

## Alerta Laboral | Novedades | Julio 2018

---

### Novedades jurisprudenciales

1. Interpretación por los tribunales españoles de la recentísima doctrina del TJUE: cuando el contrato de trabajo de interinidad se prolonga de una forma inusualmente larga la indemnización se equipara a la del trabajador fijo >>
2. Inexistencia de readmisión irregular cuando el trabajador no quiere reincorporarse a su puesto de trabajo >>
3. Las ausencias al trabajo por ingreso en prisión pueden considerarse una dimisión del trabajador >>
4. Acoso laboral por razón de sexo a una trabajadora reincorporada de su baja por riesgo durante el embarazo y maternidad >>
5. Procedencia del despido disciplinario aunque no se dé audiencia previa al delegado sindical que es mero portavoz o representante de la sección sindical >>
6. Procedencia del despido objetivo cuando el trabajador no admite convertir su contrato de trabajo a tiempo completo a tiempo parcial >>

### Novedades legales

1. Publicado en el BOE el nombramiento de la nueva Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social >>
2. Publicación de la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales >>

## Interpretación por los tribunales españoles de la recentísima doctrina del TJUE: cuando el contrato de trabajo de interinidad se prolonga de una forma inusualmente larga la indemnización se equipara a la del trabajador fijo

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León entiende que la indemnización de veinte días de salario por año de servicio debe abonarse a los trabajadores con contrato de trabajo de interinidad al vencimiento del término del contrato cuando la fecha de finalización de la relación laboral sea imposible de determinar y cuando el contrato de trabajo se prolongue de forma inusualmente larga (dos o tres años).

### Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de fecha 11 de junio de 2018

La trabajadora demandante venía prestando servicios en una biblioteca pública desde el 31 de marzo de 2010 en virtud de un contrato de trabajo de interinidad. Más de siete años después, el 23 de octubre de 2017, la demandada procedió a finalizar el contrato de trabajo por la cobertura del puesto de trabajo que ocupaba la trabajadora, sin abonar indemnización alguna a la misma.

En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León recuerda que, según la nueva doctrina del TJUE dimanante de las sentencias dictadas en los casos *Moreira y Montero* el pasado 5 de junio de 2018, la diferencia que justifica la diferente indemnización entre los trabajadores temporales y los fijos es que *“las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término”* y *“este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato”*.

Sin embargo, el Tribunal entiende que, si en el momento de la ruptura del vínculo laboral la apreciación de la causa no está suficientemente determinada o resulta sorpresiva, la diferencia de trato indemnizatoria no estaría justificada. Esto ocurre, en particular, cuando la causa de finalización del contrato pactada no permite conocer la fecha en la que la misma se producirá y a esta imprevisibilidad *ab initio* de la finalización del contrato se añade una duración inusualmente larga.

Por tanto, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, siguiendo el mandato del TJUE de *“examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo”*, concluye que el requisito de *“imprevisibilidad”*

se cumple en este caso, puesto que la mera referencia a la cobertura de la plaza que se hizo en el momento de la contratación es totalmente insuficiente para que la trabajadora pudiera conocer la fecha en que el contrato llegaría a su fin. Además, no consta que en el momento de la contratación se hubiera iniciado ya la tramitación del necesario proceso selectivo para cubrir la plaza y, por tal causa, se pudiera conocer con cierta precisión la fecha en que la plaza iba a ser cubierta y el contrato extinguido. En este caso, la plaza se cubre siete años y medio después de la contratación, lo que revela la falta de diligencia de la Administración para solventar la situación de interinidad de la misma.

En conclusión, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León entiende que la indemnización del artículo 53 del ET (veinte días de salario por año de servicio con el tope de doce mensualidades) habrá de abonarse a los trabajadores con contratos temporales, a la finalización de los mismos, por la causa objetiva pactada como cláusula de temporalidad *ab initio*, siempre que concurren dos requisitos simultáneamente: (i) por un lado, que la causa pactada no consista en una fecha cierta o en un hecho o acontecimiento que por sus propias características permitan determinar desde el inicio con suficiente precisión la fecha de extinción; y (ii) por otro lado, que el contrato de trabajo en el momento de su extinción haya superado la duración de dos o tres años (según la interpretación que se adopte finalmente cuando sea preciso para resolver algún concreto litigio en el que sea relevante tal diferencia).

