

L

21

■ JULIO 2018



*... vindrà la flama
molt arraulida
dintre teu :
sota la neu
viurà la vida ...*

La Reverència

Josep Palau i Fabre (1917-2008), *Poemes de l'alquimista*,
ed. Clandestina, 1952, Censurada, 1972, Libre, 1977.

..: 02

Algunos pronunciamientos recientes del
Tribunal de Justicia de la Unión Europea

..: 06

Estrategia española de Economía Social,
2017-2020

..: 11

Plan estratégico de la Inspección de Trabajo y
Seguridad Social, 2018-2020

..: 14

Selección de sentencias

..: 16

Praxis

Algunos pronunciamientos recientes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

01

Durante los años siguientes al ingreso de España en las Comunidades Europeas, se desmereció la importancia práctica del Derecho Comunitario en las relaciones laborales. Desde luego, pocos consideraban que ese ordenamiento constituía un círculo concéntrico, y de mayor jerarquía, respecto del ordenamiento laboral interno. Por idéntico motivo no se prestaba la suficiente atención a las resoluciones del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, pese a la importancia cualitativa de muchas de ellas, sobre todo las que se iban dictando progresivamente en los procedimientos de prejudicialidad.

Mucho han cambiado las cosas desde hace ya más de veinte años, no solo por la creciente acción normativa de los órganos competentes de las Comunidades –de la Unión Europea, en la actualidad- con la reconocida actividad expansiva de sus Reglamentos y de sus Directivas, sino sobre todo por la interpretación dinámica que de las mismas lleva a cabo el Tribunal de Luxemburgo (TJUE), cuyas sentencias aportan a los derechos de los veintisiete no solo innovaciones de calado sino, con cierta frecuencia, verdaderas sorpresas. Las siguientes sentencias pertenecen a ese tipo de resoluciones, aunque expuestas quedan, lógicamente, como meros ejemplos sin pretensiones de categorizarlas.

02

La sentencia de la Sala Tercera, de 22 de febrero de 2018 (asunto C-103/16), resuelve cuestión de prejudicialidad (art. 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, TFUE), planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña mediante auto de 20 de enero de 2016, interesando si conforme al derecho comunitario (Directiva 98/59/CE) existe prohibición del despido colectivo de una trabajadora durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad y si existe alguna prioridad, cuando menos, a favor de aquéllas para la conservación del puesto de trabajo. Las conclusiones del TJUE son las siguientes :

- 1ª) El art. 10, punto 1, de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite el despido de una trabajadora embarazada con motivo de un despido colectivo, en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59/CE.
- 2ª) El art. 10, punto 2, de la Directiva 92/85/CE debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite al empresario despedir a una trabajadora embarazada en el marco de un despido colectivo sin comunicarle más motivos que los que justifican ese despido colectivo, siempre y cuando se indiquen los criterios objetivos que se han seguido para la designación de los trabajadores afectados por el despido.
- 3ª) El art. 10, punto 1, de la Directiva 92/85/CE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prohíbe, en principio, con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal.
- 4ª) El art. 10, punto 1, de la Directiva 92/85/CE debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que, en el marco de un despido colectivo a efectos de dicha Directiva, no establece ni una prioridad de permanencia en la empresa ni una prioridad de recolocación en otro puesto de trabajo, aplicables con anterioridad a ese despido, para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, sin que se excluya, no obstante, la facultad de los Estados miembros de garantizar una mayor protección a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.

03

La sentencia de la Gran Sala, de 27 de febrero de 2018 (asunto C-64/16), resuelve cuestión de prejudicialidad (art. 267 TFUE), planteada por el Supremo Tribunal Administrativo de Portugal, mediante resolución de 7 de enero de 2016, interesando si las medidas de restricción salarial de los miembros del Tribunal de Cuentas restringen la independencia judicial. La conclusión del TJUE es la siguiente :

El art. 19 del Tratado de la Unión Europea (TUE), apartado 1, párrafo segundo, debe interpretarse en el sentido de que el principio de independencia judicial no se opone a que se apliquen, a los miembros del Tribunal de Cuentas de Portugal, medidas generales de reducción salarial como las controvertidas en el litigio principal, vinculadas a exigencias imperativas de supresión del déficit presupuestario excesivo y a un programa de ayuda financiera de la Unión Europea.

04

La sentencia de la Gran Sala, de 5 de junio de 2018 (asunto C-574/16), resuelve cuestión de prejudicialidad (art. 267 TFUE), planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, mediante auto de 7 de noviembre de 2016, interesando sobre la indemnización correspondiente al término del contrato de relevo, en relación con otras indemnizaciones por extinción de los contratos indefinidos. La conclusión del TJUE es la siguiente :

La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional según la cual la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

05

La sentencia de la Gran Sala, de 5 de junio de 2018 (asunto C-677/16), resuelve cuestión de prejudicialidad (art. 267 TFUE), planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de los de Madrid, mediante auto de 21 de diciembre de 2016, interesando sobre la indemnización correspondiente al

término del contrato de trabajo de interinidad, en relación con otras indemnizaciones por extinción de los contratos indefinidos. La conclusión del TJUE es la siguiente :

La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

06

En el periodo comprendido entre enero y abril de 2018, la disposición legal más importante, en materia socio-laboral, ha sido el Instrumento de ratificación de 2018, del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, hecho en Ginebra el 19 de junio de 1997.

Junto a esa disposición legal de mayor trascendencia jurídica, el catálogo completo de las normas de contenido sociolaboral está compuesto, en el cuatrimestre abarcado por este nº 21 del Newsletter Laboral, por las veintisiete disposiciones enumeradas a continuación (orden cronológico de inserción en el Boletín Oficial del Estado) :

- 1º) Orden ESS/1323/2017, de 28 de diciembre (BOE de 4 de enero de 2018), por la que se crea la oficina de asistencia en materia de registros en la sede de la Intervención General de la Seguridad Social.
- 2º) Resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social, de 2 de enero de 2018 (BOE de 15 de enero), por la que se modifica la de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de gestión recaudatoria de la Seguridad Social.
- 3º) Orden PRA/37/2018, de 16 de enero (BOE de 24 de enero), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de las ayudas del Fondo Social Europeo, previstas en el Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación, destinadas a entidades locales para la inserción de las personas más vulnerables.
- 4º) Orden ESS/55/2018, de 26 de enero (BOE de 29 de

