

## Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas

MARÍA NIEVES MORENO VIDA *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Granada*  
 <https://orcid.org/0000-0002-0600-8332>

### 21. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

#### 21.1. MEDIDAS URGENTES

**-Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas. BOE 12-5-2023**

En este Real Decreto-ley se establecen fundamentalmente un conjunto de medidas urgentes en materia agraria y de aguas: En primer lugar, se dispone un conjunto de medidas de apoyo y ayudas directas para el sector agrario, contenidas en el título I. En segundo lugar, la norma incluye un conjunto de medidas de carácter fiscal en apoyo del sector primario, gravemente afectado por la sequía y las tensiones de los mercados internacionales. En tercer lugar, se incorporan medidas de flexibilización en materia de Política Agrícola Común y de ordenación sectorial. En cuarto lugar, se incorpora un conjunto de medidas en materia de aguas en el título II, que permitan hacer frente a la situación de sequía, así como energéticas que mejoren las condiciones productivas. Y en quinto lugar, se establecen en el Título III medidas en materia de transportes se incorpora un título III.

Junto a todo ello, el Real Decreto-ley incorpora una serie de medidas de carácter laboral y de Seguridad Social:

- 1) *Se modifica el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.*
  - Estableciendo la obligación concreta de prever medidas adecuadas frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos, incluida la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que estos concurren,
  - Resultando obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista cuando la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, emita aviso de fenómenos de nivel naranja o rojo y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras.
  - La disposición se enmarca en el desarrollo de la reciente Estrategia Española de Seguridad y Salud 2023-2027 y los Objetivos de Desarrollo sostenible de la Agenda 2030, relacionados con los efectos del cambio climático. Esta protección exige la

adopción de medidas preventivas y correctoras ante situaciones de riesgo para la salud de las personas trabajadoras ante situaciones urgentes y extremas que, por desgracia, cada vez son más habituales.

2) Por otro lado, las situaciones de sequía hidrológica y meteorológica, cíclicas en nuestro país, tienen como consecuencia una reducción de la actividad relacionada con los cultivos en todos sus ciclos, desde la siembra hasta la cosecha, así como con la ganadería. La repercusión se produce inmediata y directamente en el *empleo agrario* al producirse inevitablemente una disminución de la actividad productiva.

— Entre las medidas a poner en marcha se considera oportuno incluir la *prórroga de la reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de los trabajadores eventuales agrarios residentes en el territorio de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura* prevista en el artículo 24 del Real Decreto ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía (+SE)», así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía.

— Debe tenerse en cuenta que la situación descrita determina la necesidad de permitir, *como medida de Seguridad Social*:

- Que las empresas incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social y los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios establecido en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre que se encuentren al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tengan otro aplazamiento en vigor,
- Puedan solicitar un aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo devengo tenga lugar entre los meses de mayo a septiembre de 2023, para las empresas incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y entre los meses de junio a octubre de 2023, para los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

## 21.2. NORMAS LABORALES

### **-Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. BOE 1-3-2023**

El objetivo de esta ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Esta ley define las políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía.

Esta norma repercute de forma relevante en la regulación de las relaciones laborales:

— En el ámbito del *Empleo Público*, los arts. 11 y 12 de la ley establecen la obligación de las Administraciones públicas de garantizar los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e *implantar medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, y garantizar formación inicial y continuada al personal a su servicio sobre diversidad sexual, género, igualdad y no discriminación de las personas LGTBI*. Además, *incluirán en los programas de las pruebas selectivas de acceso al empleo público formación y conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI*.

— En el ámbito laboral destacan las siguientes medidas:

1) Medidas sobre Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral y en las políticas de empleo (art. 14): Se recogen un conjunto de medidas de promoción y garantía de la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI entre las que se incluyen:

— *Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado.*

— *Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad sexual y género y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.*

— *Velar por el cumplimiento efectivo de estos derechos a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes.*

— *Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.*

2) Medidas sobre Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas (art. 15):

— *Las empresas de más de 50 trabajadores deberán contar, en el plazo de 12 meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un “protocolo de actuación” para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.*

Sección 2.<sup>a</sup> Medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans:

- Conforme al artículo 54 (Fomento del empleo de las personas trans), el Ministerio de Trabajo y Economía Social diseñará *medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad de las personas trans y planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo*.
- El artículo 55 (Integración sociolaboral de las personas trans) prevé que las Administraciones públicas adoptarán las medidas necesarias para impulsar la integración sociolaboral de las personas trans y que *en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans*.
- La disposición final tercera *modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (el apartado 1 del artículo 11), incorporándose la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales*.
- La disposición final sexta *modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, procediendo a sancionar conductas discriminatorias y el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como la solicitud, en el marco de procesos de selección, de datos personales al respecto.
- Con el mismo fin, la disposición final novena *modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo* [letra a) del apartado 3 del artículo 4].
- La disposición final duodécima *modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*, ampliando la legitimación en los procesos para la defensa de los derechos LGTBI: Se introduce para ello un nuevo apartado 5 en el artículo 17 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, reenumerándose como apartado 6 el actual apartado 5.
- La disposición final decimocuarta *modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, para introducir la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual y características sexuales. Asimismo, se especifica que el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes. En relación a ello se modifican el art. 4, el art. 11, el art. 14, el art. 37, el art. 40, el art. 45, el art. 48, el art. 49, el art. 53, el art. 55.
- Se modifica también el apartado 1 del *artículo 17 ET*, estableciendo entre otras cosas que *serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación*. Además, *el incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma*.

- La disposición final decimosexta opera una modificación equivalente sobre el texto refundido de la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (modificando los arts. 14, 48, 49, 53, 82, 89 y 95).
- La disposición final decimoséptima *modifica la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público*, para prohibir contratar con la Administración pública a las entidades que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

**-V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (V AENC). Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. BOE 31-5-2023.**

El V AENC, firmado el 10 de mayo 2023, tiene *vigencia para tres años (2023-2025)*, y *mantiene la naturaleza jurídica y estructura de anteriores AENC*. Su naturaleza jurídica es así obligacional, recoge compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en los procesos negociadores de miles de ámbitos diversos, de sector y de empresa. Por tanto, sus previsiones son meras directrices u orientaciones, no cláusulas normativas de imperativo cumplimiento por los sujetos que negocien los convenios colectivos.

El V AENC recoge, además de los criterios para la determinación de los incrementos salariales en los años 2023 a 2025, con el objetivo de recuperar los salarios, así como determinadas recomendaciones sobre la estructura salarial, otras muchas materias relevantes. Los interlocutores sociales consideran por ello que este Acuerdo es probablemente el más completo y ambicioso de los cinco pactos de esta naturaleza aprobados hasta la fecha.

1) En materia salarial, el V AENC incluye una *previsión de incrementos salariales para los próximos tres años de al menos el 10%*.

- Los salarios negociados en los próximos años deberían incrementarse de acuerdo con las siguientes directrices: el 4% en 2023, el 3% en 2024 y otro 3% en 2025, con posibilidad de añadir un 1% adicional, como máximo, cada año si la inflación supera estos incrementos, con efectos desde el año siguiente.
- *No se ha incluido una cláusula de revisión salarial que garantice íntegramente el poder adquisitivo de los salarios caso de que la inflación supere tales parámetros.*
- Tampoco se han establecido indicaciones sobre incrementos salariales para el año 2022 con efectos retroactivos, que se dejan a criterio de los sujetos negociadores (la renuncia a pactar incrementos salariales para el 2022 con efectos retroactivos parece haber sido condición imprescindible para alcanzar el acuerdo).
- Se hace una llamada a los convenios para que atiendan a las circunstancias específicas de cada ámbito a la hora de fijar las condiciones salariales: Las partes negociadoras deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de tal manera que la aplicación de las directrices salariales establecidas podrán adaptarse en cada sector o empresa, con situaciones muy desiguales

de crecimiento, resultados o incidencia del incremento del SMI, teniendo como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo.

- 2) El V AENC incluye en su *capítulo II orientaciones para el impulso de la negociación colectiva*, a fin de preservar la vigencia de los convenios, reducir al máximo los bloqueos en la negociación, potenciar la constitución y funciones de las comisiones paritarias, así como el papel de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales. Se fomenta, además, la *apertura de nuevas unidades de negociación y la ampliación de las existentes*, con el objetivo de llevar la negociación colectiva a las nuevas formas de negocio y actividades que carecen aún de regulación convencional.
- 3) Destaca la especial atención que el V AENC dedica al *empleo y la contratación (capítulo III)*: el objetivo es contribuir desde los convenios colectivos a fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales, desarrollando las llamadas que el ET hace a la negociación colectiva, especialmente tras la Reforma laboral llevada a cabo por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

De esta forma, se *insta a que los convenios colectivos asuman y desarrollen las abundantes remisiones a la negociación colectiva que el Estatuto de los Trabajadores contempla* en relación con diversos aspectos del período de prueba, los contratos de duración determinada, el contrato para trabajos fijos-discontinuos, el contrato a tiempo parcial, y la contratación de jóvenes y de personas en transición en el empleo (promoviendo los contratos formativos y la formación dual como vía de inserción y recualificación).

- 4) Respecto a la *jubilación parcial*, los agentes sociales consideran que esta modalidad de jubilación y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas. A tal efecto, el *capítulo IV* del AENC dispone que los convenios colectivos impulsarán los mecanismos necesarios para la puesta en marcha de la jubilación parcial con contrato de relevo en cada uno de los sectores y empresas, en función de sus circunstancias y características propias; asimismo, los convenios potenciarán fórmulas de jubilación gradual y flexible para facilitar el tránsito desde la vida activa al retiro laboral.

Asimismo, las confederaciones signatarias del acuerdo instan al Gobierno a abrir la mesa de diálogo social para dar cumplimiento a lo previsto en la DA 1ª del RDL 2/2023, de 16 de marzo, sobre establecimiento de un nuevo marco regulatorio de la jubilación parcial dada la importancia de la jubilación parcial y el contrato de relevo como elementos esenciales para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad, pero también en relación con el coste de esta modalidad de pensión en el sistema de Seguridad Social.

- 5) Los criterios y las medidas contenidas en el *capítulo V sobre formación y cualificación profesional* buscan contribuir, por medio de la negociación colectiva, a “potenciar la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas”.

- 6) El V AENC también contiene en su *capítulo VI*:

— Orientaciones sobre modernización de las *estructuras salariales*,

- Fomento de los *planes de pensiones de empleo*: se apuesta por la incorporación en los convenios de los Planes de Pensiones de Empleo como medida de ahorro a largo plazo y de complemento de las pensiones públicas.
  - Una propuesta dirigida al Gobierno para que las *empresas contratistas* puedan repercutir en el precio de los contratos públicos los incrementos de costes laborales que se produzcan durante su vigencia y no se hubieran podido prever en el momento de la licitación.
  - Se recogen medidas concretas y buenas prácticas para hacer efectivo el *derecho a la desconexión digital*;
- 7) En el *capítulo VII*, las organizaciones firmantes expresan su preocupación por los indicadores de *incapacidad temporal derivada de contingencias comunes*, exhortando a la negociación colectiva a establecer procedimientos de análisis y seguimiento de las bajas laborales que contribuyan a reducir el número y la duración de dichos procesos. Una pretensión que finalmente ha sido aceptada por los sindicatos es la posibilidad de atribuir a las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social la supervisión de las incapacidades temporales por enfermedad común, a cuyo efecto se insta a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con dichas entidades con el propósito de “mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud, así como a reducir la lista de espera en el sistema público”.
- 8) El acuerdo aborda otras cuestiones para facilitar, a través de su desarrollo mediante la negociación colectiva, la conformación en las empresas de un ecosistema de relaciones laborales moderno al tiempo que más democrático, garantista, saludable e inclusivo: adaptación de las condiciones generales de *seguridad y salud en el trabajo* a las características de cada sector o de la organización empresarial y sus plantillas (*capítulo VIII*);
- 9) En el Acuerdo se *fomentan los instrumentos de flexibilidad interna* (clasificación profesional y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de las condiciones laborales fijadas en los convenios, ERTes y Mecanismo RED) como “una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas trabajadoras” (*capítulo IX*);

En este ámbito se recomienda a los convenios *potenciar y agilizar la movilidad funcional y extender las fórmulas de polivalencia funcional*, menos presentes en la práctica convencional de lo que podría considerarse razonable. También, como instrumento de flexibilidad, se incluyen *recomendaciones en materia de ordenación del tiempo de trabajo*. Aunque no hay referencia alguna a la jornada laboral de cuatro días, una de las cuestiones sin duda más actuales en esta materia, el Acuerdo recomienda promover la *distribución irregular de la jornada, flexibilizar los horarios y racionalizar los horarios*, siempre respetando el equilibrio entre las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras.

10) Otras materias que se abordan en el Acuerdo son las siguientes:

- *Implementación de los llamamientos realizados desde la ley a la negociación colectiva en materia de teletrabajo* (capítulo X);
- *Derecho a la desconexión digital* (capítulo XI);

- *Igualdad* entre mujeres y hombres (capítulo XII);
- *Inclusión laboral de personas con discapacidad* (capítulo XIII);
- *Promoción* de plantillas heterogéneas, favoreciendo la integración y no discriminación de las personas LGTBI (capítulo XIV);
- *Prevención* de las violencias sexual y de género en los centros de trabajo, garantizando los derechos de las víctimas (capítulo XV);
- *Transición tecnológica, digital y ecológica* (capítulo XVI). En relación con este último tema, merece ser destacada, por su novedad e importancia, la regulación que el acuerdo dedica a las obligaciones empresariales con relación al uso de *los algoritmos y la inteligencia artificial* en las relaciones laborales.

