Resolución****RS: Revisión salarial****SE: Sentencia**