- enero), por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2018.
- 5º) Orden ESS/56/2018, de 26 de enero (BOE de 29 de enero), por la que se establecen para el año 2018 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.
- 6º) Instrumento de ratificación (BOE de 30 de enero), del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, hecho en Ginebra el 19 de junio de 1997.
- 7º) Real Decreto 60/2018, de 9 de febrero (BOE de 10 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.
- 8º) Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero (BOE de 10 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.
- 9º) Orden ESS/214/2018, de 1 de marzo (BOE de 6 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.
- 10º) Real Decreto 94/2018, de 2 de marzo (BOE de 6 de marzo), por el que se crea la Comisión Interministerial para la incorporación de criterios sociales en la contratación pública.
- 11º) Resolución del Fondo de Garantía Salarial, de 6 de marzo de 2018 (BOE de 10 de marzo), 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.
- 12º) Resolución del Instituto Social de la Marina, de 5 de marzo de 2018 (BOE de 14 de marzo), por la que se modifica la de 19 de noviembre de 2013, sobre delegación de competencias.
- 13º) Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de 2 de marzo de 2018 (BOE de 15 de marzo), por la que se aprueba la actualización de la Carta de servicios de la Tesorería General de la Seguridad Social.
- 14º) Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Popular China, hecho en Bad Neuenahr el 19 de mayo de 2017 (BOE de 16 de marzo de 2018).
- 15º) Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Popular China, hecho en Bad Neuenahr el 19 de mayo de 2017 (BOE de 16 de marzo de 2018).
- 16º) Orden ESS/256/2018, de 12 de marzo (BOE de 17 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.
- 17º) Resolución de la Secretaría de Empleo, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de 15 de marzo de 2018 (BOE de 20 de marzo), 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.
- 18º) Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, de 22 de marzo de 2018 (BOE de 26 de marzo), por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.
- 19º) Resolución de 27 de marzo de 2018 (BOE de 28 de marzo), 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.
- 20º) Resolución de la Secretaría de Estado de Empleo, de 28 de marzo de 2018 (BOE de 29 de marzo), 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.
- 21º) Real Decreto 192/2018, de 6 de abril (BOE de 7 de abril), por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 22º) Orden ESS/378/2018, de 22 de marzo (BOE de 12 de abril), por la que se modifica la Orden ESS/1708/2012, de 20 de julio, estableciendo las bases reguladoras de concesión de subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores

migrantes para campañas agrícolas de temporada y su inserción laboral.

- 23º) Orden ESS/381/2018, de 10 de abril (BOE de 14 de abril), por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- 24º) Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de 11 de abril de 2018 (BOE 19 de abril), 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.
- 25º) Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social, de 5 de abril de 2018 (BOE de 19 de abril), por la que se publica el catálogo de organismos, entidades y empresas incluidos en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas.
- 26º) Resolución del Instituto Social de la Marina, de 2 de abril de 2018 (BOE de 20 de abril), por la que se modifican los anexos de la Orden PRE/646/2004, de 5 de marzo, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica y las condiciones para la expedición y homologación del certificado de formación sanitaria de los trabajadores del mar.
- 27º) Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Defensa, 430/38077/2018, de 16 de abril (BOE de 25 de abril), por la que se delegan competencias en materia de prevención de riesgos laborales 🚩.

Estrategia Española de Economía social, 2017-2020

01

La Resolución de la Secretaría de Estado de Empleo, de 15 de marzo pasado, publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, aprobatorio de la Estrategia Española de Economía Social (EEES), para el cuatrienio 2017-2020. Una estrategia que responde a la necesidad de promover las particularidades de las empresas de la economía social en el mercado único, además de apoyarlas por medio de programas, proyectos y fondos en el desarrollo innovador y sostenible de un ecosistema financiero adecuado, a la vista del tejido empresarial español, pero con predominio de las PYMES. Partiendo de estas premisas, el objetivo de la EEES debe ser la puesta en marcha de instrumentos que impulsen a las entidades de la economía social, con especial atención a las que contribuyan al empleo en los sectores más desfavorecidos, con base en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Porque las empresas de la economía social se han constituido en un estandarte fundamental de la recuperación económica y del crecimiento económico sostenible e inclusivo, al tratarse de un sector que está presente en todos los ámbitos económicos, con empresas de todos los tamaños y cuya contribución es hoy indiscutible en políticas estratégicas relacionadas con la creación y mantenimiento del empleo o el fomento del emprendimiento, especialmente entre los jóvenes.

Por otro lado, España no solo cuenta con una remota tradición en este tipo de entidades, sino que la Constitución vigente las apadrina en sus arts. 1.1, 9.2, 40, 41, 47 y 129.2, cada uno de ellos con un ámbito propio de distinto alcance. De otro lado, la Ley 31/1990, creó el Instituto de Fomento de la Economía social (INFES), cuyas competencias pasaron, en 1997, a la Dirección General de Fomento de la Economía social y del Fondo Social Europeo, hasta que la Ley 27/1999, de Cooperativas, crea el Consejo de la Economía social, desarrollado por el Real Decreto 219/2001 de 2 de marzo.

02

Es un hecho comprobado que las entidades de la economía social –particularmente las cooperativas– disponen de mayor flexibilidad que las empresas ordinarias para adaptarse a las condiciones recesivas y para constituir un

efecto refugio en tiempos de crisis, tanto por la iniciativa de trabajadores desempleados de constituir cooperativas, como por la transformación de empresas ordinarias en modelos cooperativistas laborales. Así, por ejemplo, entre el cuarto trimestre de 2007 y el cuarto trimestre de 2013, la destrucción de empleo en las cooperativas ha sido inferior en ocho puntos al del conjunto de las empresas de régimen común. En la actualidad existen 20.870 organizaciones cooperativas en España que emplean a un total de 301.856 trabajadores. En la evolución reciente de estos datos hay que destacar la estabilidad del empleo en la segunda fase de la recesión, pues el número de trabajadores se mantuvo estable entre 2011 y 2014. Posteriormente, el empleo se ha incrementado un 11,8 % (entre el tercer trimestre de 2014 y el tercer trimestre de 2017), en la nada despreciable cifra de 31.842 personas. Por Comunidades Autónomas, dos tercios de los trabajadores de cooperativas se aglutinan en cuatro de ellas, País Vasco (casi 60.000 trabajadores), Andalucía y Cataluña (algo menos de 50.000 cada una) y Comunidad Valenciana (algo más de 40.000). El empleo se concentra en 667 cooperativas con más de 50 trabajadores, que emplean casi a la mitad del total de empleados (45,7 %).

En cuanto a la distribución sectorial, el empleo se distribuye en un número reducido de ramas. Por un lado, la industria manufacturera, con un 23,0 % del empleo (casi 70.000 trabajadores, de ellos autónomos el 45,1 %) agrupados en cerca de 3.000 centros de cotización. Por otro, el comercio, con un 21,6 % del empleo. La presencia de la educación también es relevante, con un 13,1 % del empleo, así como la del sector agrícola, ganadero y pesquero, que reúne a un 9,3 % del empleo en cooperativas. En cuanto a sus clases, algo más de la mitad de las cooperativas en situación de alta en Seguridad Social (excluidos los autónomos, un total de 12.038 sociedades) corresponden a cooperativas de trabajo asociado (6.677). También destacan las agrarias, con 3.264 sociedades. Y por el número de trabajadores sobresalen las cooperativas de consumidores y usuarios (más de 20.000 trabajadores en 272 sociedades registradas) y las de crédito (con 16.404 trabajadores en 66 cooperativas).

