

Alerta Laboral | Novedades | Mayo 2018

Novedades jurisprudenciales

1. Igualdad retributiva entre hombres y mujeres: discriminación empresarial como consecuencia de abonar a una empleada un salario inferior al de sus compañeros >>
2. Nulidad de la modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo por ausencia de notificación de la decisión empresarial a los representantes de los trabajadores >>
3. Acumulación de procedimientos: extinción del contrato por voluntad del trabajador por incumplimientos empresariales graves y despido >>
4. Inexistencia de discriminación en el despido objetivo por ineptitud sobrevenida de una empleada con discapacidad >>
5. Despido de empleado en situación de incapacidad temporal: inexistencia de nulidad al no acreditarse la concurrencia de discriminación de la decisión extintiva empresarial >>
6. Obligación del trabajador de indemnizar a la empresa por los daños causados en un vehículo de empresa por un accidente en horario no laboral >>

Novedades legales

1. Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para los años 2018-2020 >>
2. Plan Anual de Política de Empleo para 2018 >>

Igualdad retributiva entre hombres y mujeres: discriminación empresarial como consecuencia de abonar a una empleada un salario inferior al de sus compañeros

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía concluye que la retribución salarial inferior de una empleada que desempeñaba funciones y responsabilidades similares a las de otros empleados varones es discriminatoria y, en consecuencia, declara nula la decisión empresarial.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga, de fecha 14 de febrero de 2018 [JUR\2018\81462]

La sentencia comentada analiza si la retribución inferior de una empleada con respecto a la percibida por sus compañeros varones constituye una decisión empresarial discriminatoria.

A tal respecto, el organigrama de la empresa se estructuraba en cuatro departamentos, siendo responsables de tres de los mismos empleados varones y, del restante, la trabajadora recurrente.

Pues bien, la retribución de los cuatro responsables de los departamentos de la empresa estaba compuesta por (i) el salario establecido en el convenio colectivo de aplicación y, adicionalmente, (ii) incentivos salariales fijados unilateralmente para cada responsable de departamento por el director general de la empresa.

Consta probado que entre los años 2014 y 2016, el importe salarial abonado a la trabajadora, en concepto de incentivos, fue inferior al abonado por ese concepto al resto de responsables de departamento. En algunos casos, tales diferencias retributivas eran superiores a 2.000 euros.

A la vista de lo anterior, la empleada remitió un correo electrónico, en fecha de 28 de enero de 2016, al director general de la compañía solicitándole una explicación de los motivos por los que su retribución, en concepto de incentivos salariales, era sensiblemente inferior a la del resto de responsables de departamento. El director general no contestó al correo electrónico de la empleada.

Adicionalmente, en marzo de 2017 la empleada, en situación de baja por incapacidad temporal, solicitó a la empresa un complemento del 100% de su salario, como en situaciones similares la empresa había realizado con otros res-

pensables de departamento. No obstante, la empresa denegó el requerimiento efectuado por la trabajadora.

La empleada impugnó la decisión empresarial solicitando que (i) se declarara la vulneración del derecho a la no discriminación, por razón de sexo, ex artículo 14 de la CE, (ii) el derecho a percibir la misma retribución que el resto de responsables de departamento varones de la empresa y, finalmente, (iii) una indemnización adicional por los daños y perjuicios derivados de la discriminación sufrida.

La empresa, en relación con la demanda interpuesta por la trabajadora, esgrimió que (i) las diferencias retributivas obedecían a que las funciones y responsabilidades de la empleada no eran tan relevantes como las del resto de responsables y, adicionalmente, (ii) justificó la inexistencia de discriminación, por razón de sexo, en el hecho de que otras empleadas de la compañía percibían una retribución superior que trabajadores hombres que desempeñaban funciones y responsabilidades similares a éstas.

La Sentencia del Tribunal Superior, confirmando la sentencia de instancia, concluyó que era incontrovertido que esta empleada había percibido una retribución sensiblemente inferior a otros responsables de departamento varones con funciones y responsabilidades similares y, en consecuencia, que concurría un indicio suficiente de discriminación por razón de sexo. Por ello, correspondía a la compañía justificar que la retribución inferior de esta trabajadora no obedecía a causas relacionadas con su condición de mujer.