### 21.3. EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

**-Real Decreto 278/2023, de 11 de abril, por el que se establece el calendario de implantación del Sistema de Formación Profesional establecido por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. BOE 12-4-2023**

El Real Decreto 278/2023 tiene por objeto establecer el calendario de aplicación de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, cuyo ámbito alcanza a:

- a) Los elementos integrantes del Sistema de Formación Profesional, así como los instrumentos de gestión previstos en el título I de la Ley Orgánica.
- b) La implantación de las ofertas formativas del Sistema de Formación Profesional y sus modalidades y regímenes recogidos en los títulos II (oferta de formación profesional) y III (carácter dual de la Formación profesional y modalidades) de la Ley Orgánica, así como la extinción gradual de los currículos o planes de estudios de las actuales ofertas de formación en vigor y su equivalencia, a efectos académicos o profesionales.
- c) Los elementos vinculados a la impartición de la formación profesional, como son los centros y su régimen de funcionamiento, la colaboración de las empresas u organismos equiparados, el profesorado y los perfiles formadores recogidos en los títulos IV (Impartición de la Formación Profesional) y V (Profesorado y formadores o formadoras de distintos perfil) de la Ley Orgánica, que se atenderán a las especificaciones recogidas en el desarrollo reglamentario correspondiente a la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
- d) El procedimiento de acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral u otras vías, así como el servicio de orientación profesional en el marco del Sistema de Formación Profesional regulado por la Ley Orgánica, que se atenderán a las especificaciones recogidas en el desarrollo reglamentario correspondiente a la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
- e) Los procesos de evaluación y calidad que han de desembocar en los informes del estado del sistema contemplados en la Ley Orgánica.

- f) La participación en la gobernanza del Sistema de Formación Profesional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de acuerdo con lo establecido en el título XI (Organización competencia y gobernanza) de la Ley Orgánica, que se desarrollará de acuerdo con las especificaciones recogidas en el desarrollo reglamentario correspondiente a la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

#### 21.4. IGUALDAD

**-Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. DOUE núm. 132, de 17 de mayo de 2023. DOUE-L-2023-80668**

Esta Directiva establece requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igual salario por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres («principio de igualdad de retribución») consagrado en el artículo 157 del TFUE, y la prohibición de la discriminación establecida en el artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE, en particular a través de la transparencia salarial y mecanismos reforzados para su cumplimiento. Como se indica en su título, es una norma de “medidas” de transparencia retributiva y de “mecanismos” para su cumplimiento.

Muchos de los aspectos que se establecen en esta Directiva ya están incorporadas en nuestro ordenamiento jurídico laboral a través del RD 902/2020, incluso a veces mejorándola. Pero, no obstante, su transposición requerirá algunos ajustes o reformas en nuestro ordenamiento, como ocurre respecto al plazo de prescripción judicial español de un año que tendrá que revisarse en la ley laboral y procesal para cumplir el plazo mínimo de tres años establecido en el art. 21 de la Directiva.

La Directiva se aplica a los empleadores de los sectores público y privado y se aplica a todos los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral según se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, y habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

- Respecto a las medidas de transparencia retributiva que se establecen en la Directiva, hay que destacar la aplicación de la Directiva también a los solicitantes de empleo, para garantizar la transparencia retributiva previa al empleo.
- Se garantiza la “transparencia en las políticas de fijación de las retribuciones y de progresión retributiva” (proceso por el que un trabajador pasa a un nivel retributivo superior), pero los Estados miembros podrán eximir a los empleadores con una plantilla de menos de 50 trabajadores de la obligación relacionada con la progresión retributiva.
- Se reconoce el derecho a la información a los trabajadores: tendrán derecho a solicitar y a recibir información por escrito sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo. Podrán solicitar y recibir dicha información a través de sus representantes o a través de un organismo de fomento de la igualdad.
- Cuando las diferencias retributivas de género no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, los empleadores deberán corregir la situación en

un plazo razonable en estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de fomento de la igualdad.

- Se establece la obligación de una “Evaluación retributiva conjunta” cuando la información presentada en relación con las retribuciones demuestre la existencia de una diferencia en el nivel retributivo medio de las trabajadoras y los trabajadores de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores; cuando el empleador no haya justificado esa diferencia en el nivel retributivo medio sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género; y cuando el empleador no haya subsanado esa diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones.
- La nueva Directiva también incluye disposiciones sobre la indemnización a las víctimas de discriminación salarial (derecho de reclamar y obtener una indemnización o reparación íntegra, según determine el Estado miembro, por el perjuicio sufrido), y sobre las sanciones, incluidas multas, a los empleadores que infrinjan las normas.
- La Directiva sobre transparencia retributiva entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la UE. Los Estados miembros dispondrán de hasta tres años para «transponer» la Directiva adaptando su legislación nacional para tener en cuenta las nuevas normas: El plazo máximo para su transposición es el 7 de junio de 2026.

No obstante, la obligación de informar se aplica inicialmente a las empresas con 150 o más trabajadores (las empresas con 250 o más trabajadores deberán facilitar información correspondiente al año anterior a más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada año y las empresas que tengan entre 150 y 249 trabajadores deberán informar a más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada tres años).

Los empleadores con una plantilla comprendida entre 100 y 149 trabajadores facilitarán la información establecida en el apartado 1 correspondiente al anterior año natural a más tardar el 7 de junio de 2031 y posteriormente cada tres años.

Esta obligación de informar no se aplica a las empresas con una plantilla inferior a 100 trabajadores, que, no obstante, podrán facilitarla con carácter voluntario, o bien con carácter obligatorio cuando así lo exija el Derecho nacional. Recuérdese que la norma española establece la obligación de transparencia para todas las empresas y no solo para las de más de 100 personas trabajadoras.

**-Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» BOE 18-5-2023**

El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», tiene por objeto desarrollar reglamentariamente el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este RD se ha visto afectado por lo establecido en el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (que incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad) y por el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (que desarrolla los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en materia retributiva y luchar contra la misma, complementando la regulación contenida en el Real

Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en lo relativo al desarrollo del concepto y del contenido de las auditorías salariales).

Por ello, mediante este real decreto se modifican algunas disposiciones del RD 1615/2009, de 26 de octubre, relativas a los requisitos de las entidades o empresas candidatas y los criterios de valoración, para adaptarlo a lo establecido en los citados Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre.

Además, teniendo en cuenta la experiencia acumulada desde la aprobación del RD 1615/2009, de 26 de octubre, se considera oportuno revisar el procedimiento para la obtención y para la prórroga del distintivo para simplificar tanto la gestión administrativa de su concesión, seguimiento y prórroga, como la carga administrativa que supone para las empresas.

- 1) Respecto a los requisitos generales para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», en primer lugar, se establecen dos grupos de entidades o empresas candidatas en función de la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con requisitos comunes y específicos para cada grupo.

— Se establece el requisito de contar con un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre,

— y, para las empresas no obligadas a elaborar un plan de igualdad, tener medidas de igualdad depositadas en el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad o, en su caso, contar con un plan de igualdad voluntario conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

- 2) Se confiere mayor importancia a la trayectoria en el desarrollo de planes o medidas de igualdad, exigiendo la presentación de un informe de seguimiento o evaluación que comprenda un periodo mínimo de dos años, así como a contar con protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, conforme a lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- 3) Se refuerza el papel de la representación legal de las personas trabajadoras, exigiendo la presentación de una declaración de apoyo firmada por la mayoría de dicha representación o, en su ausencia, por la mayoría de la plantilla.
- 4) En el caso de las entidades o empresas candidatas que tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, se establece la obligación de que aquellas que no puedan formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y que cuenten con consejo de administración tengan que acreditar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su consejo de administración, de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.
- 5) En relación con los criterios de valoración, se modifica el artículo 10, atendiendo a la nueva normativa, valorándose la implantación, seguimiento, evaluación y resultados de las medidas contenidas en los planes de igualdad o en las políticas de igualdad, su carácter integral, la aplicación de medidas de acción positiva, la implantación, seguimiento y evaluación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, la desagregación por sexo de los datos y la

evolución y grado de implantación de las medidas de igualdad y de la situación de las mujeres y los hombres en la plantilla.

- 6) Respecto al procedimiento para la concesión y la prórroga del distintivo, se introducen modificaciones en el periodo de vigencia del mismo y en el seguimiento y control sobre el mantenimiento de las condiciones que dieron lugar a su concesión, así como criterios para su prórroga que consideren las obligaciones derivadas de la normativa que pudiera aprobarse con posterioridad a su obtención.
- 7) Por último, también es necesario adaptar el real decreto a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como al Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

## 21.5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**-Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.- Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. BOE 28-4-2023**

El 14 de marzo de 2023 el Consejo de Ministros adoptó el Acuerdo por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

La Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 ordena las actuaciones que se llevarán a cabo por los diferentes agentes relevantes en la prevención de riesgos laborales hasta 2027. A fin de conseguir el mayor impacto posible en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y en la reducción de la siniestralidad, la Estrategia pone el foco en aquellos aspectos que pueden contribuir más favorablemente a este objetivo. En concreto:

- Se actuará sobre las actividades de mayor peligrosidad y sobre los riesgos que producen daño en la salud de las personas trabajadoras.
- Se promoverá un mayor nivel de protección de los colectivos más vulnerables evitando cualquier tipo de violencia o discriminación, y
- Se integrará la perspectiva de género en la gestión de la prevención y se apoyará a las pequeñas empresas en la aplicación de la normativa.

Las líneas de actuación de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo se han alineado con otras estrategias y planes nacionales en materias fundamentales, tales como: la salud mental, la igualdad de hombres y mujeres, el cáncer laboral, la seguridad vial y el cambio climático, entre otras, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Asimismo, la Estrategia se complementará y desarrollará por los programas estratégicos de cada Comunidad Autónoma, acordados en el marco del diálogo social de sus territorios.

El objetivo final es lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente a la salud de las personas trabajadoras, y al progreso de las empresas y la sociedad. La Estrategia ordena en seis Objetivos estratégicos las prioridades que deben abordarse para alcanzar esta meta. Todos ellos están interrelacionados y precisan la colaboración de todos los agentes, cada

uno desde el ámbito de sus competencias y responsabilidades. El Acuerdo desarrolla cada una de las líneas de actuación que se incluyen a su vez en cada uno de los Objetivos propuestos.

**-Recomendación número 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptada en la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra del 10 al 21 de junio de 2019.**

Su objetivo es complementar las disposiciones del Convenio nº 190 de la OIT, adoptado simultáneamente en la misma Conferencia y ratificado por España el 25 de mayo de 2022.

**-Equipos de protección individual. - Decisión de Ejecución (UE) 2023/941 de la Comisión de 2 de mayo de 2023 relativa a las normas armonizadas para los equipos de protección individual elaboradas en apoyo del Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo. ([DOUE-L- 125, 11-5-2023](#))**

Se publican las referencias de las normas armonizadas relativas a los equipos de protección individual elaboradas en apoyo del Reglamento (UE) 2016/425 que figuran en el anexo I de la presente Decisión.

Además, se derogan la Decisión de Ejecución (UE) 2020/668 y la Comunicación 2018/C-209/03.

## **21.6. MIGRACIONES**

**-Ley 11/2023, de 8 de mayo, de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos. BOE 9-5-2023.**

A través de esta ley se lleva a cabo la transposición a nuestro ordenamiento jurídico de seis directivas de la Unión Europea.

En lo que afecta más directamente al ámbito laboral, mediante esta ley se transpone de forma parcial la *Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación*, y por el que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo, cuyo artículo 31 establece como fecha límite para la transposición el 18 de noviembre de 2023.

Para ello, el Título II de esta ley introduce las correspondientes modificaciones en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización; en concreto, en los artículos 22, 61, 62, 71, 73, 74 y 76, añadiendo un nuevo artículo 71 bis y una nueva disposición adicional vigésima.

En su nueva redacción, la citada ley establece la complementariedad del régimen nacional de autorización de entrada y residencia de profesionales altamente cualificados respecto al régimen de Tarjeta azul-UE, introduce los requisitos documentales y las garantías procedimentales y de movilidad requeridos por la Directiva 2009/50/CE, de 25 de mayo de 2009. Asimismo, y por cuestiones de sistemática normativa, se incluye la modificación de la letra a) del artículo 22.1 de la mencionada

Ley 14/2013, de 27 de septiembre, que amplía los trámites que podrán realizarse por vía telemática a través del Punto de Atención al Emprendedor.

Se excepcionan de la transposición que se lleva a cabo en esta norma los artículos 3.2.d), 17.7, 18 y 19 de la directiva, relativos a la introducción de excepciones a la aplicación del estatuto de residente de larga duración y a la expedición de autorizaciones de residencia autónomas a los miembros de la familia de los titulares de la Tarjeta azul-UE, que se prevén transponer en un futuro real decreto de modificación del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

Entre las novedades de la Directiva (UE) 2021/1883, de 20 de octubre de 2021, se encuentra el establecimiento de criterios de admisión más inclusivos para los titulares de la Tarjeta azul-UE, la facilitación de la movilidad y la reagrupación familiar dentro de la Unión Europea, procedimientos simplificados para empleadores reconocidos, la concesión de un nivel más elevado de acceso al mercado laboral y la ampliación del ámbito de aplicación a los familiares extracomunitarios de ciudadanos de la Unión Europea y a los beneficiarios de protección internacional.

De forma adicional, el título II de esta ley introduce mejoras en el régimen nacional de autorización de entrada y residencia de profesionales altamente cualificados regulados en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, complementario al régimen de la Unión Europea, y destinado a atraer profesionales y especialistas no incluidos en el ámbito subjetivo de la Directiva (UE) 2021/1883, de 20 de octubre de 2021. Entre los principales avances en el marco nacional se encuentran la ampliación del marco subjetivo a titulados de formación profesional de grado superior, la eliminación de requisitos de tamaño y facturación de los empleadores, ampliando su alcance a pequeñas y medianas empresas, y la ampliación de la vigencia de todas las autorizaciones de residencia reguladas en la ley a tres años renovables por dos más.