03

Por lo que se refiere a las sociedades laborales, existen en la actualidad 9.410 entidades de esta naturaleza, que

emplean a 63.415 trabajadores. Su evolución reciente ha sido menos favorable que la de las cooperativas, pues el número de trabajadores se redujo en 12.459 entre los terceros trimestres de 2011 y 2014, para luego mantenerse estable. Por su parte, el número de sociedades sufrió un ajuste aún mayor, en un declive que continúa sin signos de recuperación, pues desde 2011 hasta la actualidad se han perdido 4.365 sociedades, casi un tercio del total. El resultado de ambas variables, ha producido el efecto del incremento del número de trabajadores por sociedad laboral, desde 5,5 hasta 6,7. La composición sectorial del empleo en las sociedades laborales está dominada por la industria manufacturera, que concentra al 26,9 % de los trabajadores, seguida del comercio (17,4 %) y de la construcción (12,9 %). A mayor distancia se sitúan la educación (6,9 %) y la hostelería (6,8 %). Por Comunidades Autónomas, destacan por este orden Andalucía (20,1% de la ocupación total), Madrid (11,8%), País Vasco (11,1%), Cataluña (9,3%) y Comunidad Valenciana (8,2%), seguidas, con resultados más bajos, por Castilla-la Mancha (6,7%) y Murcia (6,6%).

04

Desde el punto de vista sociológico, hay características muy definidas en el empleo que se distribuye entre las entidades de economía social. En ellas el empleo joven es relevante, pues hasta el 42% del total de trabajadores tiene menos de 40 años, siendo sector preferente la agricultura. Tanto en las cooperativas cuanto en las sociedades laborales, la incidencia del empleo a tiempo parcial es elevada, sobre todo en las segundas y sobre todo respecto del empleo femenino. En cambio, la temporalidad de los vínculos contractuales es relativamente reducida, en las cooperativas, cuya tasa media (23,2%) se sitúa dos puntos por debajo de la media total del empleo, salvo en la Comunidad Valenciana, ejemplar con una tasa del 16,7%, un resultado que no se ha contagiado a las sociedades laborales (tasa del 35,8%). Diferencialmente, la presencia femenina es muy limitada en las sociedades laborales y, en cambio, alcanza el 47,1% en las cooperativas, un fenómeno en verdad reseñable, al poner de manifiesto que el empleo femenino ha evolucionado en la última década de forma muy satisfactoria gracias a las reformas integrales que han tenido lugar y a la propia seña de identidad y modelo de desarrollo de las entidades de la economía social, en las que la equidad, la cohesión social, el desarrollo local y la inclusión social son valores primarios.

En cuanto al empleo de los discapacitados, se conoce una evolución positiva respecto al número de trabajadores que se benefician de las modalidades laborales alternativas a la cuota de reserva, con la actuación destacada de los Centros Especiales de Empleo, una de las fórmulas más fructíferas y firmes para impulsar y consolidar el empleo de las personas con discapacidad y su encaje en las empresas del mercado

ordinario. Su objetivo principal es proporcionar a estos trabajadores –cercaos al 70% de la plantilla– la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y proyectado a su integración laboral en el mercado de trabajo. Actualmente, para cada ejercicio económico se distribuyen a las Comunidades Autónomas subvenciones para políticas activas de empleo, entre ellas las del Programa de oportunidades de Empleo para Personas con Especiales Dificultades, la partida que más creció a partir del año 2012, pasando de 210 millones en 2012 a 234 en 2013 y 2014, 260 millones en 2015 y 380,4 millones en 2016. Pero ya en 2017 asciende a 382.562.210 millones de euros, lo que supone un 6,5 % de aumento con respecto al año anterior y un incremento del 82,17 % respecto al ejercicio de 2012, lo que se ha traducido en un aumento en el número y en la plantilla de los Centros Especiales de Empleo del 5 % y del 35 % respectivamente. Centros que, desde luego, representan un primer paso para que los discapacitados adquieran capacitación y experiencia laboral, aunque su vocación es la de convertirse en puentes entre el empleo protegido y el empleo ordinario.

05

El sector de la economía social es un activo empresarial de primer nivel de nuestra sociedad. En el marco de la economía social se incluyen más de 43.000 empresas y entidades que, con independencia de la forma jurídica que adopten, actúan conforme a los principios orientadores de la economía social, así la aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada, la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad, y la independencia de los poderes públicos ... Ante el reto de nuestro país de consolidar una economía sostenible e inclusiva que dé oportunidades a los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad, la EEES 2017-2020 responde al interés del Gobierno de fomentar este modelo empresarial para incrementar su contribución al desarrollo socioeconómico del Estado, mejorando para ello su competitividad y las condiciones de actuación en el mercado junto a otros actores empresariales y sociales. La Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas redactó el Programa de Fomento e Impulso de la Economía Social 2015-2016, que contaba con treinta y dos medidas, ordenadas en torno a siete ejes, en los que se contemplaban actuaciones de impulso a la creación y fortalecimiento de las empresas y entidades de la economía social, revisión del marco jurídico, apoyo a la internacionalización e innovación de las entidades de la economía social, o el desarrollo de la economía social en el marco de la agenda europea, entre otras. Pero una vez que el período de aplicación del anterior Programa de Impulso ha finalizado y gran parte de sus medidas han sido ejecutadas, procede revisar su contenido e impacto, con el fin de establecer una serie de actuaciones para una

Estrategia plurianual con el horizonte temporal 2020, que tiene en cuenta las aportaciones de las organizaciones intersectoriales representativas de las entidades de la economía social y muy principalmente las recomendaciones de la Unión Europea a favor de la economía social que se incorporan en las Conclusiones del Consejo de la Unión Europea, “La promoción de la economía social como motor clave del desarrollo económico y social en Europa”, (7 de diciembre de 2015) y en las declaraciones de las Conferencias europeas de Economía Social.

Estos compromisos se han reflejado en la Declaración de Luxemburgo (2015), suscrita por seis Estados miembros de la Unión, en la que España participa activamente desde su origen como signatario, ostentando además la Presidencia del Comité de Seguimiento de la Declaración. Y ha tenido continuidad a través de la Declaración de Bratislava (2016), culminando en la Declaración de Madrid (2017), en la que once Estados abogan por la Economía Social como modelo empresarial para el futuro de la Unión Europea y muestran su apoyo a las diversas formas de la economía social, inciden sobre la necesidad de tener en cuenta y promover sus particularidades en el mercado único, incluir y apoyar a estas empresas a través de programas, proyectos y fondos y mediante el desarrollo innovador y sostenible de un ecosistema financiero adecuado. No hay que desmerecer la importancia del llamamiento a la Comisión Europea para que incluya en su plan de trabajo para 2018 un Plan de Acción Europeo 2018-2020, capaz por su financiación de promover las empresas de la economía social en Europa.