Finalmente, el Tribunal, de conformidad con las justificaciones alegadas por la empresa, concluyó que la compañía no había probado en qué medida las funciones y responsabilidades de la trabajadora eran menos importantes que las de sus compañeros responsables de departamento y, por ende, la misma estaba legitimada (i) a percibir la misma retribución que el resto de responsables de departamento y, asimismo, y (ii) a una indemnización adicional como compensación de la discriminación, por razón de sexo, que había sufrido por la compañía.

Nulidad de la modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo por ausencia de notificación de la decisión empresarial a los representantes de los trabajadores

La decisión final adoptada por una empresa en un procedimiento colectivo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tras la finalización del periodo de consultas sin acuerdo, debe notificarse en todo caso a la representación legal de los trabajadores, siendo insuficientes las manifestaciones empresariales efectuadas en la última reunión del periodo de consultas.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22 de marzo de 2018 [JUR\2018\98172]

La empresa demandada inició un procedimiento colectivo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo para modificar el calendario, régimen de turnos y jornada de trabajo.

Una vez finalizado, sin acuerdo, el preceptivo periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, la empresa comunicó individualmente a los trabajadores afectados la decisión de modificar su régimen de turnos de trabajo por causas organizativas y productivas.

Sin embargo, la empresa no comunicó a la representación legal de los trabajadores su decisión de imponer ese nuevo régimen de turnos

Sentado lo anterior, la sentencia analiza si, después de la finalización del periodo de consultas sin acuerdo para la modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo, debe notificarse la decisión empresarial a los representantes de los trabajadores, o si, por el contrario, es suficiente que esa notificación se efectúe por la empresa, de manera individual, a los trabajadores afectados.

El Alto Tribunal, confirmando el pronunciamiento de la sentencia recurrida, concluye que, en los supuestos de modificaciones sustanciales colectivas de las condiciones de trabajo en los que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, es obligatorio que la empresa notifique de forma fehaciente su decisión de modificar las condiciones de trabajo a los representantes de los trabajadores, para que éstos puedan interponer, en caso de que lo tengan por conveniente, las preceptivas reclamaciones correspondientes.

En este sentido, es necesario recordar que el plazo de 20 días para interponer la demanda frente a la referida decisión empresarial se computa desde su notificación por escrito a los trabajadores o a sus representantes, distinguiendo así la acción individual de la colectiva.

Por ello, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo razona que, aunque la representación legal de los trabajadores conocía la intención empresarial, puesta de relieve en el periodo de consultas, lo cierto es que no hubo acto expreso de notificación de la decisión definitiva, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa en la última de las reuniones llevadas a cabo en dicho periodo de consultas.

En definitiva, la implementación de una modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo requiere, tanto la notificación de la misma a los representantes de los trabajadores, como de forma individual a cada uno de los empleados afectados.

Acumulación de procedimientos: extinción del contrato por voluntad del trabajador por incumplimientos empresariales graves y despido

La acumulación de procesos por extinción del contrato por voluntad del trabajador, por incumplimientos graves de empresario, ex artículo 50 del ET y despido, legitima al trabajador a percibir los salarios dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido y hasta la fecha en que se dicte sentencia estimatoria de las pretensiones del trabajador.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 20 de marzo de 2018 [JUR\2018\98206]

El trabajador fue cesado por su empleador como consecuencia del cambio en la titularidad de la contrata. Sin embargo, antes de ello, con fundamento en la falta de ocupación efectiva y, por ende, incumplimientos empresariales graves, el empleado había instado la resolución de la relación laboral ex artículo 50 del ET.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, previa estimación del recurso de suplicación interpuesto por el trabajador, condena a la empresa, además de al pago de la indemnización legal por despido ya reconocida por la sentencia de instancia, al abono de los salarios dejados de percibir por el trabajador desde la fecha de efectos del despido hasta la fecha de la sentencia del Juzgado de lo Social.