Además, en la Disposición adicional duodécima se regulan los *Planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo*.

Y en la Disposición final undécima se *modifica el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar*, en relación con la aplicación de los beneficios por la contratación de cuidadores en familias numerosas.

## 21.7. EMPLEO PÚBLICO

- **Planes de Igualdad.** - Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. BOE 21-3-2023
- **Comunidad Foral de Navarra. Servicio Navarro de Salud. Régimen de personal.**- Ley Foral 11/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. BOE 27-4-2023
- **Comunidad Foral de Navarra. Personal al servicio de las Administraciones Públicas.** Ley Foral 12/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto. BOE 27-4-2023

— **Comunidad Autónoma del Principado de Asturias. Empleo público.** Ley 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público. BOE 29-4-2023

## 21.8. NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL (SELECCIÓN)

**-Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. BOE 17-3-2023**

Esta norma se enmarca en el conjunto de reformas que integran el Componente 30 relativo a la sostenibilidad del sistema público de pensiones del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

La norma es resultado del diálogo social -resultando de esta negociación un acuerdo con las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, estando ausente del acuerdo la patronal por su oposición a la norma- y se inserta dentro del marco delimitado por las recomendaciones del Pacto de Toledo.

1º) Este último bloque de reformas tiene como objetivo fundamental un importante *refuerzo de la capacidad financiera del sistema* con el fin de establecer las bases que garanticen la sostenibilidad del sistema en los próximos treinta años.

Para ello se contemplan tres tipos de actuaciones:

- En primer lugar, el *incremento gradual de la base máxima* para homologar su nivel a los estándares europeos, al tiempo que se amplía la masa salarial sujeta a cotización.
- Esta subida dentro de un sistema contributivo lleva aparejada una subida de la pensión máxima sujeta a un decalaje temporal que hace posible maximizar el refuerzo de ingresos en el momento en el que las tensiones para el sistema serán más fuertes por el aumento del número de pensionistas asociado al baby boom.
- Con el fin de preservar el componente redistributivo propio de un sistema público de pensiones de reparto, se establece una novedosa *cotización de solidaridad* que grava, también de forma gradual y moderada, la masa salarial que supera la base máxima de cotización.
- La tercera de las medidas es el denominado *Mecanismo de Equidad Intergeneracional* (en adelante, MEI).

El diseño original recogido en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, se ajusta para despejar cualquier duda sobre la capacidad de esta cotización adicional como instrumento de estabilización financiera del sistema.

Se sustituye un mecanismo automático de recorte de la cuantía inicial de las pensiones, el factor de sostenibilidad, por un instrumento que responde a una lógica diametralmente distinta y que, en lugar de conducir a pensiones más modestas, garantizan que el sistema que hoy conocemos vaya a mantenerse en las próximas décadas a través de la recuperación del Fondo de Reserva.

2º) Por otro lado, esta última parte de la reforma comprometida en el Componente 30 del PRTR se ocupa también de la *equidad y suficiencia de las pensiones*:

- Se aborda el problema al que se enfrentan quienes acceden a la pensión de jubilación con carreras de cotización irregulares marcadas por la inestabilidad y la precariedad laboral; mujeres con amplios periodos de lagunas de cotización vinculadas al cuidado de los hijos; y los que se vieron más golpeados por la crisis económica y financiera de la pasada década.

\*Por una parte, se establece una *nueva configuración de esta regla, que toma al final del régimen transitorio un periodo de veintinueve años*, incorporando tres previsiones destacables:

- Primero, la *facultad de descartar las peores veinticuatro mensualidades de cotización*.
- Segundo, la *mejora de la regla de integración de lagunas*, vinculada a la consecución del objetivo de reducción de la brecha de género.
- Pero como garantía para quienes se jubilen a lo largo de las próximas dos décadas se prevé la *aplicación de la regla, hasta ahora vigente, de los últimos veinticinco años si la base reguladora de la pensión resultante es más beneficiosa* para la persona que accede a la pensión.

\*En la misma línea de refuerzo de la equidad, y corrección de la situación de discriminación estructural que han sufrido históricamente las mujeres en el mercado de trabajo, se prevé un *incremento del complemento por brecha de género* que, articulado como acción positiva, mejora la regulación introducida en el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras medidas en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, para acelerar el proceso de convergencia de la cuantía de las pensiones mujeres respecto de los hombres.

\*Se *refuerza y mejora la institución de las pensiones mínimas*, una medida con una relevante dimensión de género. En cumplimiento de la Recomendación 15 del Pacto de Toledo, *se fija de forma estructural un indicador objetivo de referencia* para marcar la evolución futura de las cuantías de las diversas modalidades con complemento de mínimos a fin de preservar el objetivo de suficiencia y de reducción de la pobreza.

Este real decreto-ley se estructura en una parte expositiva y una parte dispositiva, que consta de un artículo único con cuarenta y cuatro apartados, seis disposiciones adicionales, seis disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y diez disposiciones finales.

En el artículo único se procede a reformar y añadir distintos preceptos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1. El artículo 19.3 se modifica para establecer que la *actualización anual del tope máximo de las bases de cotización de los distintos regímenes*, conforme a la correspondiente LPGE, se efectuará en un porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas prevista en el artículo 58.2.

Este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2024 de acuerdo con la disposición final décima y se complementa con la disposición transitoria trigésima octava.

2. Se introduce un artículo 19 bis, que, en el marco de lo dispuesto en el artículo 147.1 LGSS que prevé que la *cotización* tenga en cuenta la remuneración total que se perciba, establece una *cuota*

*adicional de solidaridad* que varía en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización establecida en la LPGE del correspondiente año,

- Se establecen a ese efecto tres tramos de rendimientos, a los que corresponde un tipo de cotización progresivo.
- Conforme a la disposición transitoria cuadragésima segunda, la cotización adicional de solidaridad se incrementará desde el año 2025 hasta alcanzar en 2045 el tipo definitivo.

3. Se introduce un nuevo artículo 50 bis mediante el que se regula con rango de ley la resolución provisional de *pensiones reconocidas al amparo de normas internacionales* cuando se compruebe que el solicitante reúne todos los requisitos para acceder al derecho computando únicamente las cotizaciones efectuadas en España; así como cuando las pensiones se reconozcan a *prorrata temporis* como consecuencia de periodos que otro Estado haya certificado con carácter provisional, evitando así al beneficiario demoras innecesarias en el acceso a la pensión.

4. La nueva redacción del artículo 57 determina que cuando la pensión inicial quede limitada por la cuantía máxima establecida para el año en que se cause, las sucesivas *revalorizaciones anuales* que correspondan de acuerdo con el artículo 58.2 se efectuarán, la primera sobre dicho importe y las posteriores sobre el importe revalorizado del año anterior, norma que igualmente se aplica a las pensiones concurrentes.

Este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y se complementa con la disposición transitoria trigésima novena.

5. En el artículo 58 se modifica el apartado 2 y se añade un apartado 5.

- El primero de estos apartados recibe nueva redacción para garantizar que, en la modalidad contributiva, todas las pensiones del sistema y no solo la pensión mínima, como se decía en la redacción anterior, así como el complemento de brecha de género, se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior.
- El apartado 4 determina legalmente la fórmula para revalorizar las pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales de las que esté a cargo de la Seguridad Social española un tanto por ciento de su cuantía teórica.

Se deroga con efectos de 1 de enero de 2025 el apartado 4, toda vez que su contenido recibe nueva redacción en el artículo 57, que entra en vigor en esa misma fecha.

6. Se da nueva redacción al artículo 59 para establecer la forma en que debe calcularse el complemento por mínimos en el supuesto de pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales.

7. En el artículo 60 se modifica el apartado 1 y se incluye un nuevo apartado 7:

- Esta modificación tiene como finalidad *adecuar la aplicación de la norma al objetivo de reconocimiento del complemento por brecha de género también a los hombres* siempre que cumplan determinadas condiciones, para lo cual es preciso eliminar del cómputo

de períodos cotizados y bases de cotización anteriores o siguientes al nacimiento los beneficios en la cotización establecidos en el artículo 237 LGSS.

- Asimismo, se precisa cómo deben calcularse las pensiones de los respectivos progenitores para determinar cuál de ellas es más alta a efectos de acreditar los requisitos exigidos para obtener el complemento.
- La modificación del apartado 1. b) 3.<sup>a</sup> de este artículo se acompaña de la disposición transitoria cuadragésima cuarta para que pueda beneficiar también a hechos causantes anteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley y desde la vigencia del complemento por brecha de género.
- Asimismo, la disposición transitoria primera de este real decreto-ley determina que el importe del complemento de brecha de género establecido en el artículo 60 LGSS tendrá un incremento, adicional a la revalorización anual, del 10 por ciento en el bienio 2024-2025, que se distribuirá entre ambos ejercicios según determinen las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado.

8. Se corrige parcialmente lo establecido en la letra k) del artículo 71.1 para determinar que *las entidades gestoras de fondos de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo*, sean las que proporcionen a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la Tesorería General de la Seguridad Social, anualmente, antes de finalizar el mes de marzo y distribuida por cada uno de los meses a que corresponda, la información sobre las contribuciones empresariales a dichos instrumentos que sirva de contraste con la proporcionada por las propias empresas a efecto del control de las reducciones de cuotas.

9. Del artículo 77.1 se modifica la letra f) con el objetivo de adecuar el precepto a las modificaciones introducidas por la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las *personas con discapacidad* en el ejercicio de su capacidad jurídica, que ha suprimido la incapacitación judicial, sustituyéndola por diversas medidas de apoyo a la capacidad jurídica, particularmente la curatela.

- Este mismo motivo justifica la modificación de los artículos 234 y 352.2.c) y especialmente de la disposición adicional vigésima quinta.
- Además, la disposición transitoria tercera de este real decreto-ley determina que para aquellos supuestos en los que la incapacidad judicial haya sido declarada mediante sentencia con anterioridad a la entrada en vigor de la citada Ley 8/2021, de 23 de junio, se mantendrá la asimilación a la discapacidad en grado igual o superior al 65 por ciento prevista en la disposición adicional vigésima quinta LGSS en su anterior redacción.

10. La modificación de los artículos 82.4.b), 169.1.b), 170 y 174, así como de la disposición adicional primera.4 y la introducción de la disposición transitoria trigésima séptima en la LGSS dan nueva regulación a la *prestación de incapacidad temporal*:

- Determina la disposición transitoria cuarta de este real decreto-ley los términos en que debe aplicarse la vigencia transitoria de la normativa anterior.
- Entre otras reformas, se elimina la posibilidad de que las mutuas puedan dirigirse al INSS en caso de que el servicio público de salud haya desestimado la propuesta de alta.

- También se elimina la referencia al Instituto Social de la Marina en el párrafo cuarto del mismo artículo, en coherencia con la modificación que se propone respecto de la disposición adicional primera.4 LGSS
- Se sustituye la referencia a seis meses por 180 días, a fin de que la duración real del período de observación por enfermedad profesional pueda variar en función de los días que tengan los meses concretos en que se produzca.
- En relación con las competencias de control de los procesos de incapacidad temporal a partir del día 365, la entidad gestora ejerce la citada competencia a través de su inspección médica, sin intervención ya de los equipos de valoración de incapacidades u órganos equivalentes en Cataluña, pues la necesidad de asistencia sanitaria e impedimento para trabajar no implica para su comprobación una cualificación técnico-jurídica que haga necesaria la participación de profesionales distintos al facultativo médico.
- En consecuencia, el inicio del expediente de incapacidad permanente se articula a través de la emisión de un alta médica con propuesta de incapacidad permanente.
- También se incluye en la reforma que el agotamiento del plazo de 365 días sin emisión de alta médica suponga el pase automático a la prórroga de incapacidad temporal, sin necesidad de declaración expresa, con lo que se simplifica y clarifica la gestión.
- Si no hubiera prórroga, se mantiene como hasta el momento el procedimiento de disconformidad cuando el alta médica por curación, mejoría o incomparecencia al reconocimiento médico se emite al agotarse los 365 días.
- Asimismo, se determina el mantenimiento de la colaboración obligatoria en el pago de la prestación durante la prórroga de la incapacidad temporal hasta el alta médica del trabajador por curación, mejoría o incomparecencia, hasta el último día del mes en que el INSS emita el alta médica por propuesta de incapacidad permanente, o hasta el cumplimiento de los 545 días, finalizando en todo caso en esta fecha.
- Se recoge la obligación de las empresas colaboradoras voluntarias de pagar a su cargo la prestación de incapacidad temporal hasta la extinción del derecho al subsidio, incluida en su caso, la situación de prolongación de efectos económicos.
- Finalmente, se elimina la excepción relativa a los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dado que el Instituto Social de la Marina carece de inspectores médicos.

11. La nueva regulación dada a los artículos 117, 118, 119, 120 y 121, así como al artículo 127 bis y a la disposición transitoria cuadragésima tercera LGSS tienen como finalidad modificar y desarrollar el *MEI* previsto en la disposición final cuarta de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, disposición que por tanto se deroga mediante la disposición derogatoria única de este real decreto-ley.

- Dicho mecanismo consiste en una cotización finalista de 1,2 puntos porcentuales, que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social en los términos establecidos en los artículos citados.

- Desde 2033, el Fondo podrá efectuar los desembolsos necesarios para cumplir el objetivo de compensación de contribuciones al sistema y prestaciones previstas, tal como se establecía para el derogado Factor de Sostenibilidad, regulado anteriormente en el artículo 211 LGSS.
- Se efectúan las modificaciones oportunas para que se puedan incorporar al Fondo de Reserva de la Seguridad Social las reservas procedentes de la cotización finalista establecida para el MEI.
- La nueva disposición transitoria cuadragésima tercera establece que la aplicación del MEI tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023, nutriéndose por la cotización finalista que establece el artículo 127 bis hasta el año 2050.

12. En cuanto a la modificación de los artículos 190, 191.2 y 192 tiene como objetivo *mejorar la protección de los menores con cáncer y otras enfermedades graves*:

13. Se modifica el artículo 209, para *ampliar a 27 años el período a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación*, si bien tomando como referencia los 29 años anteriores al del mes previo al del hecho causante, de los cuales se seleccionan de oficio las 324 bases de cotización de mayor importe de todo el período:

- Para lo cual primero se integran las mensualidades en las que no haya existido la obligación de cotizar y, posteriormente, se actualizan las bases de cotización del período de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo, excepto las correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al del mes previo al del hecho causante, que se computan en su valor nominal.
- Esta nueva regulación se complementa con la disposición transitoria cuadragésima, que determina la aplicación gradual del nuevo período de cotización a incluir en la base reguladora
- También con la modificación de la disposición transitoria cuarta, apartado 7, ambas de LGSS, que prevé que se reconozca de oficio, respecto de quienes soliciten la pensión de jubilación desde 1 de enero de 2026 y antes de 1 de enero de 2041, que el cálculo de la base reguladora de la misma se efectúe aplicando, según resulte más favorable, la legislación vigente a 1 de enero de 2023 o la legislación posterior que resulte aplicable en función del año en que tenga lugar el hecho causante.
- Asimismo, establece un período transitorio específico entre los años 2041 y 2044 para incrementar el número de bases de cotización a incluir en el cálculo de la base reguladora según lo previsto en el artículo 209.1, en la redacción vigente a 1 de enero de 2023, a razón de seis meses por año, a efectos de determinar qué base reguladora es la más favorable para el trabajador.

14. Los apartados 2 y 3 del artículo 237 se modifican para ampliar a tres años el período considerado como cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, respecto de los períodos de excedencia por cuidado de familiares, así como los períodos de reducción de jornada que dan lugar a elevar al 100 por cien las cotizaciones computables.

15. Con la *modificación del artículo 247 se equipara el trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los períodos cotizados* para el reconocimiento de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal,

nacimiento y cuidado de menor, ya que se tienen en cuenta los períodos cotizados cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

Esta modificación se complementa con la supresión del apartado 3 del artículo 248, que desaparece en su nueva redacción.

16. La *mejora de las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial* es también la finalidad perseguida con la modificación del artículo 248:

- Se clarifica en el apartado 1 la situación de los trabajadores fijos discontinuos, que tienen el tratamiento de trabajadores a tiempo parcial a efectos del sistema de la Seguridad Social, para la determinación de la base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal.
- Además, la nueva redacción del apartado 2, relativo a la integración de períodos sin obligación de cotizar de estos trabajadores, elimina la previsión de que la base de cotización a tener en cuenta para cubrir dichos períodos deba ser, de entre las aplicables en cada momento, «la correspondiente al número de horas contratadas en último término», lo que incrementa la base reguladora.

17. El artículo 322 regula la *integración de períodos sin obligación de cotizar para los trabajadores autónomos*:

- Que se extiende a los seis meses siguientes a cada situación de cese de actividad y se cubre con la base mínima de la tabla general del este Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- Esta reforma se complementa con la modificación en la LGSS de la disposición adicional quincuagésima para incluir en los objetivos del Observatorio para el análisis y seguimiento de la prestación por cese de actividad por causas económicas, previsto en dicha disposición, el análisis de la integración de períodos sin obligación de cotizar de los trabajadores autónomos.

18. Se da nueva redacción a la disposición adicional primera.<sup>4</sup>, en relación con las reformas de la incapacidad temporal, y a la disposición adicional vigésima quinta.

19. La disposición adicional trigésima séptima se modifica para ampliar la previsión sobre acciones positivas dirigidas a reducir la brecha de género en el cálculo de las prestaciones en relación con las mujeres.

20. Se añade una disposición adicional quincuagésima segunda, que determina la inclusión, y los términos de ésta, en el sistema de la Seguridad Social de alumnos que realicen *prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación*, que incluyen las realizadas por alumnos universitarios y de formación profesional.

- Esta disposición conlleva la derogación de la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que regulaba esta materia.
- La disposición transitoria segunda de este real decreto-ley establece una reducción adicional en la cotización establecida en la disposición adicional quincuagésima.

21. La nueva disposición adicional quincuagésima tercera *incrementa progresivamente desde 2024 la pensión mínima contributiva de jubilación cuyo titular sea mayor de 65 años y tenga cónyuge a cargo*:

- Con la finalidad de que en 2027 no pueda ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos.
- Asimismo, se prevé la equiparación desde el año 2024 de las pensiones mínimas de viudedad con cargas familiares, pensiones con cónyuge a cargo, salvo incapacidad permanente total cuyos titulares sean menores de 60 años, a la cuantía de la referida pensión de jubilación.
- El resto de las pensiones mínimas se incrementará anualmente al igual que las anteriores, pero en un 50 por ciento.
- En cuanto a las pensiones no contributivas, una vez revalorizadas conforme dispone el artículo 62, se incrementaran adicionalmente cada año, en el mismo período y por el mismo procedimiento, pero con la referencia de multiplicar por 0,75 el umbral de la pobreza de un hogar unipersonal.

22. La nueva disposición transitoria trigésima octava regula el incremento anual de 1,2 puntos porcentuales de la base máxima de cotización desde el año 2024 hasta 2050.

23. La nueva disposición transitoria trigésima novena establece que la *cuantía máxima de la pensión inicial contributiva desde 2025* será la cuantía máxima fijada para las pensiones del sistema el año anterior, pero aplicándole el porcentaje previsto en el artículo 58.2 más un incremento adicional de 0,115 porcentuales acumulativos cada año hasta 2050, compensando así la mayor carga que supondrá para algunos trabajadores el incremento de la cotización.

Además, en esta misma disposición se determinan los incrementos adicionales aplicables desde 2051 hasta 2065 para el cálculo de la cuantía máxima de la pensión inicial en ese período.

24. La disposición transitoria cuadragésima primera establece un *sistema mejorado de integración de períodos sin obligación de cotizar* para el cálculo de las pensiones de jubilación de mujeres trabajadoras por cuenta ajena, así como para los hombres con determinadas condiciones, que se aplicará en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación sea superior al 5 por ciento.

25. Entre las *disposiciones del propio real decreto-ley*:

- 1) La disposición adicional primera da un mandato al Gobierno para que, previa negociación en el marco del diálogo social, presente ante el Pacto de Toledo una propuesta de modificación de la regulación de la jubilación parcial.
- 2) La disposición adicional segunda, prevé el impacto fiscal en la Ley 21/2021, de 28 diciembre; el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, y de las adoptadas en el presente real decreto-ley. Se establece un mecanismo por el que la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIREF) informará al Gobierno sobre el impacto de las medidas adoptadas a fin de garantizar la sostenibilidad financiera.
- 3) La disposición adicional tercera da un mandato al Gobierno para que informe periódicamente a la Comisión Permanente del Pacto de Toledo y a las Organizaciones empresariales y sindicales

más representativas del resultado de las proyecciones de gasto de pensiones públicas del informe de envejecimiento que elabora la Comisión Europea.

- 4) La disposición adicional cuarta, establece un *procedimiento especial para el ingreso de diferencias en la cotización de los empleadores encuadrados en el Sistema Especial para Empleados de Hogar*, respecto de las diferencias correspondientes a más de un periodo de liquidación y que sean superiores a 100 euros, que se hayan constatado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, las cuales serán liquidadas sin recargo alguno a través del sistema de domiciliación en cuenta.
- 5) La disposición final primera *modifica el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado*, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, a fin de adecuar el contenido de su disposición adicional decimoctava, a la que añade un nuevo apartado 7, a la nueva redacción del artículo 60 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 6) La disposición final segunda modifica la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, a fin de extender, en una nueva disposición adicional quinta, al *Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar el Mecanismo de Equidad Intergeneracional y la cotización especial de solidaridad* regulados en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 7) La disposición final tercera *modifica el artículo 37.6 ET*, a fin de ampliar los supuestos en que puede reducirse la jornada de trabajo para el cuidado de hijo, o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción durante la hospitalización y tratamiento continuado por estar afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente.
- 8) La disposición final cuarta, a su vez, *modifica de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, extendiendo a los empleados públicos los mismos beneficios.
- 9) La disposición final sexta modifica la disposición transitoria tercera del Real Decreto ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los *trabajadores por cuenta propia o autónomos* y se mejora la protección por cese de actividad, con la finalidad de establecer como referencia para la aplicación de los beneficios regulados en los preceptos a los que se refiere dicha disposición la base mínima de cotización establecida a 31 de diciembre de 2022, es decir, 960,60 euros, de forma que si durante la vigencia de estos beneficios se modificara de base de cotización continuarán aplicándose en los términos establecidos normativamente pero adaptándose las cuantías al supuesto de hecho que corresponda. Asimismo, se solventan otros problemas que ha planteado la aplicación transitoria de las normas afectadas.
- 10) La disposición final séptima introduce una disposición transitoria quinta en el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la *protección social de las personas artistas*, a fin de que la compatibilidad entre la pensión de jubilación con la actividad de creación artística por la que se perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual de las personas siga rigiéndose por la normativa anterior a la entrada en vigor del citado real decreto-ley, y se precisan las consecuencias del cese de la actividad artística de este colectivo en el caso de iniciar posteriormente una actividad de este tipo.

**-Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento. BOE 17-5-2023**

Con este real decreto se da cumplimiento a la recomendación 18 (de las 21 recomendaciones en defensa del mantenimiento y mejora del sistema público de pensiones) que se establece en el Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, en su sesión del día 27 de octubre de 2020.

La norma proviene de la disposición adicional cuarta de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, sobre mejora del marco regulador del acceso a la pensión de jubilación de las personas con discapacidad, que insta al Gobierno, en el plazo indicado en la citada disposición adicional, a impulsar una reforma del marco regulador establecido tanto en el Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de las personas trabajadoras que acreditan un grado importante de minusvalía, como en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

Además, se indica en la Exposición de Motivos que con esta norma se quieren resolver las dificultades de aplicación que se pusieron de manifiesto desde que comenzó a aplicarse el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por cuanto es muy difícil acreditar quince años de cotización estando afecto de una discapacidad del 45 por ciento cuando esta deriva de alguna de las patologías listadas en el artículo 2 del citado real decreto.

Con este real decreto se modifica el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

1- Modifica el título para adecuarlo a la vigente LGSS, eliminando la referencia al artículo 161 bis de la LGSS, que corresponde al ya derogado texto refundido de la LGSS de 1994.

2- Se modifica el artículo 1 para reducir a cinco años el período de tiempo durante el cual debe acreditarse haber cotizado estando afecto de una discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento debido a alguna de las patologías relacionadas en el nuevo anexo, si bien teniendo que acreditar también que la patología se ha padecido durante el período de quince años exigidos para alcanzar la pensión de jubilación.

3- También se modifica el artículo 2, al que se da nueva redacción, suprimiendo la relación de patologías determinantes de la reducción de la edad de jubilación, a fin de ubicarlas en el nuevo anexo, al que se podrán ir incorporando nuevas patologías y al cual se remite la nueva redacción del artículo.

4- Asimismo, se modifica el artículo 5:

Por una parte, con la finalidad de establecer que la persona trabajadora acredite, mediante informe médico, que ha estado afectada por alguna de las patologías relacionadas en el citado anexo, así como la fecha de inicio o manifestación de la misma,

- a) Sin perjuicio de seguir exigiendo que la acreditación de que la discapacidad deriva de dicha patología y de que el grado ha sido igual o superior al 45 por ciento durante al menos cinco años deba efectuarse necesariamente mediante certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales o del órgano correspondiente de la respectiva comunidad autónoma que haya recibido la transferencia de las funciones y servicios de aquel, la cual deberá indicar, en todo caso, la fecha en que se ha iniciado o se ha manifestado la discapacidad.
- b) Por otra parte, para acoger la doctrina del Tribunal Supremo en Sentencia 729/2017, de 27 de septiembre de 2017, se establece en el citado artículo la forma en que debe tenerse en cuenta la concurrencia en la persona trabajadora de patologías generadoras de discapacidad distintas de las recogidas en el anexo a efectos de anticipar su edad de jubilación.

5- También se incluye una nueva disposición final cuarta para autorizar la aprobación, mediante orden de la persona titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de un procedimiento para la inclusión de nuevas patologías generadoras de discapacidad, la cual fija algunas pautas, tales como el establecimiento de una comisión técnica, que será la encargada de proponer la incorporación de nuevas patologías en el anexo para garantizar la objetividad del procedimiento.

6- Por último, se incluye un anexo al que se incorporan las patologías generadoras de discapacidad que relacionaba el artículo 2 en su anterior redacción, al que se irán incorporando las nuevas patologías que, en su caso, se aprueben.

**-Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. BOE 17-5-2023**

El objeto de este real decreto es:

- Desarrollar el régimen jurídico establecido en el artículo 210.2 LGSS en los supuestos de acceso a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de aplicar el artículo 205.1.a) LGSS.
- Se desarrolla la previsión contenida en el artículo 210.2, penúltimo párrafo, respecto a la incompatibilidad de la percepción del complemento con el acceso al envejecimiento activo previsto en el artículo 214.
- Se establece la determinación de la cuantía a tanto alzado del complemento de demora del artículo 210.2.b) en aquellos casos en los que la cuantía de la pensión reconocida superase el límite establecido en el artículo 57 aplicable en la fecha del hecho causante.
- Se regulan otras cuestiones relativas al régimen del complemento económico que han de precisarse reglamentariamente, como la determinación de su importe en los supuestos en que la pensión de jubilación que determina el derecho al mismo se causa por totalización de períodos de seguro a prorrata temporis en aplicación de normativa internacional.