06

La EEES se estructura en torno a once ejes de actuación, que agrupan hasta sesenta y tres medidas concretas para abordar diferentes aspectos clave en el desarrollo del sector, ejes que, lógicamente, han de exponerse aquí de manera muy resumida :

Eje 1. Apoyo al empleo y al emprendimiento en el ámbito de la economía social. El primer eje contiene acciones dirigidas a la creación de empleo y de apoyo a la formación en el ámbito de la economía social, y ello a través de diferentes medidas y líneas de actuación. Desde la realización de análisis sobre el sector; el mantenimiento de los incentivos tanto al empleo estable como al emprendimiento en este modelo empresarial; y la participación, en todos los niveles, en el sistema de formación profesional.

Eje 2. Impulso a la consolidación de empresas de la economía social y su crecimiento. Consolidar la situación de las empresas y entidades de economía social y fomentar su crecimiento, en términos de tamaño y competitividad, son los fines del segundo eje de la estrategia, para los cuales las actuaciones de los poderes públicos han de ser claves, tanto en el fomento

de la internacionalización y salida al exterior de estas empresas, como en la inclusión de las mismas en todos aquellos planes, estrategias, medidas, etc. que vayan dirigidas a potenciar y mejorar la productividad de las empresas en general.

Eje 3. Análisis y desarrollo del marco jurídico de la economía social, con el objeto de eliminar las barreras que puedan impedir o limitar su desarrollo. El tercer eje contiene los aspectos de calado jurídico relacionados con la economía social, tanto para el desarrollo de la normativa ya existente, la sistematización y mejora del ordenamiento jurídico que afecta a estas empresas, hasta la eliminación de las barreras que aún persisten en nuestras normas y que impiden una participación igualitaria de todas las empresas en determinados sectores de actividad.

Eje 4. Generación de mecanismos innovadores de participación de la Economía Social en sectores estratégicos. El cuarto eje centra su actuación, por una parte, en profundizar y mejorar en las aportaciones que este modelo empresarial ofrece a los sistemas de colaboración público-privados dentro de los sectores de actividad vinculados a los pilares del estado del bienestar y, por otra, en fomentar su contribución en otros ámbitos emergentes de carácter tecnológico que permiten optimizar las características de esta forma de hacer empresa y los empleos que genera.

Eje 5. Adaptación de las entidades de la economía social a la economía digital, abogando por la inclusión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la sociedad y en el mundo empresarial en aras a conseguir una mayor competitividad. Estudios realizados muestran que la economía social sufre un retardo en la adopción de estas tecnologías. El conocimiento de cómo se está implantando las TIC a la economía social permitirá desarrollar estrategias que reviertan esta tendencia.

Eje 6. Fomento de la participación institucional de la economía social. Transversal a todo el contenido de la Estrategia es el sexto eje, que pretende potenciar la participación activa de las entidades representativas de la economía social en el diálogo institucional, para que la economía social goce de mayor presencia en los espacios en los que se construyen esas políticas públicas.

Eje 7. Desarrollo de la economía social en el marco de la Agenda Internacional y en especial en Iberoamérica, Europa y Mediterráneo, proponiendo la extensión del modelo en otras áreas de nuestro entorno, aportando la experiencia española que es un referente internacional gracias al fuerte desarrollo institucional, legislativo y de representación que la economía social ha alcanzado. Cobra especial importancia en el desarrollo de la estrategia el fortalecimiento del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social 2014-2020 del Fondo Social Europeo. Un programa novedoso en nuestro país y que ya

está en marcha, además de convertirse en un referente en el ámbito europeo. Dentro de la dimensión exterior que aborda esta Estrategia, la Unión Europea es el ámbito prioritario de actuación donde se promoverán medidas que favorezcan en el desarrollo de este sector, potenciando para ello el liderazgo que España ha asumido en varios espacios de trabajo europeos a favor de la economía social. Asimismo, se trabajará para favorecer una agenda internacional a favor de la economía social, en especial con países y regiones del mundo prioritarias para España, como son América Latina y el Caribe, así como los países del sur del Mediterráneo, todo ello con el objetivo de incorporar a la economía social dentro de la «Marca España» y en la imagen de éxito de nuestro país en el exterior.

Eje 8. Incremento de la visibilidad de las entidades de la economía social y difusión de su actividad, generando instrumentos y mecanismos para incrementar el conocimiento de la ciudadanía española y visibilizar el peso, valor añadido y la contribución de estas empresas al desarrollo socioeconómico del país, especialmente a través de programas educativos y la elaboración de estadísticas.

Eje 9. Fomento de la igualdad de género y de la inclusión social en la economía social. Una especial atención se dedicará a analizar el papel que la economía social juega en la consecución de la igualdad de género y en una mayor inclusión social, donde la economía social está ayudando no sólo a reducir las desigualdades de género, sino también a generar mayores oportunidades para todas las personas.

Eje 10. Impulso de la responsabilidad social en el marco de las entidades de la economía social, contemplando una serie de medidas para potenciar y fortalecer las prácticas de responsabilidad social empresarial en las empresas de economía social, alineando estas medidas con las establecidas en Estrategia Española de la Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020.

Eje 11. Participación de la economía social en el diseño e implantación de la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Se aborda con tal propósito la implementación de la nueva agenda de desarrollo sostenible que Naciones Unidas y la Comunidad Internacional se han marcado para el año 2030, con objetivos muy ambiciosos en los que el modelo de empresa de la economía social debe tener un papel protagonista dada la coincidencia entre los fines que persigue la Agenda de ODS y los valores de solidaridad interna y con la sociedad y la importancia del bienestar y el empleo de las personas que rigen las empresas de economía social.

con Seguimiento y Evaluación de la estrategia.

El Plan de Acción se desarrollará en dos etapas. La primera fase abarca de 2018 a 2019 y se elaborará y aprobará en el primer semestre de 2018, una vez aprobada la presente Estrategia. Antes del fin de 2019, se realizará una evaluación integral de las medidas de esta primera fase para que, en la segunda, que abarcará hasta 2020, puedan ajustarse los objetivos cuantificados a alcanzar. Sin perjuicio del calendario de actuaciones contemplado, podrá acordarse la prórroga de la Estrategia más allá del horizonte temporal inicialmente previsto, si resultase necesario para completar la puesta en marcha e implantación de las medidas contenidas en la misma. Desde luego todos los compromisos que se deriven de la aplicación de las medidas de la EEES quedan condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en cada ejercicio y a los objetivos de estabilidad presupuestaria fijados por el Gobierno, sin que puedan suponer aumento neto de los gastos de personal al servicio de la Administración. A lo que deberá añadirse, lógicamente, el condicionamiento nacido de la propia dinámica de la vida política del país.

