

# L

# 21

■ JULIOL 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

Alguns pronunciaments recents del Tribunal  
de Justícia de la Unió Europea

..: 06

Estratègia espanyola d'Economia Social,  
2017-2020

..: 11

Pla Estratègic de la Inspecció de Treball i  
Seguretat Social, 2018-2020

..: 14

Selecció de sentències

..: 16

Praxi

# Alguns pronunciaments recents del Tribunal de Justícia de la Unió Europea

## 01

Una de les grans inquietuds de la vida actual és la de Durant els anys següents a l'ingrés d'Espanya a les Comunitats Europees, es va desmerèixer la importància pràctica del dret comunitari en les relacions laborals. Per descomptat, pocs consideraven que aquest ordenament constituïa un cercle concèntric, i de més jerarquia, respecte de l'ordenament laboral intern. Pel mateix motiu no es prestava prou atenció a les resolucions del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees, tot i la importància qualitativa de moltes d'elles, sobretot les que s'anaven dictant progressivament en els procediments de prejudicialitat.

Les coses han canviat molt des de fa ja més de vint anys, no només per la creixent acció normativa dels òrgans competents de les comunitats –de la Unió Europea, en l'actualitat– amb la reconeguda activitat expansiva dels seus reglaments i de les seves directives, sinó sobretot per la interpretació dinàmica que en fa el Tribunal de Luxemburg (TJUE), les sentències del qual aporten als drets dels vint-i-set no només innovacions importants sinó, amb certa freqüència, veritables sorpreses. Les sentències següents pertanyen a aquest tipus de resolucions, encara que exposades queden, lògicament, com mers exemples sense pretensions de categoritzar-les.

## 02

La sentència de la Sala Tercera, de 22 de febrer de 2018 (assumpte C-103/16), resol la qüestió de prejudicialitat (art. 267 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea, TFUE), plantejada pel Tribunal Superior de Justícia de Catalunya mitjançant interlocutòria de 20 de gener de 2016, sobre si conforme al dret comunitari (Directiva 98/59/CE) hi ha prohibició de l'acomiadament col·lectiu d'una treballadora durant el període comprès entre el començament del seu embaràs i el final del permís de maternitat i si hi ha alguna prioritat, si més no, a favor d'elles per a la conservació del lloc de treball. Les conclusions del TJUE són les següents:

1a) L'art. 10, punt 1, de la Directiva 92/85/CEE del

Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en la feina de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància (desena Directiva específica d'acord amb l'apartat 1 de l'article 16 de la Directiva 89/391/CEE), s'ha d'interpretar en el sentit que no s'oposa a una normativa nacional que permet l'acomiadament d'una treballadora embarassada amb motiu d'un acomiadament col·lectiu, en el sentit de l'article 1, apartat 1, lletra a), de la Directiva 98/59/CE.

2a) L'art. 10, punt 2, de la Directiva 92/85/CE s'ha d'interpretar en el sentit que no s'oposa a una normativa nacional que permet a l'empresari acomiadar una treballadora embarassada en el marc d'un acomiadament col·lectiu sense comunicar-li més motius que els que justifiquen aquest acomiadament col·lectiu, sempre que s'indiquin els criteris objectius que s'han seguit per a la designació dels treballadors afectats per l'acomiadament.

3a) L'art. 10, punt 1, de la Directiva 92/85/CE s'ha d'interpretar en el sentit que s'oposa a una normativa nacional que no prohibeix, en principi, amb caràcter preventiu l'acomiadament d'una treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància, i que estableix únicament, en concepte de reparació, la nul·litat d'aquest acomiadament quan sigui il·legal.

4a) L'art. 10, punt 1, de la Directiva 92/85/CE s'ha d'interpretar en el sentit que no s'oposa a una normativa nacional que, en el marc d'un acomiadament col·lectiu als efectes de la Directiva, no estableix ni una prioritat de permanència en l'empresa ni una prioritat de recol·locació en un altre lloc de treball, aplicables amb anterioritat a aquest acomiadament, per a les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o en període de lactància, sense que s'exclouï, però, la facultat dels Estats membres de garantir més protecció a les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o en període de lactància.

**03**

La sentència de la Gran Sala, de 27 de febrer de 2018 (assumpte C-64/16), resol la qüestió de prejudicialitat (art. 267 TFUE), plantejada pel Suprem Tribunal Administratiu de Portugal, mitjançant resolució de 7 de gener de 2016, sobre si les mesures de restricció salarial dels membres del Tribunal de Comptes restringeixen la independència judicial. La conclusió del TJUE és la següent:

L'art. 19 del Tractat de la Unió Europea (TUE), apartat 1, paràgraf segon, s'ha d'interpretar en el sentit que el principi d'independència judicial no s'oposa al fet que s'apliquin, als membres del Tribunal de Comptes de Portugal, mesures generals de reducció salarial com les controvertides en el litigi principal, vinculades a exigències imperatives de supressió del dèficit pressupostari excessiu i a un programa d'ajuda financera de la Unió Europea.

**04**

La sentència de la Gran Sala, de 5 de juny de 2018 (assumpte C-574/16), resol la qüestió de prejudicialitat (art. 267 TFUE), plantejada pel Tribunal Superior de Justícia de Galícia, mitjançant interlocutòria de 7 de novembre de 2016, sobre la indemnització corresponent al terme del contracte de relleu, en relació amb altres indemnitzacions per extinció dels contractes indefinits. La conclusió del TJUE és la següent:

La clàusula 4, apartat 1, de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, que figura a l'annex de la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada, s'ha d'interpretar en el sentit que no s'oposa a una normativa nacional segons la qual la indemnització abonada als treballadors amb contractes de durada determinada celebrats per cobrir la jornada de treball deixada vacant per un treballador que es jubila parcialment, com el contracte de relleu controvertit en el litigi principal, en vèncer el terme pel qual aquests contractes es van celebrar, és inferior a la indemnització concedida als treballadors amb contracte de durada indefinida amb motiu de l'extinció del seu contracte de treball per una causa objectiva.

**05**

La sentència de la Gran Sala, de 5 de juny de 2018 (assumpte C-677/16), resol la qüestió de prejudicialitat (art. 267 TFUE), plantejada pel jutjat Social núm. 33 de Madrid, mitjançant interlocutòria de 21 de desembre de 2016, sobre la indemnització corresponent al terme del contracte de treball d'interinitat, en relació amb altres indemnitzacions per extinció dels contractes indefinits. La conclusió del TJUE és la següent:

La clàusula 4, apartat 1, de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, que figura a l'annex de la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada, s'ha d'interpretar en el sentit que no s'oposa a una normativa nacional que no preveu l'abonament de cap indemnització als treballadors amb contractes de durada determinada celebrats per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva de l'esmentat lloc, com el contracte d'interinitat que es tracta en el litigi principal, en vèncer el terme pel qual aquests contractes es van celebrar, mentre que es concedeix indemnització als treballadors fixos amb motiu de l'extinció del seu contracte de treball per una causa objectiva.

**06**

En el període comprès entre el gener i l'abril de 2018, la disposició legal més important, en matèria sociolaboral, ha estat l'Instrument de ratificació de 2018, de l'Instrument d'Esmena a la Constitució de l'Organització Internacional del Treball, fet a Ginebra el 19 de juny de 1997.