En el caso analizado, aun cuando la causa de finalización del contrato (cobertura de plaza) fue la pactada *ab initio*, procede el abono de la indemnización de veinte días de salario por año de servicio porque la fecha de finalización era imposible de determinar cuándo se suscribió el contrato y el mismo se prolongó de forma inusualmente larga hasta alcanzar los siete años y medio.

## Inexistencia de readmisión irregular cuando el trabajador no quiere reincorporarse a su puesto de trabajo

No puede iniciarse un incidente de ejecución de la sentencia de un despido por supuesta readmisión irregular cuando el trabajador decide voluntariamente no incorporarse a su puesto de trabajo.

### **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid de fecha 19 de abril de 2018 [JUR\2018\148870]**

En febrero de 2016, la universidad demandada notificó al trabajador demandante su readmisión en la empresa tras declararse, en otro procedimiento judicial, la nulidad de su despido, sentencia que fue recurrida tan solo en relación con el importe de la indemnización por daños morales.

Por su parte, el trabajador demandante causó alta por cuenta de otra universidad en fecha de enero de 2016.

Al no reincorporarse a su puesto de trabajo, la universidad demandada, mediante escrito de marzo de 2017, solicitó de la Tesorería General de la Seguridad Social retrotraer la baja del demandante al día 29 de febrero de 2016, una vez firme la decisión judicial y no habiéndose reincorporado el trabajador en aquella fecha ni posteriormente. En ese mismo mes la Tesorería emite resolución reconociendo la baja del demandante en la Seguridad Social a solicitud de la universidad demandada.

A la vista de lo anterior, el trabajador inició un incidente de ejecución irregular un año después.

Para el Tribunal Superior de Justicia, es indiscutible que el trabajador recurrente no procedió a su incorporación en la universidad sin que informara de causa alguna que justificase su imposibilidad. Por tanto, no existe readmisión irregular, sino sencillamente su no incorporación al centro de trabajo, sin que tal circunstancia permita, un año después, iniciar un nuevo plazo para dar cumplimiento a una sentencia a la que la empresa ya dio cumplimiento cuando se le condenó a la readmisión indiscutida.

Por ello, en modo alguno se puede entender vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva, no procediendo el trámite de ejecución por readmisión irregular, pues la solicitud de readmisión fue notificada al trabajador por la empresa, si bien fue el propio trabajador el que no quiso reincorporarse a su puesto de trabajo, sin que consten las razones por las que no se efectuó dicha incorporación.

En suma, no procede la ejecución de la condena a la readmisión por parte de la empresa dado que es el trabajador el que con su propia conducta omisiva decide no incorporarse a su puesto de trabajo al estar trabajando en otra empresa.

## Las ausencias al trabajo por ingreso en prisión pueden considerarse una dimisión del trabajador

La inasistencia del trabajador a su puesto de trabajo durante un período dilatado con motivo de su ingreso en prisión, en cumplimiento de la pena impuesta por una sentencia firme, constituye causa de extinción de la relación laboral por dimisión del trabajador y, por consiguiente, la negativa de la empresa a reincorporarle una vez el trabajador está en libertad supone un despido.

### Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 24 de abril de 2018 [RJ\2018\2017]

La cuestión que plantea el presente recurso de casación para unificación de doctrina consiste en determinar si la inasistencia del trabajador a su puesto de trabajo durante un período dilatado con motivo de su ingreso en prisión, en cumplimiento de la pena impuesta por una sentencia firme, constituye causa de extinción de la relación laboral por dimisión del trabajador –artículo 49.1.d) ET– y, por consiguiente, si la negativa empresarial a reincorporarle a su plantilla una vez recobrada la libertad supone un despido.

Manifiesta el Tribunal Supremo que la pervivencia de la relación de trabajo durante el tiempo de estancia en prisión no puede basarse en la mera notificación del ingreso por parte del trabajador cuando no va acompañada de ninguna otra actuación de las partes que permita alcanzar razonablemente esa conclusión. Dicho en otros términos, la simple comunicación de la entrada en la cárcel, que puede realizarse a diferentes y variados efectos, no basta para descartar la figura del abandono del puesto de trabajo y menos aún para apreciar la voluntad tácita de la empresa de mantener el vínculo contractual.