Por su lado, las tareas de seguimiento y evaluación están dirigidas a supervisar de manera permanente la planificación, el grado de avance, la ejecución y los resultados de cada una de las medidas planteadas, así como de la estrategia en su conjunto. Una labor que habrá de coordinarse desde la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, que podrá establecer los medios necesarios para su realización. Por lo demás, el seguimiento y evaluación de la Estrategia se concretará en un informe, de carácter anual, que permitirá evaluar la intensidad de las medidas aplicadas, de manera que se identifiquen los avances realizados y se muestren las oportunidades de mejora, permitiendo a las diferentes Administraciones y agentes involucrados optimizar sus esfuerzos.

Por último, el Plan Estratégico de Economía Social cuenta con dos Anexos, destinado el primero a determinar con detalle –lo que resulta de innegable utilidad– los incentivos actualmente vigentes en favor de las entidades de esta naturaleza. En tanto que el segundo se dedica a reproducir la Declaración de Madrid, de 23 de mayo de 2017, en la que bajo el título de “La Economía Social, un modelo empresarial para el futuro de la Unión Europea” se facilita una excelente información, por la que se conoce que, en el momento de su firma, existían en Europa dos millones de empresas de economía social, las cuales daban empleo a un total aproximado de 14,5 millones de personas, lo que representaba el 6,5 % del total de trabajadores en la UE-27 y que el 8 % del PIB de la UE.

El Anexo segundo se cierra con el resumen de los siete objetivos de la Declaración de Madrid (23 de mayo de 2017) :

- Apoyo a las recomendaciones contenidas en las anteriores declaraciones sobre el entendimiento común

y el apoyo a las diversas formas de la economía social, sobre la necesidad de tener en cuenta y promover las particularidades de las empresas de la economía social en el mercado único, sobre la importancia de incluir y apoyar a las empresas de la economía social a través de programas, proyectos y fondos y en el desarrollo innovador y sostenible de un ecosistema financiero adecuado.

- Importancia de desarrollar e implantar cuentas satélite, siguiendo los modelos internacionales comúnmente aceptados, para determinar y hacer visible la contribución efectiva de las empresas de la economía social al crecimiento económico y a la cohesión social en la Unión Europea.
- Convencimiento de que las políticas nacionales y europeas de apoyo al emprendimiento deben tener en cuenta los modelos de la economía social como fórmula para la creación de un empleo inclusivo y una sociedad más justa, más equitativa y sostenible.
- Fomento de la participación de la economía social en las actividades educativas, formativas y de capacitación profesional para la adquisición de competencias y el aprendizaje a lo largo de la vida, y que debe estudiarse la posibilidad de fomentar e incluir el emprendimiento bajo fórmulas de la economía social dentro de los planes de estudio en las diferentes etapas educativas.
- Promoción de mecanismos comunes de coordinación de alto nivel para las políticas y medidas en favor de la economía social y profundizar en los mecanismos ya existentes entre los Estados miembros, tanto bilaterales (por ejemplo, en la colaboración ibérica entre Portugal y España) como multilaterales (por ejemplo, el Comité de Seguimiento de la Declaración de Luxemburgo), así como con países no pertenecientes a la UE (como la colaboración regional con países del sudeste de Europa o con países iberoamericanos y del sur del Mediterráneo). Todo ello con el objetivo de promover y desarrollar las empresas de la economía social en las políticas de la Unión Europea relacionadas con la internacionalización de las empresas de la economía social, la cooperación internacional para el desarrollo y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Solicitud a la Comisión Europea de que incluya en su plan de trabajo para 2018 un Plan de Acción Europeo 2018-2020, financiado adecuadamente, que promueva las empresas de la economía social en Europa y fomente la innovación social. Este plan de acción debería abordar el desarrollo económico y social y la cohesión social de todos los ciudadanos, haciendo especial hincapié en los sectores desfavorecidos y vulnerables, y debería incluir –a través de acciones específicas sistemáticas– a todos los actores que operan en la economía social.
- Invitación a la Comisión Europea a reforzar el papel de

la economía social y sus valores económicos y sociales, teniendo en cuenta los principios recogidos en el Pilar Europeo de Derechos Sociales y la aportación positiva de las empresas de la economía social a la hora de afrontar los retos sociales y laborales actuales de la UE, en línea con el Libro Blanco sobre el futuro de Europa (COM (2017) 2025, de 1 de marzo de 2017) .

Plan estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2018-2020

01

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 6 de abril de 2018, ha adoptado un Acuerdo por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020, desde luego una magnífica iniciativa, pues sabido es que la eficacia de la Inspección repercute directamente en el bienestar de los trabajadores, al evitar o minorar el frecuente fraude en el cumplimiento de la legislación socio laboral.

Se empieza recordando que ya en la legislatura anterior, la Inspección fue uno de los elementos más activos del Plan de Lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, aprobado por Consejo de Ministros de 27 de abril de 2012. Por lo que es insoslayable, en la presente legislatura, ampliar la priorización de sus actuaciones para abarcar materias del conjunto de las que forman la función inspectora, desarrollar el nuevo modelo establecido por la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y avanzar en la modernización y uso de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) aplicadas a la actuación inspectora; a ello responde este Plan Estratégico con la doble finalidad de reforzar la Inspección y estructurar las actuaciones inspectoras de forma concreta y evaluable, siendo sus prioridades la búsqueda de la calidad del empleo, la sostenibilidad y suficiencia del sistema de la Seguridad Social, la inserción e integración de los inmigrantes vinculada al empleo, los retos derivados de las nuevas formas de organización empresarial y el mayor celo en conseguir el cumplimiento de los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación.

Hay que aclarar que todos los compromisos del Plan quedan condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en el ejercicio en curso y en los ejercicios siguientes, de acuerdo con la senda de consolidación fiscal fijada por el Gobierno. Respecto de las actuaciones de la competencia de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, tendrá el Plan carácter potestativo.

El desarrollo del plan estratégico se expone a lo largo de cuatro Ejes, divididos en doce objetivos y éstos en cien líneas de actuación. Naturalmente no podrá pasarse en

este Newsletter del resumen de los principales epígrafes, con dedicación más detallada a algún aspecto concreto de particular interés. Dicho lo cual se reseña que los cuatro Ejes se dedican a la Actualización de la Organización y Funcionamiento de la Inspección (1), a la Calidad en el Servicio (2), a la Eficacia en la Actuación (3) y a la Asistencia Técnica y Mediación (4).