Frente a la sentencia anterior, la empresa interpuso recurso de casación en unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El objeto de dicho recurso estriba en determinar si en aquellos supuestos en los que se produce una acumulación de procesos relativos a la extinción del contrato de trabajo, la sentencia de instancia que declara resuelta la relación laboral por voluntad del trabajador, así como la improcedencia de despido, además de condenar a la empresa al pago de la indemnización correspondiente, debe o no imponer la obligación de abonar al trabajador los salarios dejados de percibir desde la fecha de efectividad del despido hasta aquella fecha en que se dicta la resolución judicial declarando la improcedencia de la extinción.

Con respecto a esta cuestión, nuestro Alto Tribunal concluye que en los supuestos que el Juzgado de lo Social conozca de las acciones acumuladas (i) de demanda por

extinción del contrato, ex artículo 50 del ET y (ii) demanda por despido, y después de estimar la demanda relativa a la extinción del contrato (art. 50 del ET), el Juzgado, ulteriormente, declare la improcedencia del despido con respecto a la segunda de las acciones acumuladas, ha de observar las siguientes exigencias para la adecuada efectividad de ambos pronunciamientos:

- En primer lugar, la estimación de la demanda por extinción del contrato por incumplimientos empresariales, al amparo de la regulación prevista en el art. 50 del ET, debe conllevar la obligación de pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta que el órgano judicial estime dicha demanda, sin que a ello sea óbice que en dicho período no haya existido prestación de servicios por una decisión empresarial calificada como no ajustada a derecho.
- Y, en segundo lugar, la declaración de extinción del contrato por tal causa impone que la calificación del despido como improcedente no permita el ejercicio del derecho de opción por parte de la empresa (imposibilidad de optar por la reincorporación).

El Tribunal Supremo concluye que esta solución no entra en contradicción con la obligación del pago de los salarios de tramitación derivados de la declaración de improcedencia del despido al supuesto en que el empresario opte por la readmisión, pues en este caso no cabe esa alternativa de readmisión como consecuencia de la estimación de la demanda por extinción del contrato de trabajo por graves incumplimientos del empresario, todo ello de conformidad con la regulación preceptuada en el artículo 50 del ET.

Inexistencia de discriminación en el despido objetivo por ineptitud sobrevenida de una empleada con discapacidad

La declaración de nulidad del despido por discriminación exige la concurrencia de dos requisitos: (i) acreditación de la situación de discapacidad, e (ii) inexistencia o insuficiencia de medidas de ajuste razonables implementadas previamente por el empleador en relación con dicha situación.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22 de febrero de 2018 [JUR\2018\72677]

Una empleada de una entidad bancaria, con categoría profesional de cajera, sufrió un atraco en el año 2001 durante su jornada laboral. Como consecuencia de dicho atraco, la empleada debido a una situación de estrés post-traumático, tuvo que ser recolocada por la entidad bancaria en otras oficinas y en distintos puestos de trabajo, con la finalidad de adaptar su situación médica a una prestación de servicios que resultara adecuada a la misma.

El 5 de mayo de 2014 la entidad bancaria comunicó a la trabajadora la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas, consistentes en una ineptitud sobrevenida, al amparo de la regulación establecida en el artículo 52. a) del Estatuto de los Trabajadores.

Frente a la decisión empresarial, la trabajadora interpuso demanda solicitando la nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia del despido.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco confirmó la sentencia de instancia que declaró la improcedencia del despido. La empleada, no conforme con la solución alcanzada, recurre la sentencia interponiendo un recurso de casación en unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, solicitando que se declarase la nulidad de la decisión extintiva de la entidad bancaria.

El principal de los motivos del recurso planteado por la trabajadora pivota en la condición de discapacidad de la trabajadora que justificaría, según la reclamante, la desigual situación en que se encuentra respecto de otros trabajadores y, por ende, la existencia de un trato discriminatorio por parte de la empresa al proceder a su extinción por esta causa.

El Tribunal Supremo razona que, para poder declarar la nulidad del despido por vulneración del derecho a la no discriminación por la condición de discapacitado de un

empleado, resulta necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos: a) la acreditación de la situación de discapacidad del trabajador; y b) la inexistencia o insuficiencia de medidas de ajuste razonables implementadas previamente por la empresa para adecuar la prestación de servicios del trabajador a su situación de discapacidad.

Sentado lo anterior, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo concluye que la limitación de esta empleada, debido a su situación de discapacidad, se ceñía a aspectos relacionados con aspectos particulares de la actividad desarrollada por la entidad bancaria –labores relacionadas con la caja–.