En efecto, el propio Estatuto de los Trabajadores contempla como causa de suspensión de la relación laboral la privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, por mor de la presunción de inocencia, pero si la pérdida de libertad se produce en cumplimiento de sentencia condenatoria firme, la incomparecencia al trabajo no puede encontrar cobertura en la mencionada causa suspensiva, por lo que queda privada de justificación. El empresario puede, por tanto, deducir las consecuencias oportunas de la ausencia al trabajo en orden bien al despido disciplinario del trabajador, bien a considerar extinguida la relación por voluntad del trabajador, pues aun cuando la permanencia en prisión no es voluntaria, sí lo es la comisión de las conductas punibles que determinaron la

imposición de la pena. Dimisión tácita del trabajador cuya existencia deberá apreciarse en cada caso en función de las circunstancias concurrentes. Lo que no cabe es entender que por la mera notificación del ingreso en prisión a la empresa se produce automáticamente la suspensión del contrato de trabajo hasta que se produzca la puesta en libertad.

Al hilo de las anteriores manifestaciones, recuerda el Tribunal Supremo que este supuesto ya ha sido resuelto por este tribunal en otra sentencia parecida. En el caso que citamos, al igual que en el actual, la empresa tuvo conocimiento de que el actor había entrado en prisión como consecuencia de condena firme, si bien el trabajador no procedió a comunicarle el ingreso. La demandada tampoco acordó el despido, y el demandante se presentó asimismo en la empresa inmediatamente después de su puesta en libertad a fin de continuar prestando sus servicios. A la vista de esos hechos, el Tribunal Supremo declaró que la inasistencia al trabajo constituía abandono del trabajador deducible, en primer lugar, de la falta de justificación de la ausencia durante un período de trece años y, en segundo lugar, del hecho de que durante dicho período el actor no se puso en contacto con la empresa. En consecuencia, no estando vigente el contrato en la fecha de la excarcelación, la empresa no estaba obligada a reincorporarle a su puesto de trabajo y su negativa a hacerlo no constituía un despido.

Esas mismas circunstancias, referidas a la duración de la inasistencia al trabajo y a la falta de relación con la empresa, concurren en el supuesto enjuiciado, en el que la ausencia del puesto de trabajo se prolongó a lo largo de más de ocho meses, durante los cuales, el actor no mantuvo ningún contacto con la empresa. Se trata de unos actos propios inequívocos que denotan de forma indubitable la voluntad del trabajador de dar por extinguida la relación laboral, actos concluyentes que le vinculan, definiendo de un modo inalterable la situación jurídica de ruptura del contrato de trabajo.

## Acoso laboral por razón de sexo a una trabajadora reincorporada de su baja por riesgo durante el embarazo y maternidad

Constituye un acoso laboral por razón de sexo la conducta de la entidad empleadora consistente en trasladar a una trabajadora, reincorporada de su baja por riesgo durante el embarazo y maternidad, a otro despacho sin ordenador ni material alguno y aislarla de cualquier asunto laboral.

### Juzgado de lo Social de Las Palmas de Gran Canaria de fecha 15 de mayo de 2018

La trabajadora causó baja laboral por riesgo durante el embarazo y maternidad. Reincorporada al trabajo, pasa posteriormente a situación de incapacidad temporal por trastorno de ansiedad.

Ante la comparecencia de la trabajadora en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Inspección decide realizar dos visitas a la entidad empleadora con la posterior acta de infracción en la que se propone la imposición de una sanción por importe total de 6.251€, al considerarse que la conducta de la empleadora ha incurrido en una falta muy grave consistente en acoso por razón de sexo dentro del ámbito de dirección empresarial, conocido por el empresario, y sin que éste hubiese adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

En concreto, según consta en el acta, cuando la trabajadora se reincorporó a su puesto de trabajo procedente de las situaciones de baja por maternidad e incapacidad temporal, fue desplazada de su despacho a otro de la primera planta del edificio, desprovista de los útiles necesarios para realizar su trabajo y despojada de sus funciones como abogada y responsable de recursos humanos. La dirección diseñó una estrategia orientada a forzar la salida de la entidad de la trabajadora, de forma que ésta fue aislada, arrinconada y humillada.

En fecha posterior, la entidad demandada presentó escrito de alegaciones contra el acta de infracción que, con las mismas conclusiones que la Inspección, fue resuelto por resolución de la Directora General de Trabajo. Esta resolución fue recurrida en alzada y desestimada por resolución del Viceconsejero de Empleo, por lo que la entidad empleadora interpuso demanda ante la jurisdicción social.