02

El eje primero se refiere a la actualización de la organización y funcionamiento de la Inspección, y contiene dos objetivos, de un lado adecuar la organización interna y fomentar su proyección a la sociedad y, de otro, elaborar una nueva normativa de actuación y funcionamiento en colaboración con las CC. AA. y otras instituciones relacionadas con la función inspectora. Líneas imprescindibles para conseguir el primer objetivo son la aprobación de los Estatutos del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, obviamente, su constitución efectiva; la relación de puestos de trabajo del mismo; el despliegue territorial de la nueva Escala de Seguridad y Salud Laboral en colaboración con las Comunidades Autónomas, buscando el equilibrio entre el número de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y el de Subinspectores de Seguridad y Salud Laboral; la proyección de la Inspección a la sociedad, difundiendo el conocimiento de sus funciones y de sus métodos, especialmente mediante la presencia en redes sociales, reforzando su interlocución con los diferentes actores y profesionales del mundo laboral, judicial y académico; así como la utilización del buzón de lucha contra el fraude, para aprovechar la ayuda ciudadana.

Respecto del objetivo segundo, es urgente la actualización y simplificación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en la que se perfeccione la remisión a la legislación sustantiva, se determinen las infracciones de ámbito supra autonómico y se equilibre el importe de las multas bajo los principios de la proporcionalidad y la disuasión. Una tarea que habrá que completar con la revisión de los procedimientos administrativos sancionadores y liquidatorios, en concordancia con las novedades del

procedimiento administrativo común. A un tercer nivel, tendrá lugar la revisión del reglamento de funcionamiento de la Inspección y, por su significativa importancia, la celebración de convenios con las CC.AA que no hayan recibido el traspaso de la función pública inspectora; la colaboración en prevención de la siniestralidad, especialmente con la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales y con las Universidades; y el convenio con el Centro de Estudios Judiciales para formar a los inspectores en el ámbito de los delitos contra los derechos de los trabajadores, la trata de seres humanos con fines de explotación laboral y los delitos contra la Seguridad Social.

03

El segundo eje de la calidad en el servicio contiene las medidas dirigidas a potenciar los recursos humanos de la Inspección con la mejora de sus competencias profesionales, y el refuerzo de la formación, tanto inicial como permanente, así como de los medios materiales y técnicos a su disposición, con el propósito de mejorar la calidad en el servicio que la Inspección presta a la sociedad. Tres son los objetivos señalados al respecto, a saber, incrementar y mejorar las competencias profesionales, y potenciar la Escuela de la Inspección como centro de formación y especialización, la mejora del sistema de información y los medios materiales a disposición de la Inspección y, asimismo, la mejora de la actividad de planificación de la actividad inspectora y de la determinación de los criterios informadores de la prestación del servicio público que la Inspección lleva a cabo. Ni que decir tiene que respecto de tales objetivos ocuparán lugar distinguido los nuevos medios tecnológicos, de comunicaciones y de información, tanto para la planificación y gestión de sus actuaciones como en el propio desarrollo de las visitas a los centros de trabajo, mediante la dotación de dispositivos tipo tablet que faciliten las actuaciones en un entorno de movilidad.

El alto nivel técnico medio de los inspectores es compatible por supuesto con la exigencia de la formación permanente de los mismos, implantando una cuenta de formación para cada Inspector y Subinspector que registre la formación recibida, ofrezca actualización de la misma y sugiera la participación en acciones formativas relacionadas con el desempeño profesional del funcionario. La potenciación de esos objetivos requiere inexcusablemente una herramienta informática de carácter predictivo que, mediante el acceso a un conjunto de bases de datos, permita a la Inspección definir, gestionar y visualizar reglas y patrones de fraude mediante modelos avanzados de gestión intensiva de la información disponible, y la interconexión de todas las unidades de la Inspección mediante el envío electrónico de la documentación y el registro, seguimiento y evaluación de la actividad realizada especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo y el seguimiento de la siniestralidad laboral.

04

El eje tercero del Plan es el relativo a la eficacia en la actuación inspectora y es el que congrega mayor número de objetivos, por constituir el núcleo esencial de los resultados esperables de un Plan de tanta enjundia formal y material. Objetivos que se refieren a la mejora de la garantía de cumplimiento de la legislación en materia laboral y de empleo; la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y no discriminación; la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo; la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de seguridad social, economía irregular y extranjería; la lucha contra el fraude transnacional y la intensificación de la cooperación internacional en materia de inspección; y, por último, la protección de los trabajadores que son objeto de la trata con fines de explotación laboral. Y, naturalmente, las actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres impregnan de manera transversal el conjunto de la actuación inspectora, incluyendo sistemas de detección de la brecha salarial y diseño de campañas con enfoque de género.

Son objetivos que requieren la especialización funcional de los inspectores, tanto en la relación laboral como en el acceso al empleo y la priorización de las actuaciones dedicadas a los colectivos especialmente vulnerables de mujeres, discapacitados e inmigrantes. Respecto de las campañas con enfoque de género, entrará en acción la minuciosa vigilancia del cumplimiento de las obligaciones empresariales de elaboración de planes de igualdad y de la efectiva aplicación de las medidas derivadas de los mismos, incluyendo la elaboración de un protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género. En cuanto a la llamada brecha salarial será imprescindible establecer sistemas de detección de la discriminación retributiva por razón de género, ensayando nuevos procedimientos de selección de empresas. Como quiera que la causa frecuente de esas discriminaciones se localizan en la negociación colectiva, se prevé la realización de campañas específicas, en colaboración con las Comunidades Autónomas y con la Dirección General de Empleo, destinadas a detectar, con carácter previo a la publicación de los convenios colectivos, las posibles cláusulas discriminatorias existentes en los mismos, lo que supondrá un sobre-control administrativo, respecto de la situación actual, perfectamente justificado por los fines a alcanzar. Fines que habrá que conectar con las campañas específicas en materia de conciliación de la vida laboral y personal, con especial atención al disfrute de permisos de maternidad y paternidad de trabajadores, utilizando las posibilidades de cruces de datos a efectos de programar actuaciones concretas.

En este ambicioso plan estratégico ocupa asimismo lugar destacado el objetivo de mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo, por medio de un conjunto de iniciativas. Así, la

mayor colaboración pericial y el asesoramiento técnico a prestar por los Institutos Autonómicos u órganos técnicos en materia de seguridad y salud dependientes de las Comunidades Autónomas y por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar, mediante los instrumentos de colaboración bilateral que se establezcan y, por supuesto, mediante los ya establecidos en la Ley 23/2015. De esa colaboración surgirán necesariamente las guías técnicas de actuación en materia de riesgos específicos, de acuerdo con las recomendaciones del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que sirvan de apoyo a la actividad inspectora y permitan un control más adecuado de las condiciones de seguridad y salud en las empresas. En todo caso habrá que acometer la revisión de las Unidades especializadas en prevención de riesgos laborales, procediendo a implantar las que exijan algunos territorios para mejorar la eficacia de la programación y de los resultados, diseñando nuevas campañas para medir la incidencia que, sobre la seguridad y salud de los trabajadores, producen el envejecimiento de la población laboral, los riesgos musculo-esqueléticos, los riesgos psicosociales, el recurso a modalidades de contratación temporal o a tiempo parcial, el trabajo no declarado, así como las proliferas fórmulas de descentralización.

Capítulo especial es el destinado a profundizar en los delitos contra la Seguridad Social y contra los derechos de los trabajadores, armonizando los procedimientos de actuación de la Inspección en aquellos supuestos en los que los hechos investigados puedan ser constitutivos de delito, con el objetivo de lograr una mayor efectividad tanto en la actuación inspectora inicial, como en la posterior defensa en instancias judiciales, de los derechos de los trabajadores afectados. A tal propósito se prevé la suscripción de un convenio de colaboración entre la Inspección y la Fiscalía General del Estado para propiciar una investigación rápida, eficaz y coordinada en relación con los delitos contra la Seguridad Social.

En la lucha contra el fraude son indispensables las actuaciones coordinadas con la Administración de Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, la Inspección Financiera y Tributaria de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y con las Comunidades Autónomas, para combatir particularmente la infracoartización a la Seguridad Social, el trabajo autónomo falsamente declarado, y la economía irregular. Áreas de investigación preferente habrán de ser la de las relaciones con becarios y con las prácticas laborales en las empresas y la localización de las empresas interpuestas tan favorecedoras de los fraudes en los ámbitos nacional y transnacional.

Imprescindible por supuesto la cooperación en el ámbito de la Unión Europea, intensificando el intercambio de información con los restantes Estados miembros en materia de lucha contra el fraude internacional y de desplazamiento transnacional de trabajadores, incrementando la actividad de España en la Plataforma Europea contra el Trabajo

no Declarado y participando activamente en la puesta en funcionamiento de la Autoridad Laboral Europea. A la vez, fortalecimiento del intercambio de buenas prácticas con el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo y reforzamiento del papel del sistema español de inspección como instrumento clave para el logro del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Acciones las anteriores perfectamente compatibles con la cooperación bilateral con los países europeos e iberoamericanos con los que se produzca un mayor intercambio de empresas y trabajadores. Con atención especialísima a los planes de lucha contra la Trata de seres humanos con fines de explotación laboral.

05

El eje cuarto y último, sobre asistencia técnica y mediación, contiene las medidas previstas en el Plan Estratégico en relación con el resto de las actuaciones que componen la función inspectora: la asistencia técnica a empresas, trabajadores, y órganos de la Administración, y la función mediadora, tan prestigiada desde el mismo nacimiento del servicio público de inspección de la legislación socio laboral.

Acompañan, finalmente, a este relevante Plan Estratégico, dos Anexos, el primero constituido por un Informe de Evaluación del Plan de Lucha contra el Empleo Irregular y el Fraude a la Seguridad Social 2012-2017, y el segundo consistente en un riguroso y detallado programa de Seguimiento del Plan. Sin desmerecer el interés de este segundo Anexo, hay que dejar afirmada la extraordinaria importancia del primero, no solo para conocer minuciosamente la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el convulso sexenio 2012-2017, sino como análisis de la significación de este servicio público creado tímidamente a principios del siglo XX, y consolidado como uno de los más importantes servicios públicos en las áreas de las relaciones laborales y de la protección social. Cualquier estudio que pretenda llevarse a cabo sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la España de hoy, no podrá prescindir del magnífico contenido del Informe a que se dedica el citado Anexo I del Plan Estratégico que ha quedado aquí brevemente resumido ■■.

Selección de sentencias

01

LA NORMATIVA QUE EXIGE A LOS TRABAJADORES DISFRUTAR DE SUS VACACIONES ANUALES ANTES DE PODER SABER SI SERÁN RETRIBUIDAS, ES CONTRARIA AL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

La sentencia del TJUE (Sala Quinta), de 29 de noviembre de 2017 (asunto C-214/16) ha resuelto que es contrario a la Directiva 2003/88/CE obligar al trabajador a disfrutar de sus vacaciones antes de conocer si tiene derecho a que éstas se le retribuyan. Del mismo modo es contrario al derecho de la Unión las disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador no puede aplazar y en su caso, acumular, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, derechos a vacaciones anuales retribuidas no ejercidos y correspondientes a varios periodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones ❖

02

EL FOGASA DEBE CUBRIR LAS INDEMNIZACIONES IMPAGADAS POR INSOLVENCIA A TRABAJADORES QUE EXTINGUEN SU CONTRATO POR MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La sentencia del TJUE (Sala Séptima), de 28 de junio de 2018 (asunto C 57/17) ha determinado que dentro del concepto “indemnizaciones debidas al término de la relación laboral” (que debe abonar el FOGASA) se deben incluir las indemnizaciones debidas por el empresario como consecuencia de la extinción del contrato por voluntad del trabajador por traslado con cambio de domicilio ❖

03

EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA IMPIDE APLICAR DETERMINADOS REQUISITOS DE ACCESO A LA JUBILACIÓN POR ENTENDER QUE DISCRIMINAN A LAS PERSONAS QUE HAN CAMBIADO DE SEXO

El TJUE (Gran Sala) en sentencia de 26 de junio de 2018 (asunto C 451/16) resuelve que la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación

del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (artículos 4.1, 3.3.a) y 7.1.a), impide que una normativa nacional exija que una persona transexual deba cumplir no solo criterios de carácter físico, social y psicológico, sino también el requisito de no estar casado con una persona del sexo que ha adquirido a raíz de su cambio de sexo, para poder optar a una pensión estatal de jubilación de las personas del sexo adquirido ❖

04

EXTENSIÓN DEL ACCESO A LAS PRESTACIONES SANITARIAS DE EXTRANJEROS CON RESIDENCIA EFECTIVA EN UNA COMUNIDAD AUTÓNOMA

El TC (Pleno) en su sentencia núm. 145/2017, de 14 diciembre, ha resuelto la extensión del acceso a las prestaciones sanitarias a aquellas personas extranjeras no registradas ni autorizadas como residentes en España pero con residencia efectiva en una Comunidad Autónoma, que no tengan la condición de aseguradas ni de beneficiarias del Sistema Nacional de Salud y que no puedan exportar el derecho a cobertura sanitaria en el Sistema Nacional de Salud desde sus países de origen, ni exista un tercero obligado a pago ❖

05

VULNERACIÓN DEL DERECHO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR POR DENEGACIÓN DE LA PERMUTA DE PUESTO DE TRABAJO A PERSONAL INTERINO DE LA CONSEJERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