Al costat d'aquesta disposició legal de més transcendència jurídica, el catàleg complet de les normes de contingut sociolaboral està compost, en el quadrimestre que abasta aquest núm. 21 del Butlletí de Notícies Laboral, per les vint-i-set disposicions enumerades a continuació (ordre cronològic d'inserció en el Butlletí Oficial de l'Estat):

- 1a) Ordre ESS/1323/2017, de 28 de desembre (BOE de 4 de gener de 2018), per la qual es crea l'oficina d'assistència en matèria de registres a la seu de la Intervenció General de la Seguretat Social.
- 2a) Resolució de la Tresoreria General de la Seguretat Social, de 2 de gener de 2018 (BOE de 15 de gener), per la qual es modifica la de 16 de juliol de 2004, sobre determinació de funcions en matèria de gestió recaptatòria de la Seguretat Social.
- 3a) Ordre PRA/37/2018, de 16 de gener (BOE de 24 de gener), per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió dels ajuts del Fons Social Europeu, previstes en el Programa Operatiu d'Ocupació, Formació i Educació, destinades a entitats locals per a la inserció de les persones més vulnerables.
- 4a) Ordre ESS/55/2018, de 26 de gener (BOE de 29 de gener), per la qual es desenvolupen les normes legals de cotització a la Seguretat Social, atur, protecció per cessament d'activitat, Fons de Garantia Salarial i formació professional per a l'exercici 2018.
- 5a) Ordre ESS/56/2018, de 26 de gener (BOE de 29 de gener), per la qual s'estableixen per a l'any 2018

- les bases de cotització a la Seguretat Social dels treballadors del Règim Especial del Mar inclosos en els grups segon i tercer.
- 6a) Instrument de ratificació (BOE de 30 de gener), de l'Instrument d'Esmena a la Constitució de l'Organització Internacional del Treball, fet a Ginebra el 19 de juny de 1997.
- 7a) Reial decret 60/2018, de 9 de febrer (BOE de 10 de febrer), pel qual es modifica el Reial decret 1932/1998, d'11 de setembre, d'adaptació dels capítols III i V de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, a l'àmbit dels centres i establiments militars.
- 8a) Reial decret 62/2018, de 9 de febrer (BOE de 10 de febrer), pel qual es modifica el Reglament sobre la instrumentació dels compromisos per pensions de les empreses amb els treballadors i beneficiaris, aprovat pel Reial decret 1588/1999, de 15 d'octubre, i el Reglament de plans i fons de pensions, aprovat pel Reial decret 304/2004, de 20 de febrer.
- 9a) Ordre ESS/214/2018, d'1 de març (BOE de 6 de març), per la qual es modifica l'Ordre ESS/484/2013, de 26 de març, per la qual es regula el sistema de remissió electrònica de dades en l'àmbit de la Seguretat Social.
- 10a) Reial decret 94/2018, de 2 de març (BOE de 6 de març), pel qual es crea la Comissió Interministerial per a la incorporació de criteris socials en la contractació pública.
- 11a) Resolució del Fons de Garantia Salarial, de 6 de març de 2018 (BOE de 10 de març), per la qual s'inclouen nous procediments, susceptibles de tramitació mitjançant registre electrònic a l'annex I de l'Ordre TIN/2942/2008, de 7 d'octubre.
- 12a) Resolució de l'Institut Social de la Marina, de 5 de març de 2018 (BOE de 14 de març), per la qual es modifica la de 19 de novembre de 2013, sobre delegació de competències.
- 13a) Resolució de la Subsecretaria del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, de 2 de març de 2018 (BOE de 15 de març), per la qual s'aprova l'actualització de la Carta de serveis de la Tresoreria General de la Seguretat Social.
- 14a) Acord administratiu per a l'aplicació del Conveni de Seguretat Social entre el Regne d'Espanya i la República Popular de la Xina, fet a Bad Neuenahr el 19 de maig de 2017 (BOE de 16 de març de 2018).
- 15a) Conveni de Seguretat Social entre el Regne d'Espanya i la República Popular de la Xina, fet a Bad Neuenahr el 19 de maig de 2017 (BOE de 16 de març de 2018).
- 16a) Ordre ESS/256/2018, de 12 de març (BOE de 17 de març), per la qual es desenvolupa el Reial decret 231/2017, de 10 de març, pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin disminuït de manera considerable la sinistralitat laboral.
- 17a) Resolució de la Secretaria d'Ocupació, del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, de 15 de març de 2018 (BOE de 20 de març), per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 29 de desembre de 2017, pel qual s'aprova l'Estratègia Espanyola d'Economia Social 2017-2020.
- 18a) Resolució de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, de 22 de març de 2018 (BOE de 26 de març), per la qual es publica l'II Acord Govern-Sindicats per a la millora de l'ocupació pública i les condicions de treball.
- 19a) Resolució de 27 de març de 2018 (BOE de 28 de març), conjunta de la Secretaria General del Tresor i Política Financera i de la Intervenció General de l'Administració de l'Estat, per la qual es regula el procediment per a la realització del pagament de les cotitzacions a favor de la Tresoreria General de la Seguretat Social.
- 20a) Resolució de la Secretaria d'Estat d'Ocupació, de 28 de març de 2018 (BOE de 29 de març), per la qual s'ordena la publicació de l'Acord de Consell de Ministres de 27 de març de 2018 pel qual s'aprova el Pla Anual de Política d'Ocupació per a 2018, segons el que estableix l'article 11.2 del text refós de la Llei d'Ocupació, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2015, de 23 d'octubre.
- 21a) Reial decret 192/2018, de 6 d'abril (BOE de 7 d'abril), pel qual s'aproven els estatuts de l'organisme autònom Organisme Estatal Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- 22a) Ordre ESS/378/2018, de 22 de març (BOE de 12 d'abril), per la qual es modifica l'Ordre ESS/1708/2012, de 20 de juliol, establint les bases reguladores de concessió de subvencions públiques per a l'ordenació dels fluxos migratoris laborals de treballadors migrants per a campanyes agrícoles de temporada i la seva inserció laboral.
- 23a) Ordre ESS/381/2018, de 10 d'abril (BOE de 14 d'abril), per la qual s'aprova la guia tècnica de referència per al desenvolupament dels protocols de la Cartera Comuna de Serveis del Sistema Nacional d'Ocupació.
- 24a) Resolució de la Subsecretaria del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, d'11 d'abril de 2018 (BOE de 19 d'abril), per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 6 d'abril de 2018, pel qual s'aprova el Pla

Estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social  
per al període 2018-2020.

- 25a) Resolució de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, de 5 d'abril de 2018 (BOE de 19 d'abril), per la qual es publica el catàleg d'organismes, entitats i empreses inclosos en el Registre de Prestacions Socials Públiques.
- 26a) Resolució de l'Institut Social de la Marina, de 2 d'abril de 2018 (BOE de 20 d'abril), per la qual es modifiquen els annexos de l'Ordre PRE/646/2004, de 5 de març, per la qual s'estableixen els continguts mínims dels programes de formació sanitària específica i les condicions per a l'expedició i homologació del certificat de formació sanitària dels treballadors del mar.
- 27a) Resolució de la Subsecretaria del Ministeri de Defensa, 430/38077/2018, de 16 d'abril (BOE de 25 d'abril), per la qual es deleguen competències en matèria de prevenció de riscos laborals ■■

# Estratègia Espanyola d'Economia Social, 2017-2020

## 01

La Resolució de la Secretaria d'Estat d'Ocupació, de 15 de març passat, publica l'Acord del Consell de Ministres de 29 de desembre de 2017, aprovatori de l'Estratègia Espanyola d'Economia Social (EEES), per al quadrienni 2017-2020. Una estratègia que respon a la necessitat de promoure les particularitats de les empreses de l'economia social en el mercat únic, a més de donar-los suport per mitjà de programes, projectes i fons en el desenvolupament innovador i sostenible d'un ecosistema financer adequat, a la vista del teixit empresarial espanyol, però amb predomini de les pimes. Partint d'aquestes premisses, l'objectiu de l'EEES ha de ser la posada en marxa d'instruments que impulsin les entitats de l'economia social, amb especial atenció a les que contribueixin a l'ocupació en els sectors més desfavorits, amb base a la Llei 5/2011, de 29 de març, d'economia social. Perquè les empreses de l'economia social s'han constituït en un estàndard fonamental de la recuperació econòmica i del creixement econòmic sostenible i inclusiu, ja que es tracta d'un sector que està present en tots els àmbits econòmics, amb empreses de totes les mides la contribució de les quals és avui indiscutible en polítiques estratègiques relacionades amb la creació i manteniment de l'ocupació o el foment de l'emprenedoria, especialment entre els joves.