Asimismo, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo señala que, tal y como consta de modo detallado en los hechos probados de la sentencia de instancia, la entidad bancaria adoptó distintas y sucesivas medidas todas ellas tendentes a la readaptación de la concreta situación de la trabajadora a otros puestos de trabajo que pudieran minimizar las consecuencias de su discapacidad.

En virtud de todo lo anterior, nuestro Alto Tribunal concluye que la decisión empresarial no puede considerarse nula dado que han quedado plenamente probadas las distintas medidas llevadas a cabo por la entidad para conciliar la situación de discapacidad de la empleada. Asimismo, el Tribunal Supremo recuerda que los ajustes exigibles a una empresa para empleados discapacitados han de ser razonables, en el sentido de que los mismos no deben constituir una carga excesiva para los empleadores.

Despido de trabajador en situación de incapacidad temporal: inexistencia de nulidad al no acreditarse la concurrencia de discriminación de la decisión extintiva empresarial

El Tribunal desestima la pretensión de nulidad del despido señalando que en la fecha de efectos de la extinción restaban al trabajador 60 días para el alta y curación, sin que pueda equipararse la situación de incapacidad temporal del empleado a una situación de discapacidad.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, de fecha 5 de abril de 2018 [JUR\2018\98667]

La empresa demandada extinguió por causas objetivas el contrato de trabajo de un empleado que había sufrido un accidente cardiovascular que determinó el inicio de su baja por incapacidad temporal por contingencias comunes.

El empleado impugnó la decisión extintiva de la empresa, siendo estimada su demanda por el Juzgado de lo Social, que declaró improcedente la extinción del contrato por carencia de causa objetiva justificativa de la decisión empresarial.

Frente a la sentencia de instancia, el trabajador interpuso recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, pretendiendo que se declarara la nulidad de su despido por causas objetivas esgrimiendo, que la causa real de su extinción era la situación de incapacidad temporal y, por ende, su despido era discriminatorio.

Con respecto a la cuestión enjuiciada, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sienta como primer criterio que para determinar si un despido es discriminatorio por la situación de incapacidad temporal de un trabajador, y apoyándose en la doctrina de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 1 de diciembre de 2016, Asunto C-395/15 –caso Daouidi–, *ha de analizarse el estado de incapacidad del recurrente en la fecha del despido en la medida que la determinación del carácter duradero o no de la limitación padecida por el trabajador es esencialmente fáctica, y por tanto la evaluación de la discapacidad debe efectuarse con los datos que se dispongan en el momento en que se enjuicie el acto presuntamente discriminatorio.*

Sentado el criterio anterior, la Sala de lo Social señala que en supuestos en los que se dilucida si el despido de un empleado en situación de incapacidad temporal es discriminatorio, el siguiente criterio que ha de observarse es el referido al *concepto duradero de la limitación*.

Es decir, el Tribunal razona que para que pueda considerarse la existencia de discriminación ha de acreditarse que la situación de incapacidad temporal en el momento de producirse el despido era de larga duración (criterio cuantificable/objetivable).

Así, el Tribunal considera que el concepto de discapacidad que puede determinar que un despido sea declarado nulo, por discriminatorio, radica en la existencia de una limitación de previsible larga duración.

La Sala andaluza sostiene que *ya no hay separación entre enfermedad y discapacidad, lo que implica que a efectos del enjuiciamiento de estos casos, lo esencial es la determinación de si la duración de las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales son lo suficientemente prolongadas como para entender que pueden quedar subsumidas en el concepto de discapacidad.*

Sobre la base de todo lo anterior, el Tribunal considera que, en el presente caso, teniendo en cuenta que en la fecha de efectos del despido del trabajador le restaban 60 días para su curación y alta, no podía considerarse que el mismo se encontraba en una situación de discapacidad en la fecha de su extinción y, por ende, concluye que el despido no puede considerarse nulo confirmando la sentencia de instancia.

Obligación del trabajador de indemnizar a la empresa por los daños causados en un vehículo de empresa por un accidente en horario no laboral

La jurisdicción social es competente para conocer sobre la responsabilidad del trabajador por los daños ocasionados al vehículo de empresa bajo los efectos del alcohol y fuera de la jornada de trabajo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de fecha 16 de febrero de 2018 [AS\2018\456]

Los hechos dilucidados en la presente sentencia se refieren al siniestro sufrido por un empleado conduciendo un vehículo titularidad de la empresa bajo los efectos del alcohol. Como consecuencia de dicho siniestro, el vehículo empresarial sufrió daños valorados en 12.514,25 €.

La empresa aseguradora del vehículo rehusó hacerse cargo de la reparación debido a que el siniestro, de conformidad con los hechos probados de una sentencia en el orden penal, se produjo conduciendo el empleado el automóvil bajo los efectos del alcohol.

Por ello, fue la propia empresa, concesionario dedicado a la venta de automóviles, la que asumió el coste de la reparación y, posteriormente, demandó al trabajador ante los Juzgados de lo Social de Pamplona reclamando al trabajador el coste de la reparación del vehículo.

La sentencia de instancia dictada por el Juzgado Social núm. 2 de Pamplona, previa desestimación de las excepciones procesales de incompetencia de jurisdicción y falta de acción, estimó la demanda de la empresa condenando al trabajador a abonarle a la mercantil el importe de 12.514,25 euros derivado de la reparación del automóvil.

El trabajador recurrió la sentencia anterior frente a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, argumentando que el orden social no era el competente para conocer de la pretensión objeto de la demanda empresarial.

En concreto, el recurrente sostenía que la jurisdicción social no tenía competencia para pronunciarse sobre unos hechos derivados de un accidente de tráfico sufrido por un empleado utilizando el vehículo empresarial por motivos inherentes a su vida privada y no relacionados con su actividad profesional.

Al respecto, teniendo en cuenta que quien reclama la indemnización no es un tercero sino el empresario, entiende el Tribunal navarro que nos encontramos ante una cuestión que deriva del contrato de trabajo, toda vez que los daños causados lo fueron por parte del trabajador cuando conducía un automóvil puesto a su disposición por la empresa, aunque el accidente de trabajo se produjera fuera de su jornada laboral.

Asimismo, la Sala navarra sostiene que para que nazca la obligación del trabajador de indemnizar al empresario por los daños que ocasione en los locales, materiales, máquinas e instrumentos de trabajo, es necesario que se acredite que tales perjuicios se han ocasionado, de forma culpable o negligentemente, por parte del trabajador como requisito indispensable para generar dicha responsabilidad.

Sentado lo anterior, la Sala razona que el accidente del trabajador no se produjo como consecuencia de un mero descuido del empleado, así como que tampoco concurrían factores que pudieran exonerarle al mismo del elemento de culpabilidad. Al contrario, el Tribunal aduce que el empleado, conduciendo bajo los efectos del alcohol, colisionó con un bordillo en una glorieta y, posteriormente, continuó la marcha hasta chocar nuevamente con un vehículo estacionado en la vía urbana.

En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra concluye que en el presente supuesto existió un comportamiento negligente y culposo del empleado y, por ende, se acreditaban los siguientes hechos: (i) existencia del daño, (ii) la culpa del agente, en este caso el trabajador, y (iii) la relación causal entre el comportamiento del trabajador y el perjuicio causado a la empresa.

En consecuencia, la Sala navarra, confirmando la sentencia de instancia, concluye que en el presente caso concurren los requisitos exigidos para que el trabajador deba responder de los daños causados a la empresa.

Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para los años 2018 y 2020

Publicación del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se estructura en cuatro ejes y fija doce objetivos trascendentales en los que se centrará la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante los próximos años.

Resolución de 11 de abril de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de abril de 2018, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020

Se ha elaborado un Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el periodo 2018-2020, con la doble finalidad de reforzar la Inspección y estructurar las actuaciones inspectoras de forma concreta y evaluable. Además, el Plan contempla las prioridades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la presente legislatura, con actuaciones para la calidad del empleo, las dirigidas al refuerzo de la sostenibilidad y suficiencia del Sistema de la Seguridad Social, y la inserción e integración de los inmigrantes vinculada al empleo, y presta especial atención a los retos derivados de las nuevas formas de organización empresarial, y a la actuación de la Inspección en materia de igualdad y no discriminación.

La Inspección viene realizando más de un millón de actuaciones anuales, en concreto, según datos de 2017 pendientes de consolidar, en dicho periodo se realizaron 1.012.232 actuaciones, se inspeccionaron 539.624 centros de trabajo, extendiéndose actas de infracción por importe de 279 millones de euros, habiendo aflorado más de 86.989 empleos irregulares, transformado en indefinidos 92.925 contratos temporales de trabajo en fraude de ley, y llevado a cabo expedientes liquidatorios por importe de 944 millones de euros.

Este Plan Estratégico 2018-2020, que se enmarca en la Agenda integral para la calidad del empleo del Gobierno, se estructura en cuatro ejes –organización, calidad en el servicio, eficacia en la actuación y asistencia y mediación– y fija 12 objetivos y 100 líneas de actuación para los próximos años. En concreto, los objetivos establecidos son los siguientes:

— **Objetivo 1:** Adecuar la organización interna, y fomentar la proyección exterior de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

— **Objetivo 2:** Elaborar una nueva normativa de actuación y funcionamiento de la Inspección, y de colaboración con las CC. AA. y otras instituciones relacionadas con la función inspectora.

— **Objetivo 3:** Incrementar y mejorar las competencias profesionales, y potenciar la Escuela como centro de formación y especialización.

— **Objetivo 4:** Mejorar el Sistema de Información y los medios materiales a disposición de la Inspección.

— **Objetivo 5:** Mejorar la actividad de planificación de la actividad inspectora, y determinar los criterios que deben informar la prestación del servicio público Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

— **Objetivo 6:** Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia laboral y de empleo.

— **Objetivo 7:** Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y no discriminación.

— **Objetivo 8:** Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo.

— **Objetivo 9:** Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de seguridad social, economía irregular y extranjería.

— **Objetivo 10:** Mejorar la lucha contra el fraude transnacional y reforzar la cooperación internacional en materia de inspección.

— **Objetivo 11:** Mejorar la protección de los trabajadores que son objeto de trata con fines de explotación laboral.

— **Objetivo 12:** Intensificar la función informativa y de asistencia técnica, y ordenar la función mediadora realizada por la Inspección.

Plan Anual de Política de Empleo para 2018

En el Plan Anual de Política de Empleo correspondiente al año 2018, aprobado por el Gobierno, se establecen y coordinan los servicios y programas de políticas de activación para el empleo que han de desarrollar las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en sus respectivos ámbitos competenciales.

Resolución de 28 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 27 de marzo de 2018 por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2018, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre

El Plan Anual de Política de Empleo 2018 (en adelante, PAPE) establece los objetivos a alcanzar en este año en el conjunto de España y en cada una de las distintas Comunidades Autónomas, así como los indicadores que se van a utilizar para valorar su grado de consecución.

El PAPE 2018 se enmarca en un período en el que se han confirmado y acentuado los signos de recuperación del mercado de trabajo que se habían apreciado en 2014, por primera vez desde el inicio de la crisis. En el período 2014-2016 tuvo lugar un cambio de tendencia en el mercado de trabajo en España, y por primera vez desde el comienzo de la crisis y de forma continuada, se redujo el paro registrado y aumentaron la contratación y la afiliación a la Seguridad Social, hechos que coinciden con las estimaciones de la Encuesta de Población Activa (EPA), que también reflejan aumentos en la ocupación y reducción del paro. A lo largo del año 2017 todas esas tendencias se han mantenido y se están confirmando en los primeros meses de 2018.

El PAPE 2018 recoge todos los objetivos previstos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 que son los siguientes:

Objetivos clave:

- Reducir el desempleo.
- Aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo.
- Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes.
- Mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y demandantes con los servicios prestados por los servicios públicos de empleo.

Objetivos estratégicos:

- Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.
- Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de los desempleados de larga duración y los mayores de 55 años.
- Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.
- Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.
- Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

Objetivos estructurales agrupados en 6 ejes: Orientación; Formación; Oportunidades de empleo; Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; Emprendimiento; Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

En definitiva, el PAPE 2018 contiene los servicios y programas de políticas de activación para el empleo que han de desarrollar las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales, siendo el instrumento para su programación y coordinación.

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 | cms-asl@cms-asl.com)



Twitter



LinkedIn



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

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

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