El TC (Sala Primera) en su sentencia núm. 149/2017, de 18 diciembre, decide que la interinidad del contrato no puede constituir una razón objetiva que permita justificar una diferencia de trato en relación al derecho de permuta concedido en el convenio colectivo único para el personal laboral de una determinada Administración Pública. La denegación de la permuta solicitada supone además un acto de discriminación indirecta por razón de sexo, en la medida en que la movilidad tiene como destinataria la conciliación de la vida laboral y familiar ❖

06**LOS PERMISOS RETRIBUIDOS DEBEN INICIARSE EL PRIMER DÍA LABORABLE SIGUIENTE AL DEL HECHO CAUSANTE**

El TS (Sala de lo Social), en su sentencia núm. 145/2018, de 13 febrero, resuelve que los permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de familiar recogidos en el convenio colectivo, comenzarán a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable 🇪🇺

contienen una alternativa real e imparcial de reconversión del préstamo en el momento del despido 🇪🇺

07**LESIÓN DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD RETRIBUTIVA**

La S.TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social), núm. 54/2018 de 8 enero, ha resuelto que no tener en cuenta el crédito horario para la fijación de los objetivos individuales del trabajador constituye una lesión de la garantía de su indemnidad retributiva 🇪🇺

08**LA EMPRESA PRINCIPAL NO PUEDE SUSTITUIR POR PERSONAL PROPIO A TRABAJADORES HUELGUISTAS DE LA EMPRESA SUBCONTRATADA**

El TSJ de Cataluña (Sala de lo Social) ha decidido, en su sentencia núm. 1634/2018 de 12 marzo, que constituye una lesión del derecho de huelga la sustitución por parte del empresario principal de trabajadores en huelga de la empresa subcontratada por personal propio. Porque la cláusula que permite a la empresa principal asumir, en cualquier momento y sin justificación, cualesquiera de las actividades de las empresas colaboradoras, sólo actúa en los supuestos en los que no existe vulneración de derechos fundamentales 🇪🇺

09**VÁLIDEZ DE LA CLÁUSULA DE VENCIMIENTO ANTICIPADO DEL CONTRATO DE PRÉSTAMO SUSCRITO CON EL TRABAJADOR POR EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

La S.TSJ de Madrid (Sala de lo Social) núm. 161/2018, de 26 febrero, declara que las cláusulas de devolución anticipada de los préstamos concedidos a trabajadores como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo no son abusivas si

Praxis

01

La Resolución de la Secretaría de Estado de Empleo, de 28 de marzo de 2018, da cuenta del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 27 de marzo de 2018, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) para ese ejercicio, cumplimentando de ese modo el art. 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto-legislativo 3/2015, de 23 de octubre. Dicho Plan determina los objetivos a conseguir en ese ejercicio 2018, en el conjunto del territorio nacional y en cada una de las diecisiete Comunidades Autónomas, fijando asimismo los indicadores utilizables para medir el grado de observancia respectiva. De ese modo, el PAPE actuará como un instrumento de evaluación de los servicios y programas de políticas activas de empleo desarrolladas tanto por el por el Servicio Público de Empleo Estatal, en ejecución de la reserva de crédito de su presupuesto de gastos, cuanto por las Comunidades Autónomas, en desarrollo de sus competencias ejecutivas de las políticas activas de empleo.

La difícil situación del mercado de trabajo obliga desde luego a un mayor esfuerzo de coordinación entre las distintas Administraciones públicas implicadas, para conseguir como objetivos inmediatos la inserción laboral de los trabajadores desempleados, en particular las mujeres y los grupos que afrontan mayores dificultades de inserción. Los servicios y programas a emprender por las Comunidades Autónomas, atendiendo a las particularidades y tejido productivo de los respectivos territorios, se financiarán con los fondos distribuidos por el Servicio Público de Empleo Estatal, a la vista de los criterios acogidos, en el ejercicio 2018, por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Convenio adoptado con arreglo a las disposiciones del presente artículo, si se considera que ha perdido su objeto o que ya no representa una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización».

El 29 de septiembre de 1999, España aprobó y ratificó el anterior Instrumento de Enmienda, prometiendo cumplirlo, observarlo y hacer que se cumpla y observe puntualmente en todas sus partes. Un Instrumento de ratificación que entró en vigor con carácter general y para España el 8 de octubre de 2015, según diligencia del Secretario General Técnico del Ministerio de Asuntos Exteriores, de 17 de enero de 2018, publicada en el Boletín Oficial del Estado del día 30 de enero siguiente. Esta reforma de la Constitución de la OIT está llamada a introducir mayor flexibilidad en la actividad normativa de la Organización, al disponer de un instrumento ágil de derogación de Convenios obsoletos o contradictorios con otros anteriores o posteriores, removiendo así los obstáculos dificultadores o impeditivos de las nuevas necesidades en el área socio-laboral ■■

02

El 19 de junio de 1997, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptó, en la ciudad de Ginebra, el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

La Enmienda consistió en adicionar el siguiente párrafo noveno, tras el párrafo octavo, al art. 19 de la Constitución : «9. Por iniciativa del Consejo de Administración, la Conferencia podrá derogar, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, todo

OFICINAS & NETWORKING

www.rocajunyent.com



OFICINAS

BARCELONA

Roca Junyent Barcelona
Aribau, 198
08036 Barcelona
TEL.: +34 93 241 92 00
FAX: +34 93 414 50 30

MADRID

Roca Junyent Madrid
José Abascal, 56, 7º
28003 Madrid
TEL.: +34 91 781 97 60
FAX: +34 91 781 97 64

GIRONA

Roca Junyent Girona
Gran Via Jaume I, 37, 5º
17001 Girona
TEL.: +34 972 48 71 11
FAX: +34 972 48 32 11

PALMA

Roca Junyent Palma
Riutord Advocats
Paraires, 34 A
07001 Palma
TEL.: +34 971 22 90 27
FAX: +34 971 22 90 30

LLEIDA

Roca Junyent Lleida
Estudi Jurídic Alonso
Rambla Ferran, 2, 3r D
25007 Lleida
TEL.: +34 973 24 60 62
FAX: +34 973 23 00 70

NETWORKING

TerraLex
International Legal Network
www.terralex.org

ARGENTINA

Estudio O' Farrell
Av. de Mayo, 645-651
1084 Buenos Aires
Argentina
TEL.: +54 11 43 46 1000
FAX: +54 11 43 34 4655

CONSEJO DE REDACCIÓN:

Albert Rodríguez Arnáiz
Àlex Santacana Folgueroles
Rosa Rodríguez Gutiérrez
María Prous Lora

DIRECCIÓN:

Luis Enrique de la Villa Gil

La información contenida en esta newsletter no puede aplicarse a ningún caso particular sin un asesoramiento legal previo.

La presente newsletter es un complemento de la edición en papel de Derecho & Sociedad y de las newsletters Fiscal, China, Latam Desk, Seguros, Administrativo e Inmobiliario y Competition, que también se publican por vía telemática.