

L

20

■ MARZO 2018



*... tras tanto variar vida y destino,
tras tanto de uno en otro desatino
pensar todo apretar, nada cogiendo,
tras tanto acá y allá yendo y viniendo
cual sin aliento inútil peregrino ...*

Reconocimiento de la vanidad del mundo
Francisco de Aldana (Nápoles o Tortosa, c.1537-
Alcazarquivir, 1578).

..: 02

Igualdad de las condiciones de trabajo. La llamada brecha salarial

..: 06

Reformas urgentes del trabajo autónomo

..: 08

Estrategia española de activación para el empleo 2017-2020

..: 11

Ratificación del Protocolo sobre trabajo forzoso

..: 13

Selección de sentencias

..: 15

Praxis

Igualdad de las condiciones de trabajo. La llamada brecha salarial

01

Una de las mayores inquietudes actuales es la relativa a la llamada brecha salarial, determinada por las diferencias entre las retribuciones de los trabajadores y de las trabajadoras. Es desde luego un problema español pero prácticamente común a otros países, por lo que nada tiene de extraño que en el pasado mes de septiembre de 2017 se constituyera, en el marco de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Coalición Internacional sobre la Igualdad de Remuneración (Epic), cuyas causas y medidas de actuación se ha preocupado de detallar la directora del departamento de la OIT sobre condiciones de trabajo e igualdad. La seriedad de estos planteamientos contrasta a veces con la ligereza con la que el problema se afronta mediáticamente, llegando a culpar de la situación a un partido político, a un Gobierno o al propio Parlamento, por no tomar las soluciones, entendidas como mágicas que, según se declara, permitirían poner fin a una cuestión tan lesiva para casi la mitad de la población trabajadora.

02

Conviene dejar claro, previamente, que el ordenamiento en vigor ni apadrina ni propicia ninguna diferencia salarial por razón de sexo o de género, si así prefiere decirse. El artículo 14 de la Constitución proclama, como derecho fundamental, el de la igualdad de trato, proscribiendo más específicamente cualquier discriminación por el sexo (y, asimismo, por nacimiento, raza, religión, opinión o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social). De manera que cualquier ley o norma de rango de ley que impusiera distintas retribuciones a los trabajadores y a las trabajadoras, cuando se encontraran en un mismo supuesto de hecho, vistas las circunstancias concurrentes, sería manifestamente inconstitucional.

A su vez, en la principal norma ordinaria reguladora del contrato de trabajo tampoco se encuentra precepto alguno que autorice diferencias retributivas por razón de sexo. Bien al contrario, el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores de 2015 reitera la nulidad de cualquier precepto reglamentario, cláusula de convenio colectivo, pacto individual o decisión unilateral del empresario que dé lugar, en materia de empleo y de retribución, a situaciones discriminatorias directas o indirectas, desfavorables por

razón de sexo. Lo cual significa que de existir normas reglamentarias, convenios colectivos, contratos de trabajo o decisiones unilaterales del empleador que incumplan lo legalmente establecido, podrán ser objeto de impugnación judicial –individual y colectiva– con éxito asegurado. En el caso de no proceder a la impugnación de los preceptos ilegales, o de sus efectos en algún supuesto concreto, la causa última de la diferencia salarial por motivo de sexo habrá de atribuirse a la falta de diligencia de quien corresponda, ya sea el sindicato, el órgano de representación de los trabajadores o el trabajador individual.

03

Sin negar que la brecha salarial existe con alcance global y, por supuesto también en casos singularmente localizables, ocurre que no siempre aquella brecha es el efecto de una regulación o convención ilegales. Hay una serie de factores no incursos en ilegalidad que pueden determinar importantes diferencias salariales, particularmente el puesto de trabajo desempeñado y, dentro de él, la productividad del mismo y/o la responsabilidad asumida. Asimismo la jornada de trabajo que se realice –tiempo completo, tiempo parcial y, en este caso, de mayor o menor duración–, el sistema de retribución a que se someta la relación laboral –por tiempo, por resultado, mixto, etc.–, la formación profesional de que se disponga y la titulación acreditada, el conocimiento de otras lenguas, la penosidad y/o peligrosidad del esfuerzo, la realización de trabajo fuera de jornada, etc, etc. Variables numerosas que se resumen en la aportación por el trabajador/trabajadora de una mayor calidad o cantidad de su prestación laboral.

Desde luego estos factores influyen decisivamente en la brecha salarial global y pueden hacerlo también, aunque más selectivamente, en los supuestos concretos que se tomen como referencia. Por consiguiente, una realidad social tan compleja difícilmente se uniformará mediante disposiciones legales –además de las ya vigentes en aplicación– resultando una herramienta de mayor eficacia la de atender a la especificidad de cada caso y, detectada que sea cualquier irregularidad, emprender las actuaciones aconsejables ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o ante los órganos del orden jurisdiccional social. Lo que no es lógico pretender

en la sociedad contemporánea es la igualación de las retribuciones de todos con el único fundamento de que, en caso contrario, se viola un derecho al que la Constitución reserva la categoría de fundamental.

04

En el periodo comprendido entre septiembre y diciembre de 2017, las cuatro disposiciones legales más importantes han sido el Real Decreto-ley 14/2017, sobre reactivación del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo; la Ley 6/2017, de reformas urgentes del trabajo autónomo; el Instrumento de ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930; y el Real Decreto-ley 20/2017, de prorroga y aprobación de diversas medidas tributarias y otras medidas urgentes en materia social.