D'altra banda, Espanya no només té una llarga tradició en aquest tipus d'entitats, sinó que la Constitució vigent les apadrina en els seus articles 1.1, 9.2, 40, 41, 47 i 129.2, cadascun dels quals amb un àmbit propi de diferent abast. Així mateix, la Llei 31/1990 va crear l'Institut de Foment de l'Economia Social (INFES), les competències del qual van passar, el 1997, a la Direcció General de Foment de l'Economia social i del Fons Social Europeu, fins que la Llei 27/1999, de cooperatives, crea el Consell de l'Economia Social, desenvolupat pel Reial decret 219/2001, de 2 de març.

## 02

És un fet comprovat que les entitats de l'economia social – particularment les cooperatives – disposen de més flexibilitat que les empreses ordinàries per adaptar-se a les condicions recessives i per constituir un efecte refugi en temps de crisi, tant per la iniciativa de treballadors desocupats

de constituir cooperatives, com per la transformació d'empreses ordinàries en models cooperativistes laborals. Així, per exemple, entre el quart trimestre del 2007 i el quart trimestre de 2013, la destrucció d'ocupació en les cooperatives ha estat inferior a vuit punts respecte del conjunt de les empreses de règim comú. En l'actualitat hi ha 20.870 organitzacions cooperatives a Espanya, que donen feina a un total de 301.856 treballadors. En l'evolució recent d'aquestes dades cal destacar l'estabilitat de l'ocupació en la segona fase de la recessió, ja que el nombre de treballadors es va mantenir estable entre 2011 i 2014. Posteriorment, l'ocupació s'ha incrementat un 11,8% (entre el tercer trimestre de 2014 i el tercer trimestre de 2017), fins a la gens menyspreable xifra de 31.842 persones. Per comunitats autònomes, dos terços dels treballadors de cooperatives s'aglutinen en quatre d'elles: País Basc (gairebé 60.000 treballadors), Andalusia i Catalunya (una mica menys de 50.000 cadascuna) i Comunitat Valenciana (una mica més de 40.000). L'ocupació es concentra en 667 cooperatives amb més de 50 treballadors, que donen feina gairebé a la meitat del total d'empleats (45,7%).

Pel que fa a la distribució sectorial, l'ocupació es distribueix en un nombre reduït de branques. D'una banda, la indústria manufacturera, amb un 23% de l'ocupació (gairebé 70.000 treballadors, d'ells autònoms el 45,1%) i amb prop de 3.000 centres de cotització. De l'altra, el comerç, amb un 21,6% de l'ocupació. La presència de l'educació també és rellevant, amb un 13,1% de l'ocupació, així com la del sector agrícola, ramader i pesquer, que reuneix un 9,3% de l'ocupació en cooperatives. Quant a les seves classes, una mica més de la meitat de les cooperatives en situació d'alta en la Seguretat Social (exclosos els autònoms, un total de 12.038 societats) corresponen a cooperatives de treball associat (6.677). També destaquen les agràries, amb 3.264 societats. I pel nombre de treballadors sobresurten les cooperatives de consumidors i usuaris (més de 20.000 treballadors en 272 societats registrades) i les de crèdit (amb 16.404 treballadors en 66 cooperatives).

## 03

Pel que fa a les societats laborals, en l'actualitat hi ha 9.410 entitats d'aquesta naturalesa, que donen feina a 63.415 treballadors. La seva evolució recent ha estat

menys favorable que la de les cooperatives, ja que el nombre de treballadors es va reduir en 12.459 entre els tercers trimestres de 2011 i 2014, per després mantenir-se estable. Per la seva banda, el nombre de societats va patir un ajust encara més gran, en un declivi que continua sense signes de recuperació, ja que des de 2011 fins a l'actualitat s'han perdut 4.365 societats, gairebé un terç del total. El resultat de les dues variables ha produït l'efecte de l'increment del nombre de treballadors per societat laboral, des de 5,5 fins a 6,7. La composició sectorial de l'ocupació en les societats laborals està dominada per la indústria manufacturera, que concentra el 26,9% dels treballadors, seguida del comerç (17,4%) i de la construcció (12,9%). A més distància se situen l'educació (6,9%) i l'hostaleria (6,8%). Per comunitats autònomes, destaquen per aquest ordre Andalusia (20,1% de l'ocupació total), Madrid (11,8%), País Basc (11,1%), Catalunya (9,3%) i Comunitat Valenciana (8,2 %), seguides, amb resultats més baixos, per Castella-la Manxa (6,7%) i Múrcia (6,6%).

#### 04

Des del punt de vista sociològic, hi ha característiques molt definides en l'ocupació que es distribueix entre les entitats d'economia social. L'ocupació jove és rellevant, ja que fins al 42% del total de treballadors tenen menys de 40 anys, sent sector preferent l'agricultura. Tant en les cooperatives com en les societats laborals, la incidència de l'ocupació a temps parcial és elevada, sobretot en les segones i sobretot respecte de l'ocupació femenina. En canvi, la temporalitat dels vincles contractuals és relativament reduïda en les cooperatives, la taxa mitjana de les quals (23,2%) se situa dos punts per sota de la mitjana total de l'ocupació, excepte en la Comunitat Valenciana, exemplar amb una taxa del 16,7%, un resultat que no s'ha contagiat a les societats laborals (taxa del 35,8%). Diferencialment, la presència femenina és molt limitada en les societats laborals i, en canvi, arriba al 47,1% en les cooperatives, un fenomen ressenyable, ja que posa de manifest que l'ocupació femenina ha evolucionat en l'última dècada de forma molt satisfactòria gràcies a les reformes integrals que han tingut lloc i al propi senyal d'identitat i model de desenvolupament de les entitats de l'economia social, en què l'equitat, la cohesió social, el desenvolupament local i la inclusió social són valors primaris.

Quant a l'ocupació dels discapacitats, es coneix una evolució positiva respecte al nombre de treballadors que es beneficien de les modalitats laborals alternatives a la quota de reserva, amb l'actuació destacada dels centres especials d'ocupació, una de les fórmules més fructíferes i fermes per impulsar i consolidar l'ocupació de les persones amb discapacitat i el seu encaix en les empreses del mercat ordinari. El seu objectiu principal és proporcionar a aquests treballadors –entorn del 70% de la plantilla– la realització d'un treball productiu i remunerat, adequat a les seves característiques personals

i projectat a la seva integració laboral en el mercat de treball. Actualment, per a cada exercici econòmic es distribueixen a les comunitats autònomes subvencions per a polítiques actives d'ocupació, entre elles les del Programa d'oportunitats d'ocupació per a persones amb especials dificultats, la partida que més va créixer a partir de l'any 2012, passant de 210 milions el 2012 a 234 el 2013 i 2014, 260 milions el 2015 i 380,4 el 2016. Però ja el 2017 puja a 382.562.210 milions d'euros, fet que suposa un 6,5% d'augment respecte a l'any anterior i un increment del 82,17% respecte a l'exercici de 2012, la qual cosa s'ha traduït en un augment en el nombre i en la plantilla dels Centres Especials d'Ocupació del 5% i el 35% respectivament. Centres que, per descomptat, representen un primer pas perquè els discapacitats adquireixin capacitació i experiència laboral, encara que la seva vocació és la de convertir-se en ponts entre l'ocupació protegida i l'ocupació ordinària.

#### 05

El sector de l'economia social és un actiu empresarial de primer nivell de la nostra societat. En el marc de l'economia social s'inclouen més de 43.000 empreses i entitats que, amb independència de la forma jurídica que adoptin, actuen d'acord amb els principis orientadors de l'economia social, així l'aplicació dels resultats obtinguts de l'activitat econòmica principalment en funció del treball aportat i servei o activitat realitzada, la promoció de la solidaritat interna i amb la societat, i la independència dels poders públics... Davant el repte del nostre país de consolidar una economia sostenible i inclusiva que doni oportunitats als col·lectius amb més dificultats d'ocupabilitat, l'EEES 2017-2020 respon a l'interès del Govern de fomentar aquest model empresarial per incrementar la seva contribució al desenvolupament socioeconòmic de l'Estat, millorant per a tal fi la seva competitivitat i les condicions d'actuació en el mercat al costat d'altres actors empresarials i socials. La Direcció General del Treball Autònom, de l'Economia Social i de la Responsabilitat Social de les Empreses va redactar el Programa de Foment i Impuls de l'Economia Social 2015-2016, que disposava de trenta-dues mesures, ordenades al voltant de set eixos, en els quals es preveïen actuacions d'impuls a la creació i enfortiment de les empreses i entitats de l'economia social, revisió del marc jurídic, suport a la internacionalització i innovació de les entitats de l'economia social, o el desenvolupament de l'economia social en el marc de l'agenda europea, entre d'altres. Però una vegada que el període d'aplicació de l'anterior Programa d'Impuls ha finalitzat i gran part de les seves mesures han estat executades, procedeix revisar-ne el contingut i l'impacte, per tal d'establir una sèrie d'actuacions per a una estratègia plurianual amb l'horitzó temporal 2020, que té en compte les aportacions de les organitzacions intersectorials representatives de les entitats de l'economia social i molt principalment les recomanacions de la Unió Europea a favor de l'economia

social que s'incorporen en les Conclusions del Consell de la Unió Europea, "la promoció de l'economia social com a motor clau del desenvolupament econòmic i social a Europa" (7 de desembre de 2015), i en les declaracions de les Conferències europees d'Economia Social.

Aquests compromisos s'han reflectit en la Declaració de Luxemburg (2015), subscripta per sis Estats membres de la Unió, en què Espanya participa activament des del seu origen com a signatari, ostentant a més la presidència del Comitè de Seguiment de la Declaració. I ha tingut continuïtat a través de la Declaració de Bratislava (2016), culminant en la Declaració de Madrid (2017), en què onze Estats advoquen per l'Economia Social com a model empresarial per al futur de la Unió Europea i mostren el seu suport a les diverses formes de l'economia social, i insisteixen sobre la necessitat de tenir en compte i promoure les seves particularitats en el mercat únic, incloure i donar suport a aquestes empreses a través de programes, projectes i fons i mitjançant el desenvolupament innovador i sostenible d'un ecosistema financer adequat. No cal desmerèixer la importància de la crida a la Comissió Europea perquè inclogui en el seu pla de treball per a 2018 un Pla d'Acció Europeu 2018-2020, capaç pel seu finançament de promoure les empreses de l'economia social a Europa.

## 06

L'EEES s'estructura al voltant d'11 eixos d'actuació, que agrupen fins a seixanta-tres mesures concretes per abordar diferents aspectes clau en el desenvolupament del sector, eixos que, lògicament, han d'exposar-se aquí de manera molt resumida:

**Eix 1.** Suport a l'ocupació i l'emprenedoria en l'àmbit de l'economia social. El primer eix conté accions dirigides a la creació d'ocupació i de suport a la formació en l'àmbit de l'economia social, i això a través de diferents mesures i línies d'actuació. Des de l'elaboració d'anàlisis sobre el sector al manteniment dels incentius tant a l'ocupació estable com a l'emprenedoria en aquest model empresarial, i la participació, en tots els nivells, en el sistema de formació professional.

**Eix 2.** Impuls a la consolidació d'empreses de l'economia social i el seu creixement. Consolidar la situació de les empreses i entitats d'economia social i fomentar-ne el creixement, en termes de mida i competitivitat, són les finalitats del segon eix de l'estratègia, per a les quals les actuacions dels poders públics han de ser claus, tant en el foment de la internacionalització i sortida a l'exterior d'aquestes empreses, com en la seva inclusió en tots aquells plans, estratègies, mesures, etc. que vagin dirigides a potenciar i millorar la productivitat de les empreses en general.

**Eix 3.** Anàlisi i desenvolupament del marc jurídic de l'economia social, amb l'objecte d'eliminar les barreres que puguin impedir o limitar-ne el desenvolupament. El tercer eix conté els aspectes d'ordre jurídic relacionats amb l'economia social, tant per al desenvolupament de la normativa ja existent, la sistematització i millora de l'ordenament jurídic que afecta aquestes empreses, com per a l'eliminació de les barreres que encara persisteixen en les nostres normes i que impedeixen una participació igualitària de totes les empreses en determinats sectors d'activitat.

**Eix 4.** Generació de mecanismes innovadors de participació de l'economia social en sectors estratègics. El quart eix centra la seva actuació, per una banda, a aprofundir i millorar en les aportacions que aquest model empresarial ofereix als sistemes de col·laboració públic-privats dins dels sectors d'activitat vinculats als pilars de l'estat del benestar i, per l'altra, a fomentar la seva contribució en altres àmbits emergents de caràcter tecnològic que permeten optimitzar les característiques d'aquesta manera de fer empresa i els llocs de treball que genera.

**Eix 5.** Adaptació de les entitats de l'economia social a l'economia digital, advocant per la inclusió de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) en la societat i en el món empresarial a fi d'aconseguir més competitivitat. Estudis realitzats mostren que l'economia social pateix un retard en l'adopció d'aquestes tecnologies. El coneixement de com s'estan implantant les TIC a l'economia social permetrà desenvolupar estratègies que reverteixin aquesta tendència.

**Eix 6.** Foment de la participació institucional de l'economia social. Transversal a tot el contingut de l'estratègia és el sisè eix, que pretén potenciar la participació activa de les entitats representatives de l'economia social en el diàleg institucional, perquè l'economia social gaudeixi d'una presència més important en els espais en què es construeixen aquestes polítiques públiques.

**Eix 7.** Desenvolupament de l'economia social en el marc de l'Agenda Internacional i especialment a Iberoamèrica, Europa i la Mediterrània, proposant l'extensió del model en altres àrees del nostre entorn, aportant l'experiència espanyola que és un referent internacional gràcies al fort desenvolupament institucional, legislatiu i de representació que l'economia social ha assolit. Cobra especial importància en el desenvolupament de l'estratègia l'enfortiment del Programa Operatiu d'Inclusió Social i Economia Social 2014-2020 del Fons Social Europeu. Un programa innovador al nostre país i que ja està en marxa, a més d'esdevenir un referent en l'àmbit europeu. Dins de la dimensió exterior que aborda aquesta estratègia, la Unió Europea és l'àmbit prioritari d'actuació on es promouran mesures que afavoreixin el desenvolupament d'aquest sector, potenciant per a això el lideratge

que Espanya ha assumit en diversos espais de treball europeus a favor de l'economia social. Així mateix, es treballarà per incentivar una agenda internacional a favor de l'economia social, especialment amb països i regions del món prioritàries per a Espanya, com són Amèrica Llatina i el Carib, així com els països del sud de la Mediterrània, tot això amb l'objectiu d'incorporar l'economia social dins de la «Marca Espanya» i en la imatge d'èxit del nostre país a l'exterior.

**Eix 8.** Increment de la visibilitat de les entitats de l'economia social i difusió de la seva activitat, generant instruments i mecanismes per incrementar el coneixement de la ciutadania espanyola i visibilitzar el pes, valor afegit i la contribució d'aquestes empreses al desenvolupament socioeconòmic del país, especialment a través de programes educatius i l'elaboració d'estadístiques.

**Eix 9.** Foment de la igualtat de gènere i de la inclusió social en l'economia social. Una especial atenció es dedicarà a analitzar el paper que l'economia social juga en la consecució de la igualtat de gènere i en una major inclusió social, on l'economia social està ajudant no només a reduir les desigualtats de gènere, sinó també a generar més oportunitats per a totes les persones.

**Eix 10.** Impuls de la responsabilitat social en el marc de les entitats de l'economia social, contemplant una sèrie de mesures per potenciar i enfortir les pràctiques de responsabilitat social empresarial a les empreses d'economia social, alineant aquestes mesures amb les establertes en l'Estratègia Espanyola de la Responsabilitat Social de les Empreses 2014-2020.

**Eix 11.** Participació de l'economia social en el disseny i implantació de l'Agenda dels Objectius de Desenvolupament Sostenible. S'aborda amb tal propòsit la implementació de la nova agenda de desenvolupament sostenible que Nacions Unides i la Comunitat Internacional s'han marcat per a l'any 2030, amb objectius molt ambiciosos en els quals el model d'empresa de l'economia social ha de tenir un paper protagonista donada la coincidència entre els fins que persegueix l'Agenda d'ODS i els valors de solidaritat interna i amb la societat i la importància del benestar i l'ocupació de les persones que regeixen les empreses d'economia social.

aprovar en el primer semestre del 2018, un cop aprovada la present estratègia. Abans de la fi de 2019, es farà una avaluació integral de les mesures d'aquesta primera fase perquè, en la segona, que abastarà fins al 2020, puguin ajustar-se els objectius quantificats a assolir. Sense perjudici del calendari d'actuacions previst, es pot acordar la pròrroga de l'estratègia més enllà de l'horitzó temporal inicialment previst, si resultés necessari per completar la posada en marxa i implantació de les mesures que conté. Per descomptat tots els compromisos que es derivin de l'aplicació de les mesures de l'EEES queden condicionats a les disponibilitats pressupostàries existents en cada exercici i als objectius d'estabilitat pressupostària fixats pel Govern, sense que puguin suposar augment net de les despeses de personal al servei de l'Administració. A això s'hi ha d'afegir, lògicament, el condicionament nascut de la mateixa dinàmica de la vida política del país.

Per la seva banda, les tasques de seguiment i avaluació estan dirigides a supervisar de manera permanent la planificació, el grau d'avanç, l'execució i els resultats de cadascuna de les mesures plantejades, així com de l'estratègia en el seu conjunt. Una tasca que haurà de coordinar-se des de la Direcció General del Treball Autònom, de l'Economia Social i de la Responsabilitat Social de les Empreses, que podrà establir els mitjans necessaris per a la seva realització. Per la resta, el seguiment i avaluació de l'estratègia es concretarà en un informe, de caràcter anual, que permetrà avaluar la intensitat de les mesures aplicades, de manera que s'identifiquin els avenços assolits i es mostrin les oportunitats de millora, permetent a les diferents administracions i agents involucrats optimitzar els seus esforços.

Finalment, el Pla Estratègic d'Economia Social té dos annexos: el primer destinat a determinar amb detall –cosa que resulta d'innegable utilitat– els incentius actualment vigents en favor de les entitats d'aquesta naturalesa, i el segon dedicat a reproduir la Declaració de Madrid, de 23 de maig de 2017, en la qual, amb el títol de “L'Economia Social, un model empresarial per al futur de la Unió Europea”, es facilita una excel·lent informació, gràcies a la qual se sap que, en el moment de la seva firma, hi havia a Europa dos milions d'empreses d'economia social, que donaven feina a un total aproximat de 14,5 milions de persones, fet que representava el 6,5% del total de treballadors a la UE-27 i el 8% del PIB de la UE.

L'annex segon es tanca amb el resum dels set objectius de la Declaració de Madrid (23 de maig de 2017):

- Suport a les recomanacions contingudes en les anteriors declaracions sobre l'enteniment comú i el suport a les diverses formes de l'economia social, sobre la necessitat de tenir en compte i promoure les particularitats de les empreses de l'economia social en el mercat únic, sobre la importància d'incloure i donar suport a les empreses de l'economia social a través de programes, projectes i

## 07

Totes les mesures previstes en l'EEES es concretaran en tasques i actuacions catalogades en un pla d'acció, amb seguiment i avaluació de l'estratègia.

El pla d'acció es desenvoluparà en dues etapes. La primera fase abasta de 2018-2019 i és a elaborar i

fons i en el desenvolupament innovador i sostenible d'un ecosistema financer adequat.

- Importància de desenvolupar i implantar comptes satèl·lit, seguint els models internacionals comunament acceptats, per determinar i fer visible la contribució efectiva de les empreses de l'economia social al creixement econòmic i la cohesió social a la Unió Europea.
- Convenciment que les polítiques nacionals i europees de suport a l'emprenedoria han de tenir en compte els models de l'economia social com a fórmula per a la creació d'una ocupació inclusiva i una societat més justa, més equitativa i sostenible.
- Foment de la participació de l'economia social en les activitats educatives, formatives i de capacitat professional per a l'adquisició de competències i l'aprenentatge al llarg de la vida, i que s'ha d'estudiar la possibilitat de fomentar i incloure l'emprenedoria amb fórmules de l'economia social dins dels plans d'estudi en les diferents etapes educatives.
- Promoció de mecanismes comuns de coordinació d'alt nivell per a les polítiques i mesures en favor de l'economia social i aprofundiment en els mecanismes ja existents entre els Estats membres, tant bilaterals (per exemple, en la col·laboració ibèrica entre Portugal i Espanya) com multilaterals (per exemple, el Comitè de Seguiment de la Declaració de Luxemburg), així com amb països no pertanyents a la UE (com la col·laboració regional amb països del sud-est d'Europa o amb països iberoamericans i del sud de la Mediterrània). Tot això amb l'objectiu de promoure i desenvolupar les empreses de l'economia social a les polítiques de la Unió Europea relacionades amb la internacionalització de les empreses de l'economia social, la cooperació internacional per al desenvolupament i el compliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible.
- Sol·licitud a la Comissió Europea que inclogui en el seu pla de treball per a 2018 un Pla d'Acció Europeu 2018-2020, finançat adequadament, que promogui les empreses de l'economia social a Europa i fomenti la innovació social. Aquest pla d'acció hauria d'abordar el desenvolupament econòmic i social i la cohesió social de tots els ciutadans, fent especial èmfasi en els sectors desfavorits i vulnerables, i hauria d'incloure –a través d'accions específiques sistemàtiques– a tots els actors que operen en l'economia social.
- Invitació a la Comissió Europea a reforçar el paper de l'economia social i els seus valors econòmics i socials, tenint en compte els principis recollits al Pilar Europeu de Drets Socials i l'aportació positiva de les empreses de l'economia social a l'hora d'afrontar els reptes socials i laborals actuals de la UE, en línia amb el Llibre Blanc sobre el futur d'Europa (COM (2017) 2025, d'1 de març de 2017) ■■

# Pla Estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, 2018-2020

## 01

El Consell de Ministres, en la reunió del dia 6 d'abril de 2018, va adoptar un acord pel qual s'aprova el Pla Estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social per al període 2018-2020, per descomptat una magnífica iniciativa, ja que és sabut que l'eficàcia de la Inspecció repercuteix directament en el benestar dels treballadors, perquè evita o minora el freqüent frau en el compliment de la legislació sociolaboral.

Es comença recordant que ja en la legislatura anterior, la Inspecció va ser un dels elements més actius del Pla de lluita contra l'ocupació irregular i el frau a la Seguretat Social, aprovat per Consell de Ministres de 27 d'abril de 2012. Per això és indefugible, en aquesta legislatura, ampliar la prioritització de les seves actuacions per abastar matèries del conjunt de les que formen la funció inspectora, desenvolupar el nou model establert per la Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social, i avançar en la modernització i ús de les noves tecnologies de la informació i de les comunicacions (TIC) aplicades a l'actuació inspectora; a això respon aquest Pla Estratègic amb la doble finalitat de reforçar la Inspecció i estructurar les actuacions inspectores de forma concreta i avaluable, sent les seves prioritats la recerca de la qualitat de l'ocupació, la sostenibilitat i suficiència del sistema de la Seguretat Social, la inserció i integració dels immigrants vinculada a l'ocupació, els reptes derivats de les noves formes d'organització empresarial i el major zel per aconseguir el compliment dels drets fonamentals d'igualtat i no discriminació.

Cal aclarir que tots els compromisos del Pla queden condicionats a les disponibilitats pressupostàries existents en l'exercici en curs i en els exercicis següents, d'acord amb el camí de consolidació fiscal fixat pel Govern. Respecte de les actuacions de la competència de les comunitats autònomes i de les corporacions locals, el Pla tindrà caràcter potestatiu.

El desenvolupament del Pla Estratègic s'exposa al llarg de quatre eixos, dividits en dotze objectius i aquests en cent línies d'actuació. Naturalment en aquest butlletí no podem fer més que un resum dels principals epígrafs, amb dedicació

més detallada a algun aspecte concret de particular interès. Dit això ressenyem que els quatre eixos es dediquen a: l'actualització de l'organització i funcionament de la Inspecció (1), a la qualitat en el servei (2), a l'eficàcia en l'actuació (3) i a l'assistència tècnica i mediació (4).

## 02

L'eix primer es refereix a l'actualització de l'organització i funcionament de la Inspecció, i conté dos objectius, d'una banda adequar l'organització interna i fomentar la seva projecció a la societat i, de l'altra, elaborar una nova normativa d'actuació i funcionament en col·laboració amb les comunitats autònomes i altres institucions relacionades amb la funció inspectora. Línies imprescindibles per aconseguir el primer objectiu són l'aprovació dels Estatuts de l'Organisme Estatal Inspecció de Treball i Seguretat Social i, òbviament, la seva constitució efectiva; la relació dels seus llocs de treball; el desplegament territorial de la nova escala de seguretat i salut laboral en col·laboració amb les comunitats autònomes, buscant l'equilibri entre el nombre d'inspectors de Treball i Seguretat Social i el de subinspectors de Seguretat i Salut Laboral; la projecció de la Inspecció a la societat, difonent el coneixement de les seves funcions i dels seus mètodes, especialment mitjançant la presència en xarxes socials, reforçant la seva interlocució amb els diferents actors i professionals del món laboral, judicial i acadèmic; així com la utilització de la bústia de lluita contra el frau, per aprofitar l'ajuda ciutadana.

Respecte de l'objectiu segon, és urgent l'actualització i simplificació de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, en la qual es perfeccioni la remissió a la legislació substantiva, es determinin les infraccions d'àmbit supraautonòmic i s'equilibri l'import de les multes seguint els principis de la proporcionalitat i la dissuasió. Una tasca que caldrà completar amb la revisió dels procediments administratius sancionadors i liquidadors, en concordança amb les novetats del procediment administratiu comú. A un tercer nivell, tindrà lloc la revisió del reglament de funcionament de la Inspecció i, per la seva significativa importància, la celebració de convenis amb les CA que no

hagin rebut el traspàs de la funció pública inspectora; la col·laboració en prevenció de la sinistralitat, especialment amb la Fundació Estatal per a la Prevenció de Riscos Laborals i amb les Universitats; i el conveni amb el Centre d'Estudis Judicials per formar els inspectors en l'àmbit dels delictes contra els drets dels treballadors, el tràfic d'éssers humans amb fins d'explotació laboral i els delictes contra la Seguretat Social.

### 03

El segon eix de la qualitat en el servei conté les mesures dirigides a potenciar els recursos humans de la Inspecció amb la millora de les seves competències professionals, i el reforç de la formació, tant inicial com permanent, així com dels mitjans materials i tècnics a la seva disposició, amb el propòsit de millorar la qualitat en el servei que la Inspecció presta a la societat. Tres són els objectius assenyalats a aquest respecte: incrementar i millorar les competències professionals, i potenciar l'Escola de la Inspecció com a centre de formació i especialització; la millora del sistema d'informació i els mitjans materials a disposició de la Inspecció i, així mateix, la millora de l'activitat de planificació de l'activitat inspectora i de la determinació dels criteris informadors de la prestació del servei públic que la Inspecció porta a terme. No cal dir que respecte a aquests objectius ocuparan un lloc distingit els nous mitjans tecnològics, de comunicacions i d'informació, tant per a la planificació i gestió de les seves actuacions com en el mateix desenvolupament de les visites als centres de treball, mitjançant la dotació de dispositius tipus tauleta tàctil que facilitin les actuacions en un entorn de mobilitat.

L'elevat nivell tècnic mitjà dels inspectors és compatible per descomptat amb l'exigència de la seva formació permanent, implantant un compte de formació per a cada inspector i subinspector que registri la formació rebuda, n'ofereixi una actualització i suggereixi la participació en accions formatives relacionades amb l'exercici professional del funcionari. La potenciació d'aquests objectius requereix inexcusablement una eina informàtica de caràcter predictiu que, mitjançant l'accés a un conjunt de bases de dades, permeti a la Inspecció definir, gestionar i visualitzar regles i patrons de frau mitjançant models avançats de gestió intensiva de la informació disponible, i la interconnexió de totes les unitats de la Inspecció mitjançant la tramesa electrònica de la documentació i el registre, seguiment i avaluació de l'activitat realitzada especialment en matèria de seguretat i salut en el treball i el seguiment de la sinistralitat laboral.

### 04

L'eix tercer del Pla és el relatiu a l'eficàcia en l'actuació inspectora i és el que congrega un nombre més gran

d'objectius, per constituir el nucli essencial dels resultats esperables d'un Pla de tanta substància formal i material. Objectius que es refereixen a la millora de la garantia de compliment de la legislació en matèria laboral i d'ocupació; la garantia de compliment de la legislació en matèria d'igualtat i no discriminació; la garantia de compliment de la legislació en matèria de salut i seguretat en el treball; la garantia de compliment de la legislació en matèria de seguretat social, economia irregular i estrangeria; la lluita contra el frau transnacional i la intensificació de la cooperació internacional en matèria d'inspecció; i, finalment, la protecció dels treballadors que són objecte del tràfic amb fins d'explotació laboral. I, naturalment, les actuacions en matèria d'igualtat entre dones i homes impregnen de manera transversal el conjunt de l'actuació inspectora, incloent sistemes de detecció de la bretxa salarial i disseny de campanyes amb enfocament de gènere.

Són objectius que requereixen l'especialització funcional dels inspectors, tant en la relació laboral com en l'accés a l'ocupació i la prioritització de les actuacions dedicades als col·lectius especialment vulnerables de dones, discapacitats i immigrants. Respecte de les campanyes amb enfocament de gènere, entrarà en acció la minuciosa vigilància del compliment de les obligacions empresarials d'elaboració de plans d'igualtat i de l'efectiva aplicació de les mesures que se'n derivin, incloent-hi l'elaboració d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere. Pel que fa a l'anomenada bretxa salarial, serà imprescindible establir sistemes de detecció de la discriminació retributiva per raó de gènere, assajant nous procediments de selecció d'empreses. Com que la causa freqüent d'aquestes discriminacions es localitzen en la negociació col·lectiva, es preveu la realització de campanyes específiques, en col·laboració amb les comunitats autònomes i amb la Direcció General d'Ocupació, destinades a detectar, amb caràcter previ a la publicació dels convenis col·lectius, les possibles clàusules discriminatòries que hi pogués haver en aquests convenis, cosa que suposarà un sobre-control administratiu, respecte de la situació actual, perfectament justificat pels fins a assolir. Fins que caldrà connectar amb les campanyes específiques en matèria de conciliació de la vida laboral i personal, amb especial atenció al gaudi de permisos de maternitat i paternitat de treballadors, utilitzant les possibilitats d'encreuaments de dades a l'efecte de programar actuacions concretes.