- 1) El artículo 2 regula las modalidades de abono del complemento económico:

— De acuerdo con lo previsto en el artículo 210.2 LGSS, las personas que accedan a la pensión de jubilación a una edad superior a la edad ordinaria de jubilación aplicable, siempre que al cumplir esta edad hubieran reunido el período mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b) LGSS, tendrán derecho a un complemento económico por cada año completo cotizado que transcurra desde el cumplimiento de los requisitos establecidos para acceder a esta pensión, que se abonará, a su elección, de alguna de las siguientes maneras:

- a) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año completo cotizado entre la fecha en que se cumplió la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión, en los términos del artículo 210.2.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- b) Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que se cumplió la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión, en los términos del artículo 210.2.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En aquellos casos en los que la cuantía de la pensión reconocida superase el límite establecido en el artículo 57 LGSS aplicable en la fecha del hecho causante, para el cálculo de la cantidad a tanto alzado, se tomará como pensión inicial anual la cuantía de la pensión máxima vigente en ese momento.

Cuando concurren más de una pensión de jubilación sobre la que proceda aplicar el complemento a que se refiere este artículo y la suma de todas ellas supere el límite al que se refiere el párrafo anterior, la cuantía a tanto alzado que corresponda a cada una de ellas se calculará tomando como pensión inicial anual el importe anual de la pensión ya minorada en aplicación de las normas de concurrencia de pensiones.

- c) Opción mixta, que consiste en una combinación de las opciones anteriores en los términos que se indican en el artículo siguiente.

— Cualquiera que sea la modalidad elegida, para el cómputo del período cotizado a considerar, no se tendrán en cuenta los periodos de permanencia en situaciones asimiladas a la de alta que no conlleven trabajo efectivo.

- 2) En el artículo 3 se establecen las reglas de determinación de la opción mixta de abono del complemento económico.

Las personas interesadas podrán optar por esta modalidad de pago del complemento cuando acrediten, al menos, dos años completos cotizados entre la fecha en que cumplieron la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión de jubilación, siempre que al cumplir esa edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b) LGSS. En este caso, el complemento se fijará del siguiente modo:

1. Para el cómputo del período cotizado a considerar, se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

2. Cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión de jubilación se acredite un periodo de dos a diez años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de:

a) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año de la mitad de ese período, tomando el número entero inferior. Se aplicarán a este porcentaje las previsiones establecidas en el artículo 210.2.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Una cantidad a tanto alzado por el resto del periodo considerado, determinada de acuerdo con lo indicado en el artículo 210.2 b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 2.1.b) de este real decreto.

3. Cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión se acredite un periodo de once o más años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de:

a) Una cantidad a tanto alzado por cinco años de ese período, determinada de acuerdo con lo indicado en el artículo 210.2 b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad social y en el artículo 2.1.b) de este real decreto.

b) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada uno de los años restantes, al que se aplicarán las previsiones establecidas en el artículo 210.2.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3) El artículo 4 se refiere a la determinación del complemento en el supuesto de aplicación de normas internacionales, cuando la pensión contributiva que determina el derecho al complemento se cause por totalización de períodos de seguro a prorrata temporis. En estos casos, el importe real del complemento será el siguiente:

a)- Si se ha optado por el porcentaje adicional previsto en el artículo 2.1.a) de este real decreto, dicho porcentaje se sumará al que con carácter general corresponda a la persona interesada de acuerdo con el artículo 210.1 LGSS, aplicándose la suma resultante a la base reguladora a efectos de determinar la pensión teórica, que no podrá ser superior en ningún caso al límite establecido en el artículo 57 LGSS. Al resultado obtenido se le aplicará la prorrata temporis que corresponda por la totalización de períodos de seguro.

En el supuesto de que la cuantía de la pensión teórica alcance el límite establecido en el artículo 57 LGSS sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo solo parcialmente, la persona interesada tendrá derecho a percibir la cuantía resultante de aplicar a la cantidad a que se refiere el tercer párrafo del artículo 210.2.a) LGSS la prorrata aplicada a la pensión a la que acompaña.

b)- En caso de haberse optado por la cantidad a tanto alzado a que se refiere el artículo 2.1.b), el importe del complemento a tanto alzado será el resultado de aplicar a dicha cantidad la prorrata aplicada a la pensión a la que acompaña.

c)- Si se ha optado por una combinación de porcentaje y cantidad a tanto alzado en el sentido del artículo 2.1.c), el importe real del complemento será el resultado de aplicar respectivamente a cada uno de ellos las reglas previstas en los apartados anteriores.

#### 4) Respecto al ejercicio de la opción, el artículo 5 establece que:

1-La elección por la modalidad de pago del complemento económico se efectuará en el momento de la solicitud de la pensión de jubilación. De no ejercitarse esta facultad en la solicitud de la pensión de jubilación, se aplicará el complemento económico en la modalidad a que se refiere el artículo 2.1.a).

2-Una vez elegida la modalidad a la que se refiere el apartado anterior, no podrá ser modificada con posterioridad.

5) Finalmente, el artículo 6 regula la incompatibilidad del complemento económico prevista en el artículo 210.2 LGSS con el acceso al envejecimiento activo regulado en el artículo 214 LGSS, estableciendo las siguientes reglas:

a) Cuando se hubiese optado por percibir el complemento bajo la modalidad de porcentaje adicional a que se refiere el artículo 2.1.a) de este real decreto, su percibo quedará suspendido durante el tiempo en que se aplique el régimen de compatibilidad del trabajo con la pensión de jubilación previsto en el artículo 214 LGSS.

b) Cuando se hubiese optado por percibir el complemento bajo la modalidad de cantidad a tanto alzado, a que se refiere el artículo 2.1.b), o bajo la fórmula prevista en el artículo 2.1.c), ambos de este real decreto, no será posible aplicar el régimen de compatibilidad del trabajo con la pensión de jubilación previsto en el artículo 214 LGSS.

No obstante, lo establecido en este artículo únicamente será de aplicación a las pensiones de jubilación reconocidas de acuerdo con lo previsto en el artículo 210.2 LGSS cuyo hecho causante sea posterior a 31 de diciembre de 2021.

#### **-Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. BOE 1-3-2023**

La ley consta de un artículo único, de modificación de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo de una disposición adicional y de una parte final compuesta por diecisiete disposiciones finales.

Dentro de las disposiciones finales se introducen medidas de carácter laboral y de seguridad social:

- La disposición final tercera *modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*, para reconocer como situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas bajas laborales en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la situación posterior a la interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, y el embarazo desde el día primero de la semana trigésima novena.
- La disposición final cuarta modifica el texto refundido de la *Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas*, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio, para introducir, en coherencia con las modificaciones operadas en el Régimen General de Seguridad Social, las situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruaciones incapacitantes

secundarias, por interrupción, voluntaria o no, del embarazo, y por embarazo desde el día primero de la semana trigésima novena.

- Las disposiciones finales quinta y sexta modifican, respectivamente, el texto refundido de la *Ley sobre Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia*, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio, y el texto refundido de la *Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado*, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, para proceder a idéntico cambio.
- Las disposiciones finales séptima a novena modifican respectivamente el *Reglamento General del Mutualismo Administrativo*, aprobado por Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo; el *Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas*, aprobado por Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre; y el *Reglamento del Mutualismo Judicial*, aprobado por Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio.
- Las disposiciones finales décima y undécima modifican, respectivamente, el *Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural* y la *Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero*.
- La disposición final decimotercera modifica el *Estatuto de los Trabajadores modifica la letra d)* del apartado 1 del artículo 45 Estatuto de los Trabajadores.
- La disposición final decimocuarta modifica el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, respecto al apartado tres del artículo 4, que modifica el artículo 177 LGSS (situaciones protegidas a efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor).

## 22. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL

### *Negociación colectiva*

#### **-STS-SOC nº 229/2023, de 29/03/2023**

ACUERDO COLECTIVO NO ESTATUTARIO. PREMIO POR PERMANENCIA. Los pactos de eficacia limitada no se integran en el sistema de fuentes de la relación laboral, y dado su contenido de carácter exclusivamente obligacional, no gozan del efecto de ultraactividad propio de las cláusulas normativas de los convenios colectivos estatutarios, ni generan por sí solos condiciones más beneficiosas. Consecuentemente, la finalización de la vigencia del pacto extraestatutario existente sobre plus salarial por permanencia en la misma empresa establecido con una vigencia concreta no genera una condición más beneficiosa que trascienda de la vigencia del pacto. Se desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina.

***Derecho de huelga*****-STS 128/2023 09-02-2023 Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

En la sentencia anotada el TS confirma decisión de instancia que apreció vulneración de los DFFF a la libertad sindical y a la huelga en el cómputo por la empresa del tiempo de ejercicio del derecho de huelga a los efectos de la valoración del absentismo para el devengo del premio por presencia. Rechaza la Sala Cuarta el criterio de la sentencia recurrida, que no apreció lesión del derecho de huelga por inexistencia de impedimento para su ejercicio y entendió que el cómputo del tiempo de ejercicio era cuestión de legalidad ordinaria que no cabía acumular al procedimiento especial de tutela; entiende por el contrario el TS que tal es cuestión directamente relacionada con el DF y que no se están acumulando acciones indebidamente, siendo adecuada la modalidad especial de tutela.

En cuanto al fondo, reitera criterios de SSTs de 19.04.2004, R. 36/2003, y 26.04.2004, R. 96/2003: no cabe admitir la existencia de unos incentivos disuasores del ejercicio del derecho de modo que se prime la no realización de la huelga cuando el convenio colectivo no contiene previsión contraria al respecto, que sería lícita conforme a STC 189/1993. Para que el tiempo de huelga pueda incidir de manera negativa en el cómputo del complemento o plus es preciso que así se haya hecho constar expresamente en el convenio de aplicación; el silencio del convenio colectivo no puede interpretarse como autorización para ello, sino que debe interpretarse en el sentido más favorable al ejercicio del DF.

***Prohibición de discriminación en el empleo*****-STSJ de Cataluña-SOC núm. 954/2023, de 13 de febrero (Recurso de suplicación núm. 4507/2022). Ponente: JOSE QUETCUTI MIGUEL.**

Vestimenta de trabajo. La empresa establece como uniforme de verano para empleados y empleadas una camiseta que, a la altura del pecho, lleva inscrita la palabra la palabra “EVOLOGIC” y la leyenda “Pregúntame por el carburante más avanzado del mercado”. Discriminación indirecta por razón de sexo: inexistencia. Las camisetas no parecen suponer una sexualización de la mujer, pues considerar que el mero hecho de que en las camisetas exista una grafía en la zona del pecho constituye, *per se*, un reclamo sexual en la trabajadora y no en el trabajador, implica un juicio moral y una anatemización del cuerpo de la mujer, idea esta que contradice manifiestamente el principio de igualdad de hombres y mujeres.

***Relación laboral*****-STS-SOC núm. 42/2023, de 18 de enero de 2023, Recurso de Casación núm. 1805/2021. Ponente: JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE.**

El TS declara que para resolver si existe o no relación laboral entre los odontólogos que prestan servicios en una clínica franquiciada, hay que atender a las circunstancias de cada caso. Se debate en el recurso la naturaleza de la relación que une a los odontólogos con la empresa demandada en tanto franquicia de la que opera a nivel nacional como clínica odontológica “Vitaldent”, teniendo en cuenta que las personas que prestan los servicios están integradas en el RETA, han suscrito contratos como TRADES, y concertado pólizas individuales de responsabilidad civil. Para resolver la cuestión la Sala examina los precedentes doctrinales sobre vinculación entre Clínica y profesionales de la Odontología, y, ante las discrepancias existentes unifica la doctrina.

Así, teniendo presente la singularidad de cada caso, declara, que no existe relación laboral en la prestación de servicios de Odontología que discurre entre Clínica franquiciada y Profesionales cuando, en casos como el presente, no se acredita dependencia, sino libertad para fijar días y horarios de actividad; se percibe un porcentaje de la facturación derivada de los servicios prestados, pero afrontando el riesgo de impago; cada profesional abona un canon a la Clínica por utilizar sus instalaciones; los precios son fijados por cada profesional, existiendo una guía orientativa de la franquiciadora; de la facturación se descuenta un porcentaje por los materiales y medios personales facilitados por la empresa franquiciada; y no existe Dirección médica en la clínica, ni hay superior jerárquico de los Odontólogos.

### ***Clasificación profesional***

**-STS-SOC núm. 291/2023, de 20/04/2023, núm. de Recurso: 1080/2020. Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Clasificación profesional: Prescripción inexistente. No es posible entender que la determinación de la categoría profesional que debe corresponder a las funciones que está desempeñando el trabajador se califiquen como obligación/derecho de tracto único porque no constituye una prestación de cumplimiento en un acto en el que se debe entender cumplida la misma, sino que se está desarrollando de forma sucesiva mientras se está prestando el servicio y se percibe la retribución, que debe ser acorde con las funciones desempeñadas.

Precisamente por la existencia de esa obligación de tracto sucesivo, desde otra perspectiva, atendiendo a la posición en la que se coloca la empresa ante esa situación, manteniendo al trabajador en esas funciones sobre las que se dice que no se corresponden con la categoría pactada, no se podría entender que la acción de adecuada clasificación profesional que le asiste al trabajador solo pueda formularla dentro del primer año de desempeño de tales funciones cuando esa conducta empresarial se sigue manteniendo por lo que ese incumplimiento continuado permite al trabajador accionar su adecuada clasificación mientras persista y no sea corregido.