Junto a esas disposiciones legales de mayor enjundia formal y material, el catálogo completo de las normas de contenido laboral y social está compuesto, en el cuatrimestre abarcado por este nº 20 del Newsletter Laboral, por las treinta y cuatro siguientes disposiciones (orden cronológico de inserción en el Boletín Oficial del Estado):

- 1º) Resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, de 15 de septiembre de 2017 (BOE de 2 de octubre), por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.
- 2º) Real Decreto-ley 14/2017, de 6 de octubre (BOE de 7 y 26 de octubre), por el que se aprueba la reactivación extraordinaria y por tiempo limitado del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- 3º) Orden ESS/966/2017, de 6 de octubre (BOE de 11 de octubre), por la que se fijan para el ejercicio 2017 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.
- 4º) Resolución de la Dirección General de Empleo, de 9 de octubre de 2017 (BOE de 11, 19 y 25 de octubre), por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2018.
- 5º) Orden ETU/983/2017, de 13 de octubre (BOE de 14 de octubre), por la que se establecen la disponibilidad y los servicios mínimos de determinadas instalaciones de generación, transporte y distribución de energía eléctrica de manera que quede garantizado el correcto funcionamiento del sistema eléctrico, ante la huelga general convocada en la Comunidad Autónoma de Cataluña prevista entre las 00:00 horas del día 16 de octubre de 2017 y las 24:00 horas del día 20 de octubre de 2017.
- 6º) Orden ETU/984/2017, de 13 de octubre (BOE de 14 de octubre), por la que se establecen los servicios mínimos del sector de hidrocarburos ante la convocatoria de huelga general prevista entre las 00:00 horas del día 16 de octubre de 2017 y las 24:00 horas del día 20 de octubre de 2017 en la Comunidad Autónoma de Cataluña.
- 7º) Resolución de la Intervención General de la Seguridad Social, de 11 de octubre de 2017 (BOE de 19 de octubre), sobre el desarrollo de la función interventora en el ámbito de la comprobación material de la inversión.
- 8º) Orden ESS/1006/2017, de 19 de octubre (BOE de 21 de octubre), por la que se dictan normas para la aplicación de las moratorias en el pago de cuotas a la Seguridad Social previstas en el artículo 3 del Real Decreto-ley 10/2017, de 9 de junio, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los efectos producidos por la sequía en determinadas cuencas hidrográficas y se modifica el texto refundido de la Ley de Aguas, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2001, de 20 de julio.
- 9º) Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de 11 de octubre de 2017 (BOE de 23 de octubre), por la que se establece un plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/966/2017, de 6 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2017 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.
- 10º) Resolución de la Dirección General de Empleo, de 10 de octubre de 2017 (BOE de 24 de octubre), por la que se registra y publica el III Acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español.
- 11º) Ley 6/2017, de 24 de octubre (BOE de 25 de octubre), de reformas urgentes del trabajo autónomo.
- 12º) Resolución del Congreso de los Diputados, de 19 de octubre de 2017 (BOE de 26 de octubre), por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 14/2017, de 6 de octubre, por el que se aprueba la reactivación extraordinaria y por tiempo limitado del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

- 13º) Resolución de la Secretaría General Técnica, de 10 de octubre de 2017 (BOE de 26 de octubre), por la que se publica el Convenio de colaboración con la Comunidad Autónoma de Canarias, para el desarrollo de un Plan Integral de Empleo de Canarias que comprenda la realización de medidas que incrementen el empleo, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional centésima sexta de la Ley 3/2017, de 27 de junio de Presupuestos Generales del Estado para 2017.
- 14º) Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal, de 28 de septiembre de 2017 (BOE de 27 de octubre), por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el cuarto trimestre de 2017
- 15º) Resolución de la Secretaría General Técnica, de 27 de octubre de 2017 (BOE de 28 de octubre), por la que se publica la Orden de 26 de octubre de 2017, del departamento de trabajo, asuntos sociales y familias de la generalidad de Cataluña, firmada por la consejera competente, por la que se garantizan los servicios esenciales que se deben prestar en la comunidad autónoma de Cataluña durante la convocatoria de huelga general convocada desde el día 30 de octubre hasta el 9 de noviembre de 2017.
- 16º) Real Decreto 944/2017, de 27 de octubre (BOE de 28 de octubre), por el que se designa a órganos y autoridades encargados de dar cumplimiento a las medidas dirigidas al Gobierno y a la Administración de la Generalitat de Cataluña, autorizadas por acuerdo del Pleno del Senado, de 27 de octubre de 2017, por el que se aprueban las medidas requeridas por el Gobierno, al amparo del artículo 155 de la Constitución.
- 17º) Orden ETU/1036/2017, de 27 de octubre (BOE de 28 de octubre), por la que se establecen la disponibilidad y los servicios mínimos de determinadas instalaciones de generación, transporte y distribución de energía eléctrica, de manera que quede garantizado el correcto funcionamiento del sistema eléctrico, ante la huelga general convocada en la Comunidad Autónoma de Cataluña prevista entre las 00:00 horas del día 30 de octubre de 2017 y las 24:00 horas del día 9 de noviembre de 2017.
- 18º) Orden ETU/1037/2017, de 27 de octubre (BOE de 28 de octubre), por la que se establecen los servicios mínimos del sector de hidrocarburos ante la convocatoria de huelga general prevista entre las 00:00 horas del día 30 de octubre de 2017 y las 24:00 horas del día 9 de noviembre de 2017 en la Comunidad Autónoma de Cataluña.
- 19º) Resolución del Instituto Social de la Marina, de 24 de octubre de 2017 (BOE de 6 de noviembre), por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2016.
- 20º) Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social, de 18 de octubre de 2017 (BOE de 7 de noviembre), por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2016.
- 21º) Orden ESS/1096/2017, de 13 de noviembre (BOE de 14 de noviembre), por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2017 para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.
- 22º) Orden ESS/1120/2017, de 20 de noviembre (BOE de 21 de noviembre y 22 de diciembre), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de los servicios integrales de orientación, acompañamiento y apoyo a la inserción de las personas con discapacidad o trastornos de la salud mental.
- 23º) Resolución de la Intervención General de la Seguridad Social, de 3 de noviembre de 2017 (BOE de 22 de noviembre), por la que se publica la cuenta general de la Seguridad Social del ejercicio 2016.
- 24º) Orden ESS/1168/2017, de 28 de noviembre (BOE de 30 de noviembre), por la que se convocan para el año 2017 las subvenciones para la realización de los servicios integrales de orientación, acompañamiento y apoyo a la inserción de las personas con discapacidad o trastornos de la salud mental.
- 25º) Orden ESS/1193/2017, de 4 de diciembre (BOE de 7 de diciembre), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el desarrollo de espacios de búsqueda de empleo en el ámbito de la orientación para el empleo.
- 26º) Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre (BOE de 16 de diciembre), por el que se aprueba la estrategia española de activación para el empleo 2017-2020.
- 27º) Instrumento de ratificación (BOE de 21 de diciembre) del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, hecho en Ginebra el 11 de junio de 2014.
- 28º) Resolución de la Secretaría de Estado de Empleo, de 18 de diciembre de 2017 (BOE de 26 de diciembre), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de diciembre de 2017, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2017, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (BOE 26-12-2017).
- 29º) Real Decreto-ley 20/2017, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), por el que se prorrogan y aprueban diversas medidas tributarias y otras medidas urgentes en materia social.

- 30º) Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018.
- 31º) Real Decreto 1078/2017, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), por el que se modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.
- 32º) Orden ESS/1310/2017, de 28 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), por la que se modifica la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- 33º) Real Decreto 1079/2017, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), sobre revalorización de pensiones de Clases Pasivas, de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2018.
- 34º) Real Decreto 1082/2017, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), por el que se determina el nivel mínimo de protección garantizado a las personas beneficiarias del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia 🇪🇺

Reformas urgentes del trabajo autónomo

01

La Ley 6/2017 introduce importantes reformas en la regulación de los trabajadores autónomos (TA), vistas las fuertes singularidades de quienes lo realizan, por ejemplo la incertidumbre de sus ingresos, de su cuantía y, sobre todo, del puente que esta modalidad laboral supone entre el trabajo clásico por cuenta ajena y el desempleo. De modo que convertido hoy el trabajo autónomo en válvula reguladora del empleo, el bloque de importantes reformas contenidas en la Ley 6/07 se endereza a favorecer la situación socioeconómica de estos trabajadores, adoptando medidas que flexibilizan su actuación laboral y su protección social. Tan amplias son las reformas que han obligado a reformar numerosas leyes y reglamentos, así los reglamentos generales sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la seguridad social (RD 84/1996, arts. 35.3, 46, 48.2 y disposición transitoria 2ª); sobre cotización y liquidación de otros derechos de la seguridad social (RD 2064/1995, arts. 43.2, 45, añadiéndose un art. 43bis y un apartado 2 al art. 55) y general de recaudación (RDS 1415/2004, art. 10.1 y 2). Y, sobre todo, son asimismo modificados los arts. 12.2, 30, 214.2 y 5, 312, 313, 316, 318, a) de la Ley General de Seguridad Social (LGSS, RDleg. 8/2015), a la que además se añade una disposición final 6ªbis; el art. 8 de la Ley 47/2015, de protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, a la que se añade un párrafo segundo al apartado 11 del art. 24; los arts. 19.3, 20.4, 22.3 y 7, 30, 31, 32, 35 y 38 de la Ley 20/2007, aprobatoria del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), añadiéndose al mismo un nuevo art. 38bis y una disposición adicional 12ª y derogándose su disposición adicional 13ª; se modifican los arts. 22.7 y 40.1, e) del RDleg. 5/2000, texto refundido de infracciones y sanciones en materia social, así como el art. 1 del RD. 416/2015 sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.

La reforma traduce la preocupación de reconsiderar el concepto de trabajador autónomo mediante la determinación de los diferentes elementos que condicionan la noción de habitualidad a efectos de la incorporación a los dos regímenes especiales de seguridad social (el RETA y el del Mar o REMP), con singular atención a los trabajadores por cuenta propia cuyos ingresos íntegros no superen anualmente la cuantía del salario mínimo interprofesional. Y también late la preocupación de mejor ordenar las relaciones entre TA

y familiares, previendo la contratación indefinida por parte del trabajador autónomo como trabajadores por cuenta ajena de su cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, lo que dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100% durante un período de 12 meses, una medida plausible pero que, sin duda, exigirá una labor inspectora muy cuidadosa.

02

Se suaviza el régimen de las aportaciones de cuotas y de los recargos por el ingreso de éstas fuera de plazo, estableciéndolos, según la gravedad del supuesto graduada por el art. 29 LGSS, en una escala que oscila entre el 10% y el 35% de la deuda. En los casos en que los TA, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen por contingencias comunes en régimen de pluriactividad -teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador en el régimen de seguridad social que corresponda por su actividad por cuenta ajena-, tendrán derecho al reintegro del 50% del exceso en que sus cotizaciones superen la cuantía que se establezca a tal efecto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en el régimen especial, en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria.

Pero las reformas introducidas no solo se destinan a favorecer la posición socioeconómica de los TA, sino a fomentar y promocionar este tipo de actividad productiva. De ese modo, los TA que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los dos años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, tendrán derecho a una reducción en la cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, que quedará fijada en la cuantía de 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, siempre que opten por cotizar por la base mínima que les corresponda. Y, alternativamente, aquellos trabajadores que opten por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una

reducción del 80% sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal. Con posterioridad a ese periodo inicial de 12 meses, con independencia de la base de cotización elegida, los TA pueden aplicarse, en los supuestos casuísticamente contemplados en la nueva norma, reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir o bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un periodo máximo de hasta 12 meses, o sea, hasta completar un periodo máximo de 24 meses tras la fecha de efectos del alta.

Beneficios mayores se regulan para los TA con discapacidad, o víctimas de violencia de género, o víctimas de terrorismo que emprendan o reempresen una actividad por cuenta propia. El legislador promete que, en un plazo máximo de 4 años y dentro del marco de los acuerdos a los que se llegue en el seno del Pacto de Toledo, se impulsará la gradual conversión en bonificaciones de las reducciones de cuotas de la Seguridad Social y también someter a estudio la implantación de la cotización y la jubilación parciales para las actividades y colectivos que se consideren adecuados, en periodos concretos de su vida laboral.

03

Se refuerza la conciliación de la vida profesional y familiar de los TA, a cuyo efecto los incluidos en el RETA o en el REMP tienen derecho, por un plazo de hasta doce meses, a una bonificación del 100% de la cuota de autónomos por contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento establecido en el citado Régimen Especial en los siguientes supuestos: a) Por cuidado de menores de doce años que tengan a su cargo; b) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada; c) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida. Y beneficios específicos de bonificación de cuotas también se disponen para los TA durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural y, sobre todo, para las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del cese.

04

En el ámbito de los derechos colectivos de los TA se amplían las facultades de sus asociaciones representativas y éstas, además de las confederaciones, uniones y federaciones de TA, de carácter intersectorial, que hayan acreditado ser representativas y con mayor implantación, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, tienen opción a ser declaradas de utilidad pública conforme a lo previsto en los artículos 32 a 36 de la Ley 1/2002, Orgánica del derecho de asociación, estableciéndose su presencia en el Consejo del Trabajo Autónomo estará compuesto por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, junto a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y a los representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativa en el ámbito estatal.

05

Se flexibiliza el concepto del accidente de trabajo en el caso de los TA, entendiéndose por tal el que sea consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial. Se entenderá, a idénticos efectos, por enfermedad profesional, la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al RD 1299/2006, aprobatorio del cuadro de enfermedades profesionales. Pero de particular interés teórico, aparte del práctico, es la entrada en escena del accidente de trabajo *in itinere*, definido como el que se sufre al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. Fundamental a tales efectos es la determinación de tal lugar, por lo que la Ley lo hace coincidir con el lugar en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica, a los efectos fiscales. De significativa importancia, desde luego, es la modificación de la base reguladora de las prestaciones de maternidad y paternidad y queda sujeta a estudio el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores del RETA, incluida la posibilidad de contratar parcialmente o por tiempo completo a un nuevo trabajador para garantizar el relevo generacional en los supuestos de trabajadores autónomos que no cuentan con ningún empleado ■.

Estrategia española de activación para el empleo 2017-2020

01

En sustitución de la anterior Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE), 2014-2016 –aprobada en su día por el RD 751/14-, el RD 1032/17 aprueba la correspondiente al cuatrienio 2017 a 2020, como uno de los tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, según la Ley de Empleo, texto refundido (RDleg. 3/15). La importancia de esa Estrategia deriva de la inclusión en ella de las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado, incluyendo tanto los servicios y programas que realizan los servicios públicos de empleo con fondos estatales, como los que las Comunidades Autónomas realizan con recursos económicos propios. De ahí que la EEAE haya de elaborarse en colaboración con tales Comunidades y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. La nueva Estrategia pone a disposición de todos los agentes del Sistema Nacional de Empleo nuevas herramientas, infraestructuras y sistemas de información, incorporando lógicamente las recomendaciones que se derivaron de sus precedentes, para conseguir tres tipos de objetivos, que se complementan entre sí. En primer lugar unos objetivos clave, que resumen la finalidad última de la actuación de los servicios públicos de empleo, y cuya inclusión fue una de las recomendaciones que la Red Europea de Servicios Públicos formuló expresamente a España en la evaluación que realizó en 2016. En segundo lugar, unos objetivos estratégicos o prioritarios, que son aquellos que adquieren especial relevancia en un momento determinado, sobre los cuales se tiene que focalizar el esfuerzo durante un tiempo, y que se agrupan en los seis Ejes de las políticas de activación para el empleo recogidos en el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo. Y en tercer lugar, unos objetivos estructurales, de naturaleza estable, que tienen que ser atendidos por los servicios públicos de empleo en su funcionamiento ordinario mediante actuaciones sostenidas a lo largo del tiempo.

02

El programa cuatrienal de la EEAE es de particular importancia por aportar un relevante estudio sociológico del mercado de trabajo español, con detallado análisis de la situación y las tendencias del mismo e inclusión

de las previsiones para el periodo cuatrienal. Se parte de la afirmación de que los buenos datos de actividad económica se reflejan en la Contabilidad Nacional, pues hasta el segundo trimestre de 2017 registró un aumento del empleo a tiempo completo de un 2,8 %, consolidándose de ese modo la tendencia de crecimiento iniciada en 2014. Desde entonces se mantienen de forma continuada el aumento de la afiliación a la Seguridad Social, la reducción del número de desempleados registrados y el aumento de las nuevas contrataciones registradas. Así, en octubre de 2017 la afiliación marca un ritmo de crecimiento anual del 3,5 %, con 624.140 afiliaciones adicionales en el último año. A su vez, la EPA del INE, en el tercer trimestre de 2017, confirma la consolidación del crecimiento pues, en términos anuales, el empleo aumenta en 521.700 personas. En la recuperación se han superado ya los 2 millones de ocupados más, en concreto 2.098.600, lo que supone superar los diecinueve millones de ocupados, de los que 11.551.600 son indefinidos. Con ello se ha recuperado casi el 90 % del empleo indefinido perdido durante la crisis. Por otro lado, todo el empleo neto creado en la recuperación es a tiempo completo.

Significativo es consignar que el crecimiento del empleo también ha alcanzado a los jóvenes, que ven cómo su afiliación crece un 8,9 % anual, más que doblando la media general. Por sexos, la recuperación está siendo algo más intensa entre los hombres, con un 60% del empleo creado. Sin embargo, las mujeres, que perdieron menos empleo durante la crisis, se sitúan ahora en máximos, con más afiliadas a la Seguridad Social que nunca, superando los 8,5 millones. A su vez, todas las Comunidades Autónomas han experimentado crecimientos del empleo en estos años, con una media nacional del +12,4% con respecto al primer trimestre de 2014, que marcó un mínimo en la serie, lo que también se ha manifestado en prácticamente en todas las ramas de actividad, con aportación destacada de la hostelería, que añade 481.500 empleos, seguida de la industria manufacturera con 348.200. Porcentualmente, los mayores crecimientos se dan en hostelería con un 38,0%, en actividades inmobiliarias con un 34,4%, y en el ciclo del agua con un 33,1%. Todo ello ha permitido el salto de la tasa de ocupación, pues medida para la población de 20 a 64 años, ha pasado del 58,0% en el primer trimestre de 2013 al 66,23% en el tercer trimestre de 2017, un aumento de 8,2 puntos porcentuales.

03

La Estrategia Europa 2020 establece un objetivo de tasa de empleo del 75% en ese año para el conjunto de la Unión. Ese mismo objetivo establece para España una tasa de empleo del 74%. En los últimos 3 años, la tasa de ocupación en España está recuperándose a un ritmo más intenso que el de la media de la Unión Europea. Este ritmo de crecimiento del empleo en España se muestra en los datos de Eurostat correspondientes al segundo trimestre de 2017. En el conjunto de la Unión Europea, España lidera la creación de empleo en términos absolutos. También lidera la creación de empleo entre las mujeres y está a la cabeza entre los jóvenes. En un mercado laboral cambiante, en el que uno de los principales retos es asegurar trabajo decente y de calidad, también España es el país de la Zona Euro y el segundo de la Unión en el que se crea un mayor número de empleos a tiempo completo. Un dinamismo que se ha reflejado en mayores cifras de nuevas contrataciones registradas en los servicios públicos de empleo. En 2016 se registraron 19.978.954 contrataciones, un 1.400.000 más que en 2015. Se encadenan por primera vez desde 2006 cuatro años de incrementos sucesivos. Hasta el mes de septiembre de 2017 se han registrado 15.998.764 contrataciones, un 9% más que en el mismo periodo de 2016. Otro factor a destacar es que durante los tres últimos años las nuevas contrataciones indefinidas han crecido por encima de las contrataciones temporales, a ritmos cercanos al 15% anual y se acumulan ya 44 meses con crecimientos interanuales positivos. El incremento en el número de contrataciones está directamente vinculado con el reto de transformar el crecimiento en empleo duradero y de calidad. Hay que señalar, sin embargo, que pese a los avances descritos, la tasa de temporalidad sigue siendo elevada y se mantiene por encima de la media europea.

Como consecuencia de lo anterior, el paro está descendiendo a buen ritmo, un -13,6% en el tercer trimestre de 2017. Este ritmo ha sido bastante sostenido durante la recuperación y ha permitido que desde el primer trimestre de 2014 el paro haya descendido en 2.201.600 personas hasta situarse al final del tercer trimestre de 2017 en 3.731.700 personas. Así, la tasa de paro se sitúa ahora en el 16,38%, 14,8% entre los hombres y 18,2% entre las mujeres, un descenso de 10,5 puntos porcentuales desde el máximo del primer trimestre de 2013. Por su parte, el paro registrado después de cuatro años de descensos consecutivos se sitúa en septiembre de 2017 en 3.410.182, un descenso de -1.404.253 desde enero de 2014, fecha que marca el inicio de la recuperación y -310.115 en el último año. Esto supone una reducción del paro registrado anual del -8,3% y del 29,2% desde el inicio de 2014. Es un ritmo de reducción del paro registrado sin precedentes, aunque pese a los avances sigue aún en niveles elevados, por encima de la media europea. La caída del paro también ha alcanzado a los desempleados de larga duración, que de hecho reducen su número con más rapidez que el paro total. En el segundo trimestre de 2017 descendía a una tasa anual del -20,2 %, con una reducción del -42,4 % desde el primer trimestre de 2014 hasta situarse en 1.787.000 personas según Eurostat.

Se han revisado las previsiones para el corto plazo, en un contexto de moderación del ciclo económico. En el marco de la elaboración del Plan Presupuestario para 2018, se han revisado al alza las previsiones de crecimiento y creación de empleo para 2017 y ligeramente a la baja para 2018, a la vez que mejora la previsión de tasa de paro. Se prevé que el empleo seguirá creciendo a un ritmo elevado, se crearán más de 925.000 empleos adicionales en 2017 y 2018, y la tasa de paro bajará al entorno del 15%. En este contexto, a finales de 2019 se alcanzarán los 20 millones de ocupados y el desempleo bajará de los 3 millones de personas, para situarse la tasa de paro en el entorno del 11%.

04

Junto a los objetivos y previsiones generales, la EEAE afronta los desafíos más graves, el primero de los cuales consiste en incorporar al mercado de trabajo al todavía muy elevado número de personas que buscan empleo, 3.410.182 de ellas registradas con los Servicios Públicos de Empleo, protagonistas de esta Estrategia. Este reto conecta con la necesidad de creación de más y mejor empleo que se adapte a las necesidades del cambio técnico y organizativo que está teniendo lugar, en un contexto de importante reto demográfico, ya que según las proyecciones demográficas de Eurostat, el porcentaje de la población en edad de trabajar será 13 puntos inferior en 2050 (del 66,3% al 53,4%) que hoy. Por ello, se hace necesario: incentivar la activación y la permanencia en el mercado de trabajo para incluir en el empleo a todos los activos potenciales; apostar por la inversión en capital humano a lo largo la vida laboral para que los trabajadores se mantengan permanentemente capacitados y con ello puedan adaptarse a los cambios y se acelere el crecimiento de la productividad, y, en tercer lugar, con una mayor motivación derivada de contar con empleo con derechos, igualdad y calidad, en particular en la conciliación de la vida laboral con la personal. El principal es el propio nivel de paro. La tasa de paro, situada en el 16,38% es la segunda más alta de la UE, ocho puntos por encima de la media de la Zona Euro.

Como es bien sabido, buena parte del paro es de larga duración. Su incidencia sobre el total del desempleo medido por la EPA, aunque ha descendido con rapidez en los últimos años, se sitúa todavía en el 45,7% en el segundo trimestre de 2017. Aunque su número se reduce a un ritmo anual del 12,3%, 1,47 millones de personas desempleadas llevan más de un año registradas en los servicios públicos de empleo. Porque aun en una fase de fuerte crecimiento, los desempleados encuentran dificultades para acceder al empleo. En 2016 lo hicieron un 29,5%. Los desempleados de larga duración tienen mayores dificultades: respecto a los desempleados de corta duración, los que llevan entre un año y año y medio tienen casi la mitad de probabilidades (un 15,9%) y los de cuatro años o más cerca de una quinta parte (sólo un 6,5%). En correspondencia, los de

muy larga duración multiplican su probabilidad de pasar a la inactividad (20,8% frente a 13,1%, si bien en gran medida es por jubilación). En su conjunto, sólo un 10% de estos parados de larga duración consiguieron empleo en 2016. Este porcentaje es aún inferior entre los mayores de 55 años, con un 5% de acceso al empleo, por lo que la moderación de este problema permanece como uno de los objetivos prioritarios.

Otro factor preocupante es la concentración entre los desempleados de personas con bajo nivel de cualificación, lo que contrasta con que los trabajadores de mayor nivel de cualificación copan el empleo neto creado en estos años. Así, frente al 53,3% de desempleados con nivel formativo bajo, sólo un 22,5% del empleo creado desde el primer trimestre de 2014 ha sido ocupado por personas con bajo nivel de formación. Los de alta formación son sólo el 23,5% de los desempleados, pero el 46,1% de los nuevos ocupados netos. Aquí también hay que señalar que intervienen factores demográficos, ya que el peso de los muy formados es más alto entre los nuevos entrantes. Ocurre que la incorporación del cambio técnico y organizativo a las empresas, en particular la digitalización y la apertura a mercados globales, requieren un esfuerzo de reaprendizaje tanto para trabajadores como para demandantes de empleo que permita aportar capacidades demandadas en el presente y en el futuro. La mejora del nivel formativo y el cierre del desajuste de capacidades se presentan por tanto como uno de los principales retos.

Permanece como gravísimo problema la alta incidencia del paro entre los jóvenes, con una tasa en el tercer trimestre de 2017 del 36,0% y 579.100 desempleados menores de 25 años y de 28,3% y 1.055.700 para los menores de 30 estimados por la EPA. Sin embargo, el paro juvenil está descendiendo con fuerza, al -9,2 % anual en el tercer trimestre de 2017 entre los menores de 30. Desde el inicio de 2014 se ha reducido en 593.700 personas, un -36 %. Así, es previsible que los menores de treinta años sigan reduciendo su peso en el total de desempleados (actualmente del 28,3% frente al 41,7% de 2006) por el descenso poblacional en este segmento de edad y la menor tasa de actividad, en parte porque un mayor porcentaje de jóvenes completa sus estudios (la reducción del abandono escolar temprano en 4,6 puntos en estos tres años hasta mínimos históricos del 19%). Sin embargo, los episodios de desocupación de los jóvenes tienen efectos negativos duraderos sobre toda su vida laboral, en particular sobre la estabilidad en el empleo y sus perspectivas salariales. Todo ello afecta de forma relevante a sus rentas futuras en el período de jubilación. Por ello, se considera prioritario facilitar el acceso de los jóvenes al empleo estable y evitar así los denominados «efecto cicatriz». Específicamente, debe prestarse atención al colectivo de personas jóvenes no ocupadas que no estudian. Son jóvenes que no están trabajando ni recibiendo formación. Suman en el tercer trimestre de 2017 según la EPA, 1.325.900 personas menores de 30 años.

También los trabajadores mayores son otro colectivo de especial atención porque reúnen muchas de las dificultades más relevantes de acceso al empleo. Según la EPA, los mayores de 55 años han continuado aumentando su población activa. Lo han hecho 622.400 personas desde principios de 2014, un +20,4 %. En el tercer trimestre de 2017 son un 16,1% de los activos (frente al 10,7% de 2006), un 16,5% de los ocupados (frente al 11,0% de 2006) y, lo que es más importante, un 14,0% de los desempleados (524.000 personas), frente al 10,2% del principio de 2014 o el 7,0% de 2006. Aunque su tasa de paro sigue siendo inferior a la general (14,26% frente a 16,38%), la diferencia se ha reducido de los 6,2 puntos del principio de 2014 a 2,1 puntos. Si bien el empleo de este grupo de edad ha crecido con fuerza, un +28,6% desde el primer trimestre de 2014, con un ritmo anual del +5,5% en el tercer trimestre de 2017, el paro entre los mayores de 55 años desciende al 7,7% anual, por debajo de la media general. En ese grupo de edad se dan unas tasas de ocupación inferiores en cerca de 20 puntos porcentuales a las del tramo de edad de mayor ocupación ■■

Ratificación por España del Protocolo sobre el trabajo forzoso

01

La actualidad e importancia de esta decisión del Gobierno español, ratificando el conocido como PO29 Protocolo 2014, relativo al Convenio sobre Trabajo forzoso de 1930, ha de relacionarse necesariamente con la extraordinaria y poco combatida expansión de las diversas formas de esclavitud en el mundo actual. A mediados de septiembre se hizo pública una investigación realizada conjuntamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Walk Free Foundation, en asociación con la Organización Mundial para las Migraciones (OIM), en la que se estima que más de 40 millones de personas en el mundo son víctimas de la esclavitud moderna en 2016, y que 152 millones de niños entre 5 y 17 años están en situación de trabajo infantil. La OIT presentó además un informe asociado que confirma que alrededor de 152 millones de niños, entre 5 y 17 años, son víctimas del trabajo infantil, que es una de las formas más crueles de esclavitud humana. Dentro de este panorama, la situación de las mujeres y de las niñas es aún más extrema. Las mujeres representan el 99% de las víctimas del trabajo forzoso en la industria del comercio sexual y el 84% de los matrimonios forzosos. El trabajo infantil sigue concentrado principalmente en la agricultura (70,9%). Casi uno de cada cinco niños trabaja en el sector de los servicios (17,1%), mientras que el resto (11,9%) realiza su trabajo en actividades industriales.

De ahí que la Conferencia General de la OIT, en su reunión de Ginebra del 28 de mayo de 2014, reconociendo el papel fundamental que desempeñan el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), para luchar contra todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, considerado que debían llenarse sus lagunas mediante la adopción de medidas adicionales, siempre en concordancia con otros Convenios de la OIT, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Convenio

sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008).

Todo este importante acervo normativo se conjuga, por cierto, con instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención sobre la esclavitud (1926), la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (1956), la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (2000), el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (2000), el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire (2000), la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (1984), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006).

A tales efectos se ha considerado que el instrumento más adecuado para esa labor de complemento de lagunas destinadas a mejor combatir el trabajo forzoso en sus diversas formas, sería la aprobación de un Protocolo, lo que obliga a explicar brevemente que sea tal y cual sea su naturaleza jurídica. Recuérdese que los instrumentos normativos de la OIT son, actualmente, trescientos noventa y ocho (398), divididos en ciento ochenta y nueve (189) Convenios, seis (6) Protocolos y doscientas tres (203) Recomendaciones.

02

Los Convenios de la OIT son los instrumentos normativos principales, sometidos a la ratificación de los Estados miembros, a diferencia de las Recomendaciones, no ratificables y, por tanto, no vinculantes, simples normas complementarias

de aquellos. No obstante la tipología sobrevenida de los Convenios es altamente compleja, llegándose a diferenciar hasta nueve categorías heterogéneas de los mismos: Convenios ratificados, Convenios no ratificados, Convenios revisados, Convenios retirados (generalmente por obsolescencia), Convenios inaplicados (generalmente por falta o insuficiencia de ratificaciones estatales), Convenios a examen, Convenios fundamentales (categoría asentada a partir de la Cumbre Social de Copenhague en 1995), convenios prioritarios o de gobernanza y convenios técnicos, que son todos los demás, es decir, los no fundamentales ni prioritarios. Como noticia informativa dígame que actualmente España tiene ratificados ciento treinta y tres Convenios, cifra en la que se incluye la ratificación de los ocho fundamentales y de los cuatro prioritarios o de gobernanza. De los convenios ratificados al menos cuarenta y dos (42) de ellos han sido denunciados. Esa actividad de colaboración con la OIT, sitúa a España en un puesto protagonista en el total de los Estados miembros de la organización.

Los *Protocolos* son instrumentos normativos que podrían calificarse como intermedios entre los Convenios y las Recomendaciones. Se adoptan por la Conferencia General pero no por un procedimiento igual al seguido para la aprobación de los Convenios. Pese a ello, son normas vinculantes abiertas a la ratificación de los Estados miembros, por lo que la principal diferencia con los Convenios estriba en que no son regulaciones sistemáticas *ex novo* sobre una determinada materia, sino regulaciones limitadas a la revisión o a la modificación parcial de un Convenio preexistente. La utilización de este instrumento ha sido muy restrictiva a través del tiempo, pues el número de estos Protocolos se limita a los seis (6) siguientes, tan solo:

PO29 Protocolo 2014, relativo al Convenio sobre Trabajo forzoso de 1930, que es el ahora ratificado por España. PO81 Protocolo 1995 relativo al Convenio sobre la Inspección de Trabajo de 1947. PO89 Protocolo 1990, relativo al Convenio al Convenio (revisado) sobre el Trabajo nocturno de la mujer de 1948. PO110 Protocolo 1982, relativo al Convenio sobre Plantaciones de 1958. PO147 Protocolo 1996, relativo al Convenio sobre Marina mercante, normas mínimas de 1976. PO155 Protocolo 2002, relativo al Convenio sobre Seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

coordinación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados. Las medidas que se han de adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio deberán incluir:

- a) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;
- b) educación e información destinadas a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en prácticas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) esfuerzos para garantizar que: i) el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores y a todos los sectores de la economía, y ii) se fortalezcan los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación;
- d) protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación;
- e) apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva; y
- f) acciones para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.
- g) medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo y la posibilidad de ejercer acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización.

El presente Protocolo entró en vigor de forma general el 9 de noviembre de 2016 y entrará en vigor para España el 20 de septiembre de 2018. ■

03

Los Estados que ratifiquen el Protocolo sobre trabajo forzoso se comprometen a adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar su utilización, proporcionar a las víctimas protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización, y sancionar a los autores del trabajo forzoso u obligatorio. En consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá ejercer una política y un plan de acción nacionales a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio que prevea la adopción de medidas sistemáticas por parte de las autoridades competentes y, si procede, en

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 S.TJUE (Sala Quinta) de 29 de noviembre de 2017 (asunto C-214/16) ha señalado 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

LAS AUSENCIAS DEL DISCAPACITADO TAMBIÉN PUEDEN SER CAUSA DE DESPIDO SI LA FINALIDAD DE LA NORMA ES REDUCIR EL ABSENTISMO

La S.TJUE (Sala Tercera) de 18 de enero de 2018 (asunto C-270/16) ha determinado que la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de septiembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en sentido opuesto al artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores que permite al empresario despedir a un trabajador por absentismo, cuando tales ausencias sean consecuencia de enfermedades atribuibles a la discapacidad del trabajador, salvo que dicha normativa tenga la finalidad legítima de combatir ese absentismo y no vaya más allá de lo necesario para alcanzar tal fin ❖

03

LA VIDEOVIGILANCIA ENCUBIERTA DE TRABAJADORES PUEDE IMPLICAR LA VULNERACIÓN DE SU PRIVACIDAD

La S.TEDH (Sección 3ª) de 9 de enero de 2018 (Caso López Ribalda y otros contra España) ha determinado que la

instalación de la video vigilancia encubierta para esclarecer irregularidades que se estaban produciendo en el centro de trabajo, en base a una sospecha general contra todo el personal, supone una infracción del derecho a la vida privada de los trabajadores ❖

04

LA EMPRESA PUEDE SANCIONAR LA CONDUCTA ILÍCITA DEL TRABAJADOR AUNQUE ÉSTA SE PRODUZCA FUERA DE SU CENTRO Y HORARIO DE TRABAJO

La S.TS (S) de 21 de septiembre de 2017 (Rº 2397/2015) ha señalado que es posible que una empresa sancione disciplinariamente a un trabajador sorprendido fuera de su jornada laboral hurtando productos en otro establecimiento de la misma empresa con independencia del valor de lo sustraído, pues dicha conducta ocasiona un perjuicio al empresario en tanto que la conducta del trabajador, voluntaria y deliberada, va en contra de los intereses de la propia empresa. En este caso, el despido fue considerado procedente ❖

05

ES VÁLIDA LA PUESTA A DISPOSICIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN, MEDIANTE TRANSFERENCIA BANCARIA, EN EL DESPIDO OBJETIVO

La S.TS (S) de 17 de octubre de 2017 (Rº 2217/2016) ha determinado la validez de la puesta a disposición de la indemnización establecida para los despidos objetivos mediante transferencia bancaria ordenada el mismo día del despido, y siendo ingresada la cantidad en la cuenta del trabajador al día siguiente hábil, cumpliéndose así con el requisito de simultaneidad que exige el artículo 53.1 b) del Estatuto de los Trabajadores ❖

06

LA CLAUSULA QUE PERMITE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR RESCISIÓN TOTAL O PARCIAL DE LA CONTRATA ES NULA

La S.TS (S) de 14 de noviembre de 2017 (R° 2954/2015) ha declarado la improcedencia del despido de un trabajador cuyo contrato incluía una cláusula resolutoria que condicionaba su duración a la rescisión parcial o total del servicio contratado por la empresa principal. El Tribunal declara la nulidad de la cláusula, señalando que la forma adecuada de extinguir el contrato sería acudiendo al despido objetivo ❧

.....

07

LA EMPRESA ÚNICAMENTE DEBE LLEVAR UN REGISTRO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

La S.TS (S) de 20 de diciembre de 2017 (R° 206/2016) ha señalado que el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores no exige la llevanza de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados, si bien, la instrucción dada por la empresa a los trabajadores consistente en cumplimentar hojas de registro cuando se producen prolongaciones de jornada es válida, pues la empresa sí está obligada a llevar un control y registro de las horas extraordinarias ❧

.....

08

LA ELABORACIÓN DEL CENSO ELECTORAL DEBE REALIZARSE TENIENDO EN CUENTA LA FECHA DEL PREAVISO

La S.TS (S) de 21 de diciembre de 2017 (R° 4149/2015) ha establecido que la elaboración del censo electoral a los efectos de establecer el número de representantes a elegir, debe realizarse teniendo en cuenta la fecha del preaviso de elecciones y no la de constitución de la mesa electoral, computándose los empleados fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año como fijos de plantilla, y los contratados por término de hasta un año según el número de días trabajados en el año anterior ❧

.....

09

LA EMPRESA ADQUIRENTE DE UNA UNIDAD PRODUCTIVA DE UNA EMPRESA EN CONCURSO ES RESPONSABLE DE LAS DEUDAS DE TRABAJADORES SUBROGADOS Y NO SUBROGADOS

La S.TSJ Cataluña (S) de 18 de octubre de 2017 (R° 4177/2017), ha determinado que la compraventa de la unidad productiva de una empresa en concurso de acreedores en fase de liquidación, no sólo implica la obligación de la empresa que adquiere de abonar la parte de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago correspondientes a

trabajadores cedidos, sino que incluye la responsabilidad solidaria respecto a las deudas laborales que la empresa cedente tuviese pendientes de abonar ❧

.....

10

LA FALTA DE INCORPORACIÓN DEL EXCEDENTE SIN CAUSA DA LUGAR A LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS

La S.TSJ Madrid (S) de 27 de noviembre de 2017 (R° 881/2017), ha señalado que en aquellos casos en que la empresa no acredite que la reincorporación del excedente voluntario es imposible en el momento en el que éste lo solicita, genera una indemnización por daños y perjuicios que es el efecto económico propio de la negativa al reingreso ❧

Praxis

01

El Real Decreto-ley 20/2017 dispone que el Gobierno fijará para 2018 el salario mínimo interprofesional (SMI) con un incremento del 4% respecto del de 2017. Asimismo, el Gobierno determinará las reglas de afectación de este incremento y de los que se aprueben en 2018 y en 2019 a las referencias al SMI contenidas en los convenios colectivos vigentes a 26 de diciembre de 2017, así como en normas no estatales y en contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a 1 de enero del 2018. Lo anterior se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en convenio colectivo y en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del SMI vigente en cada momento en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en los reales decretos por los que anualmente se fija el salario mínimo.

Para 2018, el RD 1077/2017 establece el SMI para todos los trabajadores, incluidos los empleados de hogar, en cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad, en el importe de 24,53 euros/día o 735,9 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses ■■

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

SHANGHAI

Roca Junyent Shanghai

Suite 2209 Westgate Mall

1038 Nanjing Xi Rd.

200041 Shanghai

China

TEL.: +86 21 621 80 666

FAX: +86 21 631 12 291

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

María Martínez-Avial Guerra

Àlex Santacana Folgueroles

Rosa Rodríguez Gutiérrez

Teresa Perea Montes

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.