En aquest ambiciós Pla Estratègic també ocupa un lloc destacat l'objectiu de millorar la garantia de compliment de la legislació en matèria de salut i seguretat en el treball, per mitjà d'un conjunt d'iniciatives. Així, la major col·laboració pericial i l'assessorament tècnic a prestar pels instituts autonòmics o òrgans tècnics en matèria de seguretat i salut dependents de les comunitats autònomes i per l'Institut Nacional de Seguretat, Salut i Benestar, mitjançant els instruments de col·laboració bilateral que s'estableixin i, per descomptat, mitjançant els ja establerts en la Llei 23/2015. D'aquesta col·laboració en sorgiran

necessàriament les guies tècniques d'actuació en matèria de riscos específics, d'acord amb les recomanacions del Comitè d'Alts Responsables de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que serveixin de suport a l'activitat inspectora i permetin un control més adequat de les condicions de seguretat i salut en les empreses. En tot cas caldrà emprendre la revisió de les unitats especialitzades en prevenció de riscos laborals, procedint a implantar les que exigeixin alguns territoris per millorar l'eficàcia de la programació i dels resultats, dissenyant noves campanyes per mesurar la incidència que, sobre la seguretat i salut dels treballadors, produeixen l'envelliment de la població laboral, els riscos musculoesquelètics, els riscos psicosocials, el recurs a modalitats de contractació temporal o a temps parcial, el treball no declarat, així com les proximes fórmules de descentralització.

Un capítol especial és el destinat a aprofundir en els delictes contra la Seguretat Social i contra els drets dels treballadors, harmonitzant els procediments d'actuació de la Inspecció en aquells supòsits en què els fets investigats puguin ser constitutius de delictes, amb l'objectiu d'aconseguir una major efectivitat tant en l'actuació inspectora inicial, com en la posterior defensa en instàncies judicials, dels drets dels treballadors afectats. A aquest propòsit es preveu la subscripció d'un conveni de col·laboració entre la Inspecció i la Fiscalia General de l'Estat per propiciar una investigació ràpida, eficaç i coordinada en relació amb els delictes contra la Seguretat Social.

En la lluita contra el frau són indispensables les actuacions coordinades amb l'Administració de la Seguretat Social, el Servei Públic d'Ocupació Estatal, la Inspecció Financera i Tributària de l'Agència Estatal d'Administració Tributària i amb les comunitats autònomes, per combatre particularment l'infracotització a la Seguretat Social, el treball autònom falsament declarat, i l'economia irregular. Àrees de recerca preferent hauran de ser les de les relacions amb becaris i amb les pràctiques laborals en les empreses i la localització de les empreses interposades tan afavoridores dels fraus en els àmbits nacional i transnacional.

Imprescindible per suposat és també la cooperació en l'àmbit de la Unió Europea, intensificant l'intercanvi d'informació amb els restants Estats membres en matèria de lluita contra el frau internacional i de desplaçament transnacional de treballadors, incrementant l'activitat d'Espanya a la Plataforma Europea contra el Treball no Declarat i participant activament en la posada en funcionament de l'autoritat laboral Europea. Alhora, l'enfortiment de l'intercanvi de bones pràctiques amb el Comitè d'Alts Responsables de la Inspecció de Treball i reforçament del paper del sistema espanyol d'inspecció com a instrument clau per a l'assoliment del Pilar Europeu de Drets Socials. Accions les anteriors perfectament compatibles amb la cooperació bilateral amb els països europeus i iberoamericans amb què es produeixi un major intercanvi d'empreses i treballadors. Tot això parant una

atenció especialíssima als plans de lluita contra el tràfic d'éssers humans amb fins d'explotació laboral.

## 05

L'eix quart i últim, sobre assistència tècnica i mediació, conté les mesures previstes en el Pla Estratègic en relació amb la resta de les actuacions que componen la funció inspectora: l'assistència tècnica a empreses, treballadors, i òrgans de l'Administració, i la funció medidora, tan prestigiada des del mateix naixement del servei públic d'inspecció de la legislació sociolaboral.

Acompanyen, finalment, aquest rellevant Pla Estratègic, dos annexos, el primer constituït per un Informe d'Avaluació del Pla de Lluita contra l'Ocupació Irregular i el Fraus a la Seguretat Social 2012-2017, i el segon consistent en un rigorós i detallat programa de Seguiment del Pla. Sense desmerèixer l'interès d'aquest segon annex, cal remarcar l'extraordinària importància del primer, no només per conèixer minuciosament l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en el convuls sexenni 2012-2017, sinó com a anàlisi de la significació d'aquest servei públic creat tímidament a principis del segle XX, i consolidat com un dels més importants serveis públics en les àrees de les relacions laborals i de la protecció social. Cap estudi que es pretengui dur a terme sobre la Inspecció de Treball i Seguretat Social a l'Espanya d'avui no pot prescindir del magnífic contingut de l'informe a què es dedica el citat Annex I del Pla Estratègic que aquí ha quedat breument resumit :.

# Selecció de sentències

## 01

LA NORMATIVA QUE EXIGEIX ALS TREBALLADORS GAUDIR DE LES SEVES VACANCES ANUALS ABANS DE PODER SABER SI SERAN RETRIBUÏDES ÉS CONTRÀRIA AL DRET DE LA UNIÓ EUROPEA

La sentència del TJUE (Sala Cinquena), de 29 de novembre de 2017 (assumpte C-214/16), ha resolt que és contrari a la Directiva 2003/88/CE obligar el treballador a gaudir de les seves vacances abans de saber si té dret al fet que aquestes se li retribueixin. De la mateixa manera és contrari al dret de la Unió les disposicions o pràctiques nacionals segons les quals un treballador no pot ajornar i, si és el cas, acumular, fins al moment de la conclusió de la seva relació laboral, drets a vacances anuals retribuïdes no exercits i corresponents a diversos períodes de meritació consecutius, per la negativa de l'empresari a retribuir aquestes vacances ➡.

## 02

EL FOGASA HA COBRIR LES INDEMNITZACIONS IMPAGADES PER INSOLVÈNCIA A TREBALLADORS QUE EXTINGEIXEN EL SEU CONTRACTE PER MOBILITAT GEOGRÀFICA

La sentència del TJUE (Sala Setena), de 28 de juny de 2018 (assumpte C-57/17), ha determinat que dins el concepte indemnitzacions degudes al terme de la relació laboral (que ha d'abonar el FOGASA) s'han d'incloure les indemnitzacions degudes per l'empresari com a conseqüència de l'extinció del contracte per voluntat del treballador per trasllat amb canvi de domicili ➡.

## 03

EL DRET DE LA UNIÓ EUROPEA IMPEDEIX APLICAR DETERMINATS REQUISITS D'ACCÉS A LA JUBILACIÓ PERQUÈ ENTÉN QUE DISCRIMINEN LES PERSONES QUE HAN CANVIAT DE SEXE

El TJUE (Gran Sala) en sentència de 26 de juny de 2018 (assumpte C-451/16) resol que la Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en

matèria de seguretat social (articles 4.1, 3.3.a) i 7.1.a), impedeix que una normativa nacional exigeixi que una persona transsexual hagi de complir no només criteris de caràcter físic, social i psicològic, sinó també el requisit de no estar casat amb una persona del sexe que ha adquirit arran del seu canvi de sexe, per poder optar a una pensió estatal de jubilació de les persones del sexe adquirit ➡.

## 04

EXTENSIÓ DE L'ACCÉS A LES PRESTACIONS SANITÀRIES D'ESTRANGERS AMB RESIDÈNCIA EFECTIVA EN UNA COMUNITAT AUTÒNOMA

El TC (Ple) en la seva sentència núm. 145/2017, de 14 de desembre, ha resolt l'extensió de l'accés a les prestacions sanitàries a aquelles persones estrangeres no registrades ni autoritzades com a residents a Espanya però amb residència efectiva en una comunitat autònoma, que no tinguin la condició d'assegurades ni de beneficiàries del Sistema Nacional de Salut i que no puguin exportar el dret a cobertura sanitària en el Sistema Nacional de Salut des dels seus països d'origen, ni hi hagi un tercer obligat a pagament ➡.

## 05

VULNERACIÓ DEL DRET DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR PER DENEGACIÓ DE LA PERMUTA DE LLOC DE TREBALL A PERSONAL INTERÍ DE LA CONSELLERIA DE TREBALL I BENESTAR DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

El TC (Sala Primera) en la seva sentència núm. 149/2017, de 18 de desembre, decideix que la interinitat del contracte no pot constituir una raó objectiva que permeti justificar una diferència de tracte en relació amb el dret de permuta concedit en el conveni col·lectiu únic per al personal laboral d'una determinada administració pública. La denegació de la permuta sol·licitada suposa a més un acte de discriminació indirecta per raó de sexe, en la mesura que la mobilitat té com a destinatària la conciliació de la vida laboral i familiar ➡.

---

**06****ELS PERMISOS RETRIBUÏTS HAN DE COMENÇAR EL PRIMER DIA LABORABLE SEGÜENT AL DEL FET CAUSANT**

El TS (Sala Social), en la seva sentència núm. 145/2018, de 13 de febrer, resol que els permisos retribuïts per matrimoni, naixement de fill i mort de familiar recollits en el conveni col·lectiu es començaran a gaudir el primer dia laborable següent al del fet causant, quan aquest fet succeeix en dia no laborable 🇪🇺.

---

**07****LESIÓ DE LA GARANTIA D'INDEMNITAT RETRIBUTIVA**

La sentència del TSJ de Catalunya (Sala Social) núm. 54/2018, de 8 de gener, ha resolt que no tenir en compte el crèdit horari per a la fixació dels objectius individuals del treballador constitueix una lesió de la garantia de la seva indemnitat retributiva 🇪🇺.

---

**08****L'EMPRESA PRINCIPAL NO POT SUBSTITUIR PER PERSONAL PROPI ELS TREBALLADORS VAGUISTES DE L'EMPRESA SUBCONTRACTADA**

El TSJ de Catalunya (Sala Social) ha decidit, en la seva sentència núm. 1634/2018 de 12 de març, que constitueix una lesió del dret de vaga la substitució per part de l'empresari principal de treballadors en vaga de l'empresa subcontractada per personal propi. Perquè la clàusula que permet a l'empresa principal assumir, en qualsevol moment i sense justificació, qualssevol de les activitats de les empreses col·laboradores, només actua en els supòsits en què no hi ha vulneració de drets fonamentals 🇪🇺.

---

**09****VALIDESA DE LA CLÀUSULA DE VENCIMENT ANTICIPAT DEL CONTRACTE DE PRÉSTEC SUBSCRIT AMB EL TREBALLADOR PER EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL**

La sentència del TSJ de Madrid (Sala Social) núm. 161/2018, de 26 de febrer, declara que les clàusules de devolució anticipada dels préstecs concedits a treballadors com a conseqüència de l'extinció del contracte de treball no són abusives si contenen una alternativa real i imparcial de reconversió del préstec en el moment de l'acomiadament 🇪🇺.

# Praxi

## 01

La Resolució de la Secretaria d'Estat d'Ocupació, de 28 de març de 2018, dóna compte de l'Acord de Consell de Ministres, de 27 de març de 2018, pel qual s'aprova el Pla Anual de Política d'Ocupació (PAPE) per a aquest exercici, acomplint d'aquesta manera l'art. 11.2 del text refós de la Llei d'ocupació, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2015, de 23 de d'octubre. Aquest Pla determina els objectius a aconseguir en aquest exercici 2018, en el conjunt del territori nacional i en cadascuna de les disset comunitats autònomes, fixant així mateix els indicadors utilitzables per mesurar el grau d'observança respectiva. D'aquesta manera, el PAPE actuarà com un instrument d'avaluació dels serveis i programes de polítiques actives d'ocupació desenvolupades tant pel pel Servei Públic d'Ocupació Estatal, en execució de la reserva de crèdit del seu pressupost de despeses, com per les comunitats autònomes, en desenvolupament de les seves competències executives de les polítiques actives d'ocupació.

La difícil situació del mercat de treball obliga per descomptat a esmerçar més esforços de coordinació entre les diferents administracions públiques implicades, per aconseguir com a objectius immediats la inserció laboral dels treballadors aturats, en particular les dones i els grups que afronten més dificultats d'inserció. Els serveis i programes a emprendre per les comunitats autònomes, atenent les particularitats i el teixit productiu dels respectius territoris, es finançaran amb els fons distribuïts pel Servei Públic d'Ocupació Estatal, a la vista dels criteris acollits, en l'exercici 2018, per la Conferència Sectorial d'Ocupació i Assumptes Laborals.

adoptat d'acord amb les disposicions d'aquest article, si es considera que ha perdut el seu objecte o que ja no representa una contribució útil a l'assoliment dels objectius de l'Organització».

El 29 de setembre de 1999, Espanya va aprovar i ratificar l'anterior Instrument d'Esmena, promentent complir-lo, observar-lo i fer que es compleixi i s'observi puntualment en totes les seves parts. Un Instrument de ratificació que va entrar en vigor amb caràcter general i per a Espanya el 8 d'octubre de 2015, segons diligència del secretari general tècnic del Ministeri d'Afers Exteriors, de 17 de gener de 2018, publicada al Butlletí Oficial de l'Estat del dia 30 de gener següent. Aquesta reforma de la Constitució de l'OIT està cridada a introduir més flexibilitat en l'activitat normativa de l'Organització, en disposar d'un instrument àgil de derogació de Convenis obsolets o contradictoris amb altres anteriors o posteriors, eliminant així els obstacles dificultadors o impeditius de les noves necessitats en l'àrea sociolaboral 🇪🇸.

## 02

El 19 de juny de 1997, la Conferència General de l'Organització Internacional del Treball (OIT) va adoptar, a la ciutat de Ginebra, l'Instrument d'Esmena a la Constitució de l'Organització Internacional del Treball.

L'Esmena va consistir a incloure el paràgraf novè següent, després del paràgraf vuitè, a l'art. 19 de la Constitució: «9. Per iniciativa del Consell d'Administració, la Conferència podrà derogar, per majoria de dos terços dels vots emesos pels delegats presents, tot conveni

## OFICINES I NETWORKING

www.rocajunyent.com



### OFICINES

#### 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

### CONSELL DE REDACCIÓ:

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

### DIRECCIÓ:

Luis Enrique de la Villa Gil

La informació continguda en aquesta newsletter no es pot aplicar a cap cas particular sense un assessorament legal previ.

Aquesta newsletter és un complement de l'edició en paper del Dret & Societat i de les newsletters Fiscal, Xina, Latam Desk, Assegurances, Administratiu i Immobiliari i Competi-tion, que també es publiquen per via telemàtica.