Finalmente, el Juzgado de lo Social entiende que concurren en este supuesto los elementos objetivos y subjetivos que

la doctrina judicial ha venido exigiendo para calificar la situación padecida como acoso laboral: presión tendenciosa con la finalidad de destruir la autoestima y fortaleza psíquica y profesional de la víctima; relación de causalidad con el trabajo; exceso del poder de dirección empresarial; carácter individual y personalizado, en este caso, en la abogada de la empresa; actuación empresarial sistemática y constante a lo largo del tiempo, que está dirigida claramente a un fin, al que ya se ha hecho referencia, y ha tenido consecuencias en la salud de la trabajadora, sometida a una situación humillante.

Sentado lo anterior, el Juzgado procede a analizar si se trata de una situación de acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, considerándose, en todo caso, discriminatorio. Asimismo, se considera acto discriminatorio por razón de sexo el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo.

En cuanto a si de los hechos descritos se puede derivar la existencia de una situación de acoso por razón de sexo, para el Juzgado de lo Social la respuesta ha de ser, indudablemente, afirmativa.

Por otro lado, en cuanto a la minoración de la sanción que se solicita, no cabe en modo alguno apreciarla. El acoso por razón de sexo está tipificado como infracción muy grave habiendo sido graduada en su grado mínimo. Si tenemos en cuenta la gravedad de los hechos absolutamente inaceptables y que solo se dan en las sociedades de más rancio machismo, la entidad que los realiza y la persistencia en el tiempo, la sanción se considera incluso un castigo menor.

## Procedencia del despido disciplinario aunque no se dé audiencia previa al delegado sindical que es mero portavoz o representante de la sección sindical

El despido disciplinario de la persona afiliada a un sindicato es procedente aunque no se haya dado audiencia previa al delegado sindical ya que el mismo no goza de las prerrogativas previstas en la LOLS.

### Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 8 de mayo de 2018 [JUR\2018\142114]

El artículo 55.1 del ET prescribe que, en caso de despido disciplinario, el empresario debe *“dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato”*.

Por ello, la sentencia analiza si la empresa que va a despedir disciplinariamente a un trabajador afiliado a un sindicato debe dar audiencia previa al delegado del mismo en todo caso, aunque ese representante no goce de las prerrogativas previstas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Por tanto, debe resolverse si el despido del trabajador es improcedente por no dar audiencia previa al delegado sindical en los términos previstos en el referido artículo 55.1 del ET.

Para la resolución del supuesto planteado, interesa destacar las siguientes cuestiones: a) El conflicto se desarrolla en una empresa con menos de 250 trabajadores. b) La trabajadora despedida estaba afiliada a un sindicato y la empresa le descontaba de la nómina su cuota sindical. c) En octubre de 2014 el sindicato constituye su sección sindical. La empresa acepta esa decisión, pero advierte que no reconoce como delegados sindicales a ninguno de los 13 designados por no concurrir los requisitos que exige el artículo 10 LOLS. d) En junio de 2015 el sindicato convoca huelga indefinida en el centro de trabajo al que está adscrita la actora. La trabajadora forma parte del comité de huelga. e) En diversas fechas de julio y agosto de 2015 la demandante altera o deja vacíos, de manera anómala, diversos campos de datos exigidos por el sistema informático. f) Con efectos de 31 de agosto de 2015, la demandante es despedida disciplinariamente. g) El mismo 31 de agosto la empresa comunica al comité de empresa el despido de la trabajadora.

La doctrina constitucional presupone que no todos los delegados sindicales poseen los mismos derechos y facultades, siendo ello acorde con la Constitución. La autonomía

sindical permite que cada sección se organice en la empresa del modo que decida (por centro de trabajo, por unidad electoral o por empresa), siendo ello determinante a la hora de precisar el volumen de la plantilla y el tipo de delegado sindical que puede designar. Solo los delegados de las secciones que cumplen los requisitos del artículo 10.1 LOLS –en este caso, no se cumplen por ser una empresa con menos de 250 trabajadores– poseen las competencias legalmente asignadas en ese precepto u otros concordantes.

La referencia a los “delegados sindicales” contenida en el referido artículo 55.1 del ET no viene acompañada de mayor precisión. La especificación, por tanto, de quiénes sean esos “delegados sindicales” o esa “sección sindical correspondiente” ha de venir de mano de la norma que establece esas instituciones. Por tanto, la ley que disciplina la libertad sindical es, de manera natural, la sede donde aparecen contemplados unos y otros.

En efecto, únicamente las personas que cumplen los requisitos del artículo 10.1 LOLS son las que deben ser oídas antes del despido disciplinario que afecte a cualquiera de sus afiliados. Identificar a los “delegados sindicales” y las “secciones sindicales” con cualquier tipo de representante, portavoz, comisionado o mandatario equivale a contrariar la expresa dicción del precepto en cuestión.

Si la norma hubiera querido ser genérica, abarcando todos los supuestos de afiliados, cualquiera que sea el modo en que se organice el sindicato, no habría utilizado términos tan específicos como los de “secciones” y “delegados” sindicales. Igualmente, si la norma hubiera querido abrir el trámite a favor de las personas afiliadas a cualquier sindicato, habría residenciado la audiencia en las secciones y no en los delegados de las respectivas secciones.

A la vista de cuanto antecede, considera el Tribunal Supremo que la empresa no viene obligada a dar audiencia previa al delegado sindical que es mero portavoz o representante de la sección sindical.

## Procedencia del despido objetivo cuando el trabajador no admite convertir su contrato de trabajo a tiempo completo a tiempo parcial

Despido procedente por causas objetivas del trabajador con contrato de trabajo a tiempo completo cuando rehúsa convertir su contrato en un contrato de trabajo a tiempo parcial, existiendo causas organizativas y productivas en la empresa.

### Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 30 de mayo de 2018 [JUR\2018\172565]

El trabajador ejercía las funciones de secretario técnico titulado de grado medio del Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos. Su carga de trabajo había ido disminuyendo notablemente, pues se había producido una reducción acusada del número de contratos, visados, incidencias y expedientes presentados.

A la vista de tal disminución de la actividad, el Colegio ofreció al trabajador la posibilidad de convertir su contrato de trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial, lo que rehusó en los siguientes términos: *"entiendo que ello supone una modificación sustancial individual de mis condiciones de trabajo que no está prevista en la Ley, y que supondría realmente una novación unilateral de mi contrato de trabajo fuera de las causas tasadas en el artículo 41 ET"*.

A la vista de ello, el Colegio procedió a despedirle por causas organizativas y productivas con base en la disminución de la actividad ya reseñada. El Colegio inició después del despido el proceso de contratación de un trabajador a tiempo parcial para que llevase a cabo las mismas tareas desempeñadas por el trabajador despedido.

En este sentido, el Juzgado de lo Social desestimó la demanda de despido del trabajador declarando el mismo procedente. Recurrida la sentencia en suplicación, el Tribunal Superior de Justicia desestimó el recurso confirmando la decisión de instancia. Frente a tal sentencia se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina y que vemos a continuación.

Para resolver la cuestión de fondo planteada, debemos recordar lo que la normativa establece a tal efecto –artículo 12.4.e) ET–: *"la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación*

*sustancial de condiciones de trabajo"*. El trabajador *"no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que [...] puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción"*.

Al hilo de lo anterior, en el recurso de casación no se planteaba la inexistencia de causas organizativas o productivas para proceder a la extinción del contrato de trabajo. Por tanto, partiendo de esa realidad, debe decidirse si es preciso que antes de extinguir el contrato por esa causa, se lleve a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para adaptar la jornada a las reales necesidades empresariales.

El Tribunal Supremo entiende que la respuesta a tal cuestión la tenemos en el precepto transcrito: opera precisamente la prohibición legal expresa de que pueda convertirse un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial sin el expreso consentimiento del trabajador, de manera que si se produce esa negativa, cabe siempre que se lleve a cabo la extinción del contrato por esas causas objetivas, naturalmente, cuando queden acreditadas, como ocurre en este caso.

Por otro lado, la contratación de otro trabajador a tiempo parcial que se adaptase a esas necesidades de la empresa no supone fraude alguno, sino una mera ejecución de las posibilidades legales que la propia negativa del trabajador propicia.

## Publicado en el BOE el nombramiento de la nueva Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Se nombra ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social a D.<sup>a</sup> Magdalena Valerio Cordero.

### Reales Decretos 355/2018, 356/2018 y 357/2018

En fecha de 7 de junio de 2018 se han publicado en el BOE los siguientes Reales Decretos:

- Real Decreto 355/2018, de 6 de junio, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.
- Real Decreto 356/2018, de 6 de junio, por el que se nombra Vicepresidenta del Gobierno a doña María del Carmen Calvo Poyato.
- Real Decreto 357/2018, de 6 de junio, por el que se nombran Ministros del Gobierno.

En materia laboral, se nombra ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social a D.<sup>a</sup> Magdalena Valerio Cordero.

Al hilo de lo anterior, corresponde al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de empleo y de Seguridad Social, así como el desarrollo de la política del Gobierno en materia de extranjería, inmigración y emigración.

Además, este Ministerio queda estructurado en los siguientes órganos superiores: a) La Secretaría de Estado de Migraciones; y b) La Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

## Publicación de la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales

### Estructura orgánica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

#### **Real Decreto 595/2018, de 22 de junio, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales**

El Real Decreto 355/2018, de 6 de junio, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales y el Real Decreto 359/2018, de 8 de junio, por el que se crean Subsecretarías en los departamentos ministeriales, hacen necesario desarrollar dichas estructuras para determinar los órganos directivos de los diferentes ministerios.

Dentro de la nueva organización, cabe destacar una novedosa distribución competencial para los actuales Departamentos ministeriales, respondiendo a la más adecuada expresión de los objetivos prioritarios del Gobierno y de su programa político en aras a lograr mayor eficacia en su acción y mayor eficiencia en el funcionamiento de la Administración General del Estado.

En el ámbito del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se considera conveniente hacer uso de la posibilidad prevista en dicho precepto para las siguientes direcciones generales: la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, y la Dirección General de Migraciones y la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria. El Gobierno es consciente del importante papel desempeñado por los trabajadores autónomos y la economía social en la actual situación económica así como del apoyo que debe prestarse al emprendimiento, individual y colectivo, para favorecer la creación de empleo y de más calidad. En el ámbito migratorio, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ejerce funciones relevantes respecto de la atención a los ciudadanos españoles en el exterior y retornados; junto a ello, deben reforzarse las funciones de planificación y gestión de los solicitantes de asilo y refugiados, así como las referidas a la adecuada gestión de eventuales situaciones vinculadas a la llegada de inmigrantes. Se trata de funciones que requieren unos conocimientos específicos, unos requerimientos técnicos y una experiencia profesional y de relación con organizaciones representativas y de la sociedad civil que justifican que su titular no sea necesariamente un funcionario público y puedan ser también ejercidas por per-

sonas que puedan resultar idóneas para su desempeño. Por todo ello, se considera conveniente excepcionar de la reserva funcional el nombramiento de los titulares de las Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social antes mencionadas.

Al hilo de lo anterior, de acuerdo con el artículo 8 de este Real Decreto, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social se estructura en los siguientes órganos superiores y directivos:

- a. La Secretaría de Estado de Migraciones, de la que dependen los siguientes órganos directivos: 1.º La Secretaría General de Inmigración y Emigración, de la que dependen los siguientes órganos directivos: a) La Dirección General de Migraciones b) La Dirección General de Integración y Atención Humanitaria.
- b. La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de la que dependen los siguientes órganos directivos: 1.º La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. 2.º La Intervención General de la Seguridad Social.
- c. La Secretaría de Estado de Empleo, de la que dependen los siguientes órganos directivos: 1.º La Dirección General de Trabajo. 2.º La Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.
- d. La Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, de la que depende la Secretaría General Técnica.

Quedan suprimidas la Dirección General de Empleo y la Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

La presente publicación no constituye opinión profesional o asesoramiento jurídico de sus autores. Para cualquier duda, póngase en contacto con CMS Albiñana & Suárez de Lezo ([madrid@cms-asl.com](mailto:madrid@cms-asl.com) | [cms-asl@cms-asl.com](mailto:cms-asl@cms-asl.com))



Twitter



LinkedIn



[www.cms.law](http://www.cms.law)

## C/M/S/ Law-Now™

Law . Tax

**Your free online legal information service.**

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.  
[www.cms-lawnow.com](http://www.cms-lawnow.com)

## C/M/S/ e-guides

Law . Tax

**Your expert legal publications online.**

In-depth international legal research and insights that can be personalised.  
[eguides.cmslegal.com](http://eguides.cmslegal.com)

-----

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

### **CMS locations:**

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tehran, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

-----

[cms.law](http://cms.law)