Funciones de superior categoría desde el inicio de la relación laboral: No se trata de calificar como fraude de ley la asignación de funciones de superior categoría para con ello eludir los mandatos constitucionales, legales y convencionales que son aplicables. El art. 63 y 64 del Convenio colectivo establecen las reglas a seguir en materia de movilidad funcional y encomienda de funciones de superior categoría profesional. Indicándose expresamente en el art. 64.5 que en ningún caso el desempeño de funciones de una categoría profesional superior supondrá la adquisición de la categoría superior ni la consolidación de las retribuciones que se han venido percibiendo durante dicho período. El único procedimiento válido para adquirir una categoría profesional superior es superar un proceso selectivo de promoción interna. De esta previsión no está excluida la realización de funciones desde el inicio de la relación laboral

### ***Tiempo de trabajo***

**-SAN-SOC núm. 41/2023, de 24 de marzo. Ponente: JOSÉ PABLO ARAMENDI SÁNCHEZ.**

Conflicto colectivo: se estima en parte la demanda declarando que la decisión empresarial de retirada obligada de los días de descanso prevista en el art. 50 del convenio colectivo debe realizarse al trabajador por escrito y con un preaviso de cinco días. Todo ello por cuanto dicha medida constituye una distribución irregular de jornada conforme STS que se cita y por aplicación de las previsiones en materia de información del contenido del contrato de trabajo contenidas en el art. 8.5 ET y normativa

reglamentaria que lo desarrolla. La pretensión relativa a que la retirada de determinados descansos establecida en el art. 50 del convenio colectivo se comunique siempre en tiempo de trabajo se rechaza dado que nada impide que se comunique por medios ordinarios fuera del tiempo de trabajo y que se declare que se evite la vulneración del derecho a la desconexión digital fuera del mismo no constituye un conflicto que responda a una controversia cierta y real, sino que se viene a formular una consulta al tribunal.

### **Salario**

**-SAN-SOC núm. 35/2023, de 16 de marzo. Ponente: ANA SANCHO ARANZASTI.**

Conflicto colectivo. Plus de distancia y transporte. La AN estima parcialmente la demanda interpuesta por CC.OO. y UGT-FICA en interpretación del art. 18 del CC de la empresa Siemens Rail Automation S.A.U que regula el denominado plus de distancia y transporte, por entender los citados sindicatos que el importe de dicho plus no puede abonarse de forma proporcional a los días en que se acude a trabajar, a excepción del periodo vacacional, que expresamente se regula en el precepto. Previa desestimación de las excepciones procesales, el tribunal analiza la naturaleza del citado plus y atendiendo a las normas de interpretación de los convenios, concluye que dicho plus compensa los gastos de locomoción producidos en los días laborables del mes, pero no como pretende la empresa en “días laborables efectivamente trabajados”, estipulando una cuantía equivalente a la del abono transporte B2 de la Comunidad de Madrid. Y se aclara que, junto con la excepción del periodo vacacional, los periodos de suspensión del contrato de trabajo previstos en el art. 45 ET no producen el devengo del citado plus, pues no existen “días laborables” cuyos gastos de locomoción hayan de ser indemnizados, al encontrarse el contrato en un lapsus temporal en que el contrato no produce efectos, a la espera de su reanudación. Todo ello sin perjuicio de que el importe del plus sea abonado proporcionalmente al tiempo trabajado si dicho periodo suspensivo no abarca la totalidad del periodo en que aquél ha de devengarse.

**-STS-SOC 339/2023, de 10/05/2023, núm. de Recurso: 2623/2020. Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Complementos salariales: el trabajador -parte recurrida en el actual recurso- tiene derecho a percibir el complemento de flexibilidad prevista en el artículo 55, en conexión con el artículo 23.4, del convenio colectivo de la empresa, aun cuando haya percibido la compensación por flexibilidad horaria que se incluye en la retribución establecida por el artículo 113 del convenio colectivo para los contratos de duración determinada.

De conformidad con el artículo 24.3 del convenio colectivo, el complemento de flexibilidad se adquiere por haber estado adscrito al horario flexible durante un determinado periodo de tiempo. Durante esa adscripción, los trabajadores temporales percibían la compensación por flexibilidad incluida en su retribución y los trabajadores indefinidos deberían haber percibido el complemento de flexibilidad. Pero el derecho a la adquisición del complemento de flexibilidad requiere únicamente, de unos y de otros, que hayan estado adscritos al horario flexible durante un determinado periodo de tiempo.

***Sucesión de empresa. Subrogación*****-STS 96/2023 01-02-2023 Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Se cuestiona si la subrogación por cambio de contratista que impone el Convenio Estatal de Hostelería y el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, es igualmente aplicable respecto a los trabajadores de una empresa subcontratada por la adjudicataria que pierde la contrata, o debe limitarse exclusivamente a los que integran la plantilla de esa empresa saliente.

El recurso sostiene que el V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería se extiende a los trabajadores pertenecientes a la empresa subcontratada por la saliente. La sentencia concluye que la correcta interpretación del acuerdo colectivo no puede ser otra que la de entender que la obligación de subrogación no queda limitada restrictivamente a los trabajadores de la empresa titular de la contrata sobre la que opera el cambio de adjudicatario sino que debe abarcar a los que en esa misma contrata puedan estar prestando los servicios sobre los que opera la subrogación en virtud de cualquier título jurídico válido en derecho, en favor y bajo el ámbito de la actividad de aquella empresa titular hasta la fecha de la contrata. Lo que conduce a concluir que la nueva adjudicataria se encuentra obligada a subrogarse en la relación laboral de la actora.

Los firmantes del Acuerdo han querido atribuir un amplio alcance a la obligación de subrogación, para incluir una actividad no directamente realizada por la empresa titular sino por terceras empresas vinculadas con ella mediante alguno de esos instrumentos jurídicos.

**-STS-SOC (Pleno) núm. 197/2023, de 15 de marzo (RCO núm. 212/2022). Ponente: ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO.**

CENPOL SEGURIDAD S.SL. Despido colectivo de hecho. Cambio de contratista para la vigilancia y seguridad de los centros de acogida a inmigrantes (Canarias), al principio dirigida a los establecimientos hoteleros (gestionados por Cruz Roja) en que se alojaban y finalmente a los centros de acogida preparados al efecto (gestionados por Tragsa). Motivo 1º: infracción de las normas reguladoras de la sentencia por insuficiencia de hechos probados. Desestimación por no estar ausentes los imprescindibles y resultar factible completarlos a partir de las pruebas documentales existentes. Motivo 2º: revisión de hechos probados que no cumple las exigencias legales. Aplica doctrina y desestima. Motivo 3º: cuando la empresa entrante viene convencionalmente obligada a asumir a ciertos trabajadores se produce la subrogación empresarial y no cabe invocar la doctrina sobre sucesión de plantillas so pretexto de que ha asumido a menos de la mitad. Aplica doctrina. De acuerdo con Ministerio Fiscal, desestima recurso frente a STSJ 642/2022 Las Palmas de Gran Canaria.

***Suspensión del contrato*****-STS 132/2023 14-02-2023 Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Se contempla la impugnación colectiva de suspensión de contratos por fuerza mayor al encontrarse en uno de los supuestos de hecho descritos en el artículo 22.1 del RD ley 8/2020, por reducción de la actividad como consecuencia del Covid-19.

El sindicato interesa que se declare no ajustado a derecho el ERTE. La sentencia descarta que opere la cosa juzgada y en cuanto al cumplimiento de los requisitos formales la sentencia expone el alcance de las exigencias legales y jurisprudenciales sobre el escrito de formalización y desestima el recurso por varias razones y básicamente por no ajustarse a las exigencias procesales. El recurso

mezcla valoraciones fácticas críticas (sin haber instado revisión de hechos) con razonamientos de Derecho y en ocasiones se basa en presupuestos fácticos indemostrados, estando condenada al fracaso la forma de reelaborar el relato de lo acaecido pues se separa por completo de los requerimientos normativos.

El recurso no ha redactado con el necesario rigor y claridad las causas de impugnación de la sentencia; no ha razonado la pertinencia y fundamentación de cada motivo; tampoco aparece explicitado y argumentado el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas; olvida con frecuencia que está cuestionando el tenor de una sentencia y se dirige directamente hacia la conducta empresarial, muchas veces valorada o descrita en términos incompatibles con los hechos declarados probados.

**-STS 135/2023 15-02-2023 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

La Sala IV, en Pleno, casa y anula la sentencia recurrida y en su lugar, estima la demanda para reconocer como fecha de inicio y efectos del ERTE ETOP (Covid-19), con carácter retroactivo, el día 1/11/2021. Consta que tuvo lugar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas vinculadas a las consecuencias del COVID 19 que sigue a un ERTE por Fuerza Mayor COVID 19. Se pretende que el nuevo ERTE ETOP tenga efectos retroactivos desde la finalización del anterior ERTE FM, tal como se acordó en el pacto suscrito durante el período de consultas. Sostiene el Alto Tribunal que el Oficio de la Autoridad Laboral negando tales efectos retroactivos, con “información” que incide directamente sobre el fondo del asunto se trata de una resolución recurrible al no ser de mero trámite ni meramente informativa.

Seguidamente se reconocen los efectos retroactivos pretendidos en virtud del artículo 5 RDL 18/2021, de 28 de septiembre. Tras una profusa labor argumental sobre el alcance de dicho precepto, sostiene que la regla general del art 47.3 ET debe ceder ante la especial, art 5 del RDL 15/2021, dirigida, específicamente a los ERTES ETOP derivados del COVID 19 que siguen a un ERTE por fuerza mayor vinculada al COVID 19, en el que expresamente se prevé que la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de la finalización del ERTE por fuerza mayor. A esta previsión se ajusta el contenido de la fecha de efectos convenida en el acuerdo de consultas.

***Despido improcedente***

**-STS-SOC (Pleno) núm. 197/2023, de 15 de marzo (RCO núm. 212/2022). Ponente: ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO.**

CENPOL SEGURIDAD S.SL. Despido colectivo de hecho. Cambio de contratista para la vigilancia y seguridad de los centros de acogida a inmigrantes (Canarias), al principio dirigida a los establecimientos hoteleros (gestionados por Cruz Roja) en que se alojaban y finalmente a los centros de acogida preparados al efecto (gestionados por Tragsa). Motivo 1º: infracción de las normas reguladoras de la sentencia por insuficiencia de hechos probados. Desestimación por no estar ausentes los imprescindibles y resultar factible completarlos a partir de las pruebas documentales existentes. Motivo 2º: revisión de hechos probados que no cumple las exigencias legales. Aplica doctrina y desestima. Motivo 3º: cuando la empresa entrante viene convencionalmente obligada a asumir a ciertos trabajadores se produce la subrogación empresarial y no cabe invocar la doctrina sobre sucesión de plantillas so pretexto de que ha asumido a menos de la mitad. Aplica doctrina. De acuerdo con Ministerio Fiscal, desestima recurso frente a STSJ 642/2022 Las Palmas de Gran Canaria.

### ***Despidos colectivos***

#### **-STS 62/2023 24-01-2023 Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

ELCOGÁS. Despido colectivo. Acuerdo en sede judicial mediante el que se pacta una menor indemnización para los trabajadores de edad igual o superior a 60 años. No supone una discriminación por razón de edad. Se trata de un acuerdo transaccional en una empresa privada.

Existe una justificación objetiva, razonable y proporcionada para esa diferencia de trato. Los trabajadores de esa edad están más próximos a la jubilación y gozan de un mayor nivel de protección en materia de seguridad social.

### ***Aspectos procesales***

#### **STS nº 443/2023, 31 de Marzo de 2023**

-El TS unifica doctrina y declara que la ausencia de videgrabación o acta del juicio no comporta la automática nulidad de todo lo actuado posteriormente, siendo posible si se alega y argumenta la indefensión que ello acarrea

Estima la Sala el recurso interpuesto por la Administración actora y declara válida la extinción de la relación laboral de la trabajadora demandante. Se discute en el pleito si, en el marco de un procedimiento por despido, la ausencia de grabación del juicio oral por problemas de carácter técnico, con la consiguiente imposibilidad de disponer de la misma en el momento de interposición del recurso de suplicación, constituye causa de nulidad.

Al respecto señala el Tribunal que tanto la doctrina constitucional como la de la Sala tienden a evitar la declaración automática de una nulidad de actuaciones como consecuencia de la infracción cometida, exigiendo en todo caso la valoración de las circunstancias concurrentes a fin de valorar si se ha producido indefensión. Existiendo en el presente caso discrepancias doctrinales sobre la materia, el TS procede a su unificación y afirma que la infracción de las normas sobre grabación del juicio o elaboración de Acta del mismo no comporta la automática nulidad de todo lo actuado posteriormente, siendo la misma posible si se alega y argumenta la indefensión que ello acarrea. En el supuesto examinado la sentencia recurrida constató que la innegable infracción de garantías procesales no fue de tal entidad que generase indefensión a la hora de formalizar el recurso de suplicación por la trabajadora.

### ***Empleo público***

#### **-STS-SOC núm. 959/2022, de 14 de diciembre de 2022, Recurso Núm: 4399/2019. Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

El Supremo confirma la improcedencia del reconocimiento de derechos de salarios de vacaciones a personal docente interino.

Ha lugar al recurso interpuesto por la Comunidad de Madrid, se revoca la sentencia impugnada y se confirma la resolución que denegó la solicitud de reconocimiento de derechos administrativos y económicos relativos a los meses de julio, agosto y días proporcionales de septiembre de los cursos lectivos en los que el solicitante fue cesado cada 30 de junio como funcionario docente en régimen de interinidad y abono de indemnización por dichos ceses.

Tal y como tiene declarado la jurisprudencia la finalización del vínculo de relación de servicio se produce en las respectivas fechas de los ceses del personal funcionario interino -que en este caso fueron al 30 de junio de cada uno de los años reclamados-, y la iniciación de una nueva relación de servicio al inicio del siguiente curso escolar no invalida los efectos jurídicos de cada uno de los ceses precedentes, y, por ende, no otorga derecho alguno al funcionario interino en esta situación para percibir retribuciones por el periodo de tiempo transcurrido entre el cese anterior y el inicio de una nueva relación de servicio, como tampoco otorga derecho al reconocimiento de otros efectos de índole administrativa, como antigüedad o cómputo de servicios prestados, en relación al indicado periodo.

**-STS, Contencioso-Administrativo, núm. 14/2023, de 12 de enero de 2023, Recurso de Casación Núm: 3742/2020. Ponente: PABLO MARIA LUCAS MURILLO DE LA CUEVA**

El Supremo confirma que los procesos de estabilización de los funcionarios interinos no vulneran el derecho europeo.

No ha lugar al recurso de casación interpuesto contra la sentencia que declaró la conformidad a derecho del Acuerdo por el que se aprueba la oferta de empleo público para estabilización de empleo temporal del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, en virtud de lo establecido en el art. 19.Uno.9 de la Ley de Presupuestos para 2018.

Conforme a lo establecido por la jurisprudencia de la Sala, no hay un derecho que opere de forma automática, permitiendo a los funcionarios interinos mantenerse indefinidamente en la función pública, cuando la Administración en un intento, precisamente de reducir la temporalidad en el empleo público para evitar el abuso que podría comportar su duración, aplica el TREBEP, incluyendo las plazas, con los criterios legalmente establecidos, en la oferta pública de empleo, sin que ello infrinja la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICEF y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que se basa fundamentalmente en reconocer que los contratos de duración indefinida son la forma más común de relación laboral.

**-STS, Contencioso-Administrativo, núm. 78/2023, de 24 de enero de 2023, Recurso de Casación Núm: 3960/2021. Ponente: MARIA DEL PILAR TESO GAMELLA**

El TS da la razón a Liberbank frente a la reclamación de los trabajadores prejubilados con anterioridad al acuerdo en el que se estableció la aportación extraordinaria a los planes de pensiones que se abonarían en el momento de la jubilación

Estima la Sala el recurso de la entidad financiera recurrente y declara que el trabajador demandante no tiene derecho a que la empresa efectúe las aportaciones al plan de pensiones correspondientes al periodo en que estuvieron suspendidas por aplicación de un Acuerdo del año 2013.

En dicho acuerdo se establecía la suspensión de las aportaciones a los planes de pensiones durante siete años; para compensar la pérdida de aportaciones los participantes en activo se beneficiarían de unas aportaciones extraordinarias durante siete años; los que hubieran causado baja durante la suspensión de las aportaciones antes de acabar el periodo de aportaciones extraordinarias, se beneficiarían de una aportación extraordinaria que se abonaría en el momento de la baja de la empresa. Señala la Sala que el terno literal del Acuerdo se refiere sólo a los trabajadores en activo que causen baja en el periodo temporal que establece, periodo en el que no se encuentra comprendido el demandante, al causar baja con anterioridad a la suspensión de las aportaciones ordinarias y adicionales y antes de finalizar el periodo de aportaciones extraordinarias. Y es que se acogió a la prejubilación

ofertada por la empresa, de tal forma que la fecha de baja en la misma no puede identificarse con la de la jubilación ordinaria sino con la de la prejubilación, que supuso el cese definitivo en el trabajo.

**-STS, contencioso-administrativo, núm. 125/2023, de 02-02-2023. Ponente: PABLO MARIA LUCAS MURILLO DE LA CUEVA**

La Sala Tercera estima el recurso de casación y anula una sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha reconociendo que el personal estatutario temporal tiene derecho a la carrera profesional porque ésta forma parte de las condiciones de trabajo y no hay razones objetivas en el sentido de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE. A lo que añade la Sala que, si bien la remoción de los actos consentidos solamente puede lograrse, de ser procedente, a través de la revisión de oficio, en este caso la Administración castellano-manchega no debió de tener duda de que esto era lo que le pedía la recurrente inicial -por más que formalmente no solicitara una revisión, ya que sí ponía de manifiesto la desigualdad injustificada a la que seguía sometido- y actuar en consecuencia.

Dicha Administración, escudándose en que mediaba un acto consentido, no ejerció la potestad de revisión de oficio de actos nulos, a pesar de que no discute que la pretensión de la recurrente es fundada en Derecho. Así pues, los actos administrativos consentidos por no haber sido objeto de recurso en el plazo establecido y cuya nulidad de pleno Derecho se afirme, solamente podrán ser removidos mediante el procedimiento de revisión de oficio. Y, además, los efectos de la declaración de nulidad han de operar desde el momento en que se dictó la resolución que la padece, sin perjuicio de los límites establecidos por la Ley en materia de prescripción de las obligaciones de la Hacienda Pública.

**-STJUE (Sala Segunda) de 20 de abril de 2023. Asunto C-650/21.**

Cuestión prejudicial. Igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Directiva 2000/78/CE. Prohibición de las discriminaciones por motivos de edad. Retribución de los funcionarios. Normativa nacional anterior declarada discriminatoria. Clasificación en un nuevo régimen retributivo sobre la base de la antigüedad determinada con arreglo a un régimen retributivo anterior. Corrección de esa antigüedad mediante la determinación de una fecha de comparación. Carácter discriminatorio de la nueva clasificación. Norma que tiende a perjudicar a los funcionarios de mayor edad.

## **23. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS**

### **23.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

BOLTAINA BOSCH, X: *Las elecciones sindicales de los funcionarios públicos*, Bomarzo, 2023, pp. 224

VVAA: *Medidas de igualdad por razón de género en la negociación colectiva*. XXXIV Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, MTES, 2023, 124 pp.

### **23.2. CONTRATO DE TRABAJO**

AGUILERA IZQUIERDO, R.: *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*, BOE, 2023, 190 pp.

ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: *La cuantificación de la indemnización por daño moral por transgresión de derechos fundamentales en los despidos nulos*, BOE, 2023, 236 pp.

ARUFE VARELA, A., MARTÍNEZ GIRÓN, J.: *Fundamentos de derecho comparado del trabajo y de la Seguridad Social*, Atelier, 2023, 336 pp.

CANO MARCO, F.: *Manual práctico de derecho laboral concursal "Adaptado a la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del Texto Refundido de la Ley Concursal"*, La ley, 2023, pp. 512.

- CASTRO FRANCO, A.M.: *La flexibilidad interna en el contexto del despido colectivo*, Eolas Ediciones, 2023, 94 pp.
- GARCÍA SEDANO, T.: *Acoso moral y acoso sexual en el trabajo*, Ed. Reus, Madrid 2023, 158 pp.
- LAHERA FORTEZA, J., SEMPERE NAVARRO, A.V., VICENTE PALACIO, A.: *Los contratos de trabajo fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial*, Aranzadi, 2023,
- LÓPEZ AHUMADA, J.E: *Tiempo de trabajo y economía digital*, Cinca, 2023
- MORENO ROMERO, F.: *La calificación del trabajador subordinado o autónomo como delimitador del régimen protector*, Comares, 2023, 276 pp
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (Dir.): *La regulación laboral de las contratas y subcontratas: puntos críticos*, Tirant lo Blanch, 2023, 194 pp.
- PÉREZ GUERRERO, M.<sup>a</sup>. L.: *El futuro de los indefinidos no fijos*, Aranzadi, 2023.
- PRECIADO DOMÉNECH, C.H: *El despido en la Carta Social Europea y el Convenio Europeo de Derechos Humanos*, Bomarzo, 2023.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., LÓPEZ BALAGUER, M.: *Contratas de obras y servicios. Contratación a través de ETT*, Aranzadi, 2023, 190 pp.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), ABELEIRA COLAO, M., RUEDA MONROY, J.A: *Contratos de trabajo por circunstancias de la producción y de sustitución*, Aranzadi, 2023.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), BLASCO JOVER, C; CAVAS MARTÍNEZ: *Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, ERTES y Mecanismo Red*. Aranzadi, 2023
- SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.) CABEZA PEREIRO, J, VIQUEIRA PÉREZ, C: *Igualdad y no discriminación laborales tras la Ley 15/2022*, Aranzadi, 2023, 280 pp.

### 23.3. REFORMA LABORAL

- THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A.: *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, La Ley, 2023, 499 pp.

### 23.4. EMPLEO

- GÓMEZ SALADO, M.A., RUÍZ SANTAMARÍA, J.L. (Dir.): *El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica. Una aproximación jurídico-social*, Editorial Comares, 2023, 370 pp.
- MONTOYA MEDINA, D.: *Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad*, Tirant lo Blanch, 2023, 360 pp.

### 23.5. EMPLEO PÚBLICO

- ESTEBAN MIGUEL, A: *Régimen jurídico aplicable al personal de las empresas públicas: “entre el derecho del trabajo y el derecho administrativo”*, Ed. Cinca, 2023, pp. 238.
- FUENTES I GASO, J. R.: *El régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas*, Ed. Tirant lo Blanch, 2023, 328 pp.

### 23.6. DERECHO SANCIONADOR

- CANDAMIO BOUTUREIRA, J.J.: *Sanciones e infracciones laborales de la empresa. Paso a paso. Guía práctica de las infracciones en las que puede incurrir una empresa y del procedimiento sancionador en el orden social*, Colex, 2ª ed., 2023, 254 pp.
- MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N., MÁRQUEZ PRIETO, A. y VILA TIERNO (Dir.), ORTEGA LOZANO Y MARTÍN RIVERA, L. (Coords): *Derecho administrativo y sancionador sociolaboral. Teoría y Práctica*. Laborum, 2023, 810 pp.

### PROTECCIÓN SOCIAL

- ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Protección social frente a la pobreza*, Bomarzo, 2023, 270 pp.

- ARUFE VARELA, A., MARTÍNEZ GIRÓN, J.: *Fundamentos de derecho comparado del trabajo y de la Seguridad Social*, Atelier, 2023, 336 pp.
- ARRIETA CARRILLO, T.; BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.: *Edad y pensión de jubilación. Una oportunidad para hacer sostenible el sistema de la Seguridad Social*, Aranzadi, 2023.
- COLLADO GARCÍA, L., TARANCÓN PÉREZ, E., ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Manual de Prestaciones contributiva del Régimen General de la Seguridad Social* (edición actualizada mayo 2023), Bomarzo, 2023, 412 pp.
- CRESPI FERRIO, M.<sup>a</sup>. M.: *Incapacidad Temporal, y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*. Ed. Cinca, 2023.
- LOSADA MORENO, N.: *La incapacidad permanente ante la nueva realidad socio-laboral*, Laborum, 2023, pp. 236
- MIÑARRO YANINI, M.; MOLINA NAVARRETE, C.: *Una reinención sistémica de la Seguridad Social: reformas legales y reinterpretaciones judiciales de diligencia debida para corregir sus brechas de género*, Bomarzo, 2023, 223 pp.
- POQUET CATALÁ, R.: *Derecho de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos*, Laborum, 2023.
- RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA, J.J.: *El reto de la sostenibilidad económica y social del sistema de la Seguridad Social medidas al amparo de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre*, Aranzadi 2023.
- ROMERO RÓDENAS, M.J.: *La pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social (7ª edición revisada mayo 2023)*, 20233, 248 pp.
- VICENTE ANDRÉS, R.: *Accidentes de trabajo, Aspectos procesales*. Ed. Bosch, 2023
- VV.AA.: *Memento Práctico Seguridad Social 2023*, Francis Lefebvre, 2023, 1982 pp.
- 23.7. OBRAS GENERALES Y OTRAS**
- ANTÓN HURTADO, F.; GUERRERO MUÑOZ, J.; MARTÍNEZ GUIRAO, J.: *Los cuidados en el siglo XXI: un reto para la humanidad*, Aranzadi, 2023, 240 pp.
- Beltrán de Heredia Ruiz, I.: *Inteligencia artificial y neuroderechos: la protección del yo inconsciente*, Aranzadi, 2023.
- GARCÍA MURCIA, J., RODRÍGUEZ CARDO, I.A. Y ÁLVAREZ ALONSO, D. (Dir.): *The impact of the Supreme Courts on the development of labour law in Europe*. KRK, 2023, 414 pp.
- GINÉS I FABRELLAS, A.: *Algoritmos, inteligencia artificial y relación laboral*, Ed. Aranzadi, 2023.
- LÓPEZ ROLDÁN, P.: *La protección de la maternidad en el ordenamiento jurídico laboral, avances y retos en las tutelas preventiva, laboral y prestacional*, Aranzadi, 2023
- MACÍ CASTILLA, A.: *Texto Refundido de la Ley Concursal Comentado*, Ediciones Francis Lefebvre, 2023, 700 pp.
- MERCADER UGUINA, J.R., DE LA PUEBLA PINILLA A (Dir): *Cambios tecnológicos y transformación de las fuentes laborales. La Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital*, Tirant lo Blanch, 2023
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *Simone Weil. Filosofía del trabajo y teoría crítica social*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2023, 221 pp.
- MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *Homenaje al Profesor Efrén Borrajo Dacruz*, LÓPEZ INSUA, B.M. Y GUINDO MORALES, S. (Coords), Laborum, 2023, 302 pp.
- MORALES VALLEZ, C.E.: *El impacto de la violencia de género en las relaciones laborales*, Sepin, 2023, 88 pp.
- MORIES JIMÉNEZ, M.T.: *Fiscalidad del Teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2023, 230 pp.
- SIERRA HERNÁIZ, E.: *Transición justa desde la perspectiva de género*, Aranzadi, 2023
- TODOLÍ SIGNES, A.: *Algoritmos productivos y extractivos*, Aranzadi, 2023.
- TRUJILLO PONS, F.: *Límites a la conectividad permanente en el trabajo. Salud y competitividad empresarial*, Aranzadi, 2023.
- VICENTE PALACIO, A. (Coord.): *Aplicación por los Tribunales españoles de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia social*, Atelier, 2023, 418 pp.

VVAA. - *I Congreso Interuniversitario OIT sobre justicia social, trabajo decente y objetivos de desarrollo sostenible*. MTES, 2023

VVAA: *Empleadas de hogar*, Ediciones Francis Lefebvre, 2023, 198 pp.

VV.AA.: *Vademecum Laboral*, Colex, 2ª ed., 2023, 1016 pp.

VV.AA.: *Estatuto de los Trabajadores. Comentado, con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, Francis Lefebvre, 2023, 836 pp

VVAA: *Practicum social 2023*, Aranzadi, 2023, 2634 pp.

VV.AA.: *Memento Express. Novedades Sociales 2023*, Ediciones Francis Lefebvre, 2023, 218 pp.

VV.AA.: *Memento PRÁCTICO-Social 2023*, Ediciones Francis Lefebvre, 2023, 2212 pp.

### 23.8. PROCEDIMIENTO LABORAL

NICOLÁS ALEMÁN, P.: *Respuestas laborales del TJUE a los tribunales españoles*, Aranzadi, 2023, 336 pp.

SÁNCHEZ CARRETERO, R.M.: *Cuestiones incidentales en ejecución laboral*, Colex, 2023, 270 pp.

SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.): *Anuario 2022 de Jurisprudencia Laboral (estudio de cien casos relevantes)*, BOE, 2023, 1100 pp.

TUSET DEL PINO, P.: *Comentarios de un Magistrado de lo Social sobre la justicia y otros aspectos*, Colex, 2023. Colex, 2023.

VVAA: *Recurso de casación ordinario en la jurisdicción social. Cómo lograr su admisión*, Aranzadi 2ª ed., 2023, 630 pp.

### 24. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

**-Tratado práctico de prevención de riesgos laborales. Incluye formularios, por VV.AA., Francisco Trujillo Pons (Dirección y Coordinador), Atelier, Barcelona, 2023, páginas: 848.**

**Comentado por:**

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Granada.

 <https://orcid.org/0000-0002-1248-6015>

La preocupación social por la seguridad y salud de los trabajadores en los distintos lugares de trabajo se ha configurado como una pieza fundamental y básica para alcanzar un eficaz desarrollo del sistema de relaciones laborales. Precisamente, ya desde la misma Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, se hizo patente esa necesidad de protección de los riesgos derivados del trabajo. Esta normativa, con el paso del tiempo, no sólo ha ido creciendo, sino también evolucionando y transformándose, hasta el punto de que están apareciendo nuevas enfermedades o situaciones de riesgos, hasta ahora desconocidas, que han propiciado el afloramiento de una legislación más acorde al momento presente.

Actualmente se considera la salud como un bien de primordial importancia al que todos los ciudadanos, cualesquiera que sean sus condiciones, deben tener derecho. Así pues, se trata de un hecho tan relevante en nuestra sociedad, que ya en su día se plasmó como un mandato público constitucional a tutelar por los poderes públicos (art. 43 de la Constitución Española de 1978). Por tanto, como un derecho constitucional, queda recogido dentro del conjunto de los principios rectores que deben presidir en nuestro país la política social y económica.

Para la protección a la salud de las personas y más concretamente, para la salud laboral de los trabajadores, se encuentran en nuestro ordenamiento jurídico la legislación sanitaria y la legislación preventiva. Ambas normativas constituyen caras de una misma moneda que, aunque

resulten contradictorias en sus propósitos, son complementarias en su objetivo protector para con la salud de la población española. De esta manera, mientras que las políticas preventivas tienen por finalidad específica evitar o minimizar los riesgos que resultan originados de la siniestralidad laboral; las políticas de Seguridad Social tratan de atender a las situaciones de necesidad generadas por dichas contingencias, para lo cual otorgan prestaciones económicas, sanitarias y de rehabilitación. Por supuesto, habrá de tenerse también en cuenta la normativa comunitaria e internacional existente en esta materia.

Sale a la luz en 2023, publicada por la reputada y conocida editorial Atelier, una magnífica obra colectiva titulada: “Tratado práctico de prevención de riesgos laborales. Incluye formularios” la cual aparece publicada en un gran tomo de hasta 848 páginas. Desde su reciente publicación en el presente año, esta novedad monográfica se ha hecho con la portada de muchas revistas jurídicas y no han faltado anuncios en reconocidas páginas webs especializadas en la venta de material iuslaboralista. Esta emblemática monografía está dirigida y coordinada por el inquieto profesor Francisco Trujillo Pons (Profesor Ayudante Doctor (acreditado a TU) de la Universitat Jaume I (UJI). Con hasta 16 colaboraciones de auténticos expertos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuya formación describe un amplio espectro de disciplinas interrelacionadas por el nexo común que supone la prevención de los riesgos laborales, este atrevido manual ha conseguido convertirse en un ejemplar bibliográfico único.

De una forma coherente y equilibrada se analizan en este tratado todas las dificultades concernientes a la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva eminentemente práctica, para lo cual se conjugan en todo momento la perspectiva del Derecho con la seguridad y la salud laboral. Inspirado con una finalidad orientadora que goza de una valiosísima perspectiva multidisciplinar, este gran ejemplar de Prevención de Riesgos Laborales, constituye una estupenda guía teórico-práctica para la correcta resolución de los más complejos casos acontecidos en la vida laboral más tangible por la sociedad. De ahí, que principalmente se dirija a todos los profesionales que en la práctica diaria ponen en juego cuestiones relacionadas con la salud de las personas, así como a estudiosos de los distintos niveles académicos interesados en este ámbito.

El “Tratado práctico de prevención de riesgos laborales. Incluye formularios” editado por esta prestigiosa casa Atelier resulta indispensable para el día a día de todo centro de trabajo, donde la correcta interpretación y aplicación de las normativas preventiva vigente, suponen más un derecho que una obligación para el colectivo de trabajadores. Ciertamente cualquier centro dependiente o ligado a la Administración Pública debe prever la enorme utilidad de esta guía práctica, dado que a la postre, son estas entidades el verdadero escaparate de las buenas maneras en lo que a salud laboral se refiere. Pero hay que subrayar la excepcional oportunidad que representa para el sector privado, donde toda empresa, ya sea grande o pequeña, debe contar siempre con un técnico en prevención de riesgos laborales que gestione los procedimientos que conduzcan a preservar el bienestar físico y psíquico de los trabajadores de acuerdo a la legislación presente.

**-Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo, por Alejandro Gallart Folch, Editorial Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000, páginas: 259.**

**Comentado por:**

**SHEILA LÓPEZ VICO**

*Personal Investigador Predoctoral en Formación-FPU.*

*Coordinadora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo.*

*Colaboradora en la Gestión de las actividades de la AESSS*

*Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Seminario José Vida Soria.*

*Universidad de Granada.*

 <https://orcid.org/0000-0002-2608-3436>

En esta ocasión tenemos el placer de recensionar la obra titulada “Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo”, elaborada por Alejandro Gallart Folch. La misma fue editada por la prestigiosa editorial Comares, y se inserta en la Colección Crítica del Derecho (dedicada a los pensadores clásicos de pensamiento jurídico, social y político), dirigida por el prof. José Luis Monereo Pérez.

No resulta baladí, en el marco sociopolítico y económico en el que nos encontramos, traer a colación el contenido de este importante estudio clásico en materia de Derecho Social. En nuestro país, la negociación colectiva -como proceso creador de normas paccionadas de obligado cumplimiento- y su producto, esto es, los acuerdos y convenios colectivos, han sufrido un largo y conflictivo proceso de consagración. Desde su prohibición hasta su introducción como derecho constitucional y elemento esencial en nuestro Estado Democrático Social. Durante el citado proceso, son diversos los retos a los que la negociación colectiva ha debido hacer frente, encontrándose entre los mismos los cambios que en nuestro mercado de trabajo se han producido. Entre los que se sitúa, en fechas recientes, el cambio del modelo tradicional de trabajo fordista o taylorista a aquel propio de la cuarta o, incluso como ya se anuncia, de la quinta revolución industrial. En esta última fase, la deslocalización horaria y espacial que facilita la introducción de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, por medio de formas de trabajo como son el trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo en plataformas, etc., inciden de manera determinante en el ejercicio y garantía de los derechos colectivos de los trabajadores. Ello, como consecuencia de la falta de contacto y distanciamiento de los trabajadores que, en el mejor de los casos contactan e interactúan por medio de las redes y canales de comunicación digital. Esta cuestión, se traduce en una reducción de la fuerza colectiva y solidaridad entre los mismos, perdiéndose así verse resentido el sentimiento de unidad o de grupo imprescindible en el marco de dichos derechos colectivos.

Ante la preocupante situación descrita, y los retos que deberemos de afrontar en los próximos años en aras de garantizar que las nuevas formas de trabajo ligadas a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación no se traduzcan en una suerte de decadencia del importante papel que la negociación colectiva presenta en nuestro marco jurídico laboral, consideramos oportuno recordar los planteamientos ya en su día subrayados por Gallart Folch y que han sido reeditados por medio de la presente monografía.

En cuanto a su estructura, esta obra se articula en dos grandes bloques. En primer término, el estudio preliminar titulado “Teoría jurídica del convenio colectivo: su elaboración en la ciencia del Derecho”, realizado por el prof. José Luis Monereo Pérez, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Granada. Por medio del mismo, el autor –un experto en materia de negociación colectiva- adelanta ya la línea de pensamiento seguida por Gallart en su obra, y como surge y evoluciona la misma por medio de una breve, pero precisa referencia a la biografía y bibliografía principal de dicho autor. Realizado dicho planteamiento general, realiza el prof. Monereo Pérez un rico análisis jurídico teórico y crítico sobre el surgimiento y evolución del convenio colectivo

en nuestro país en el contexto europeo. Ello permite comprender la naturaleza de dicha figura central en nuestro ordenamiento jurídico-laboral y los pilares en torno a los cuales se articula la misma, como paso previo imprescindible antes de entrar a analizar, por medio de los últimos apartados de dicho estudio preliminar, cual es la función que la negociación colectiva presenta en nuestro país, como inciden en la misma los relevantes cambios que venían produciéndose en nuestro sistema económico, social y laboral, y, finalmente, cuáles son los retos que de ello se derivan. Cabe en este sentido subrayar como la línea de reflexión adoptada por medio de este estudio por el prof. Monereo Pérez, no ha hecho sino cobrar fuerza por medio de los avances que en las dos décadas que han transcurrido desde su publicación, al haber ya en este estudio puesto el acento el autor en problemas que siguen hoy en día afectando al papel que los convenios colectivos están llamados a tener en nuestra marco jurídico y, en consecuencia, a la protección jurídico social y laboral de los trabajadores. Entre otros puntos, hace alusión el prof. Monereo a la peligrosa tendencia que venía produciéndose en nuestro país en lo que a la relación entre la ley y las normas colectivas se refiere, advirtiendo como la ley venía dando un paso atrás y dejando importantes espacios a la negociación colectiva, pasándose así de una relación de complementariedad a una de suplementariedad, y como ello además se había reforzado por medio de las reformas laborales de los años noventa. También advirtió ya el autor sobre lo que denomina como “crisis de lo colectivo y del principio de solidaridad” como consecuencia de los cambios producidos en el modelo de trabajo en nuestro país. Todo ello desde una perspectiva jurídica crítica y rigurosa, basando sus conclusiones en las teorías de los más importantes pensadores, como son, sin ir más lejos Duguit o Bobbio, Carnelutti, Gallart Folch, Sinzheimer, Lotmar, Kahn-Freund, entre otros muchos.

Y por otro lado, la obra que da nombre a la presente monografía y que fue elaborada por Alejandro Gallart Folch. Asimismo, no puede omitirse al menos un breve alusión al prólogo que le antecede y que fue elaborado por José Gascón y Marín. Pues bien, dado que la obra de Gallart constituye sin lugar a dudas un estudio clave y de referencia en cualquier disciplina jurídica, no entraremos aquí a analizarla con detenimiento. Pese a lo cual, resulta necesario realizar la menos una sucinta referencia a la estructura de la misma. Así, la misma se articula en un total de ocho capítulos. Un primer capítulo de aproximación, titulado “concepto de la convención colectiva de condiciones de trabajo”, término expresamente utilizado por el autor al permitir el mismo comprender tanto los denominados como convenios colectivos como también los acuerdos colectivos. Mediante este primer capítulo se recogen una serie de conceptos y términos clave en la materia objeto de estudio, realizándose también la relevancia práctica real que en dicho momento presentaban dichas convenciones, ello mediante el análisis de las encuestas y datos existentes. El segundo capítulo, bajo la rúbrica “legislación positiva”, realiza un estudio de la naturaleza de las convenciones normativas y el tratamiento que a las mismas se le da en la legislación de diversos países. Una vez delimitada la noción de convenciones colectivas, su configuración jurídica y tratamiento en distintos sistemas normativos, se entra, por medio de los capítulos tercero y cuarto a estudiar esta figura desde un punto de vista jurídico doctrinal, así, en el primero de los citados capítulos se analizan las distintas teorías existentes en la disciplina civil, y en el cuarto aquellas que emanan de la disciplina jurídico-social. En el análisis de esta figura, se destina también un espacio específico, por medio de los capítulos quinto y sexto, a analizar los sujetos que intervienen en la celebración de las convenciones colectivas, su forma, contenido, duración, etc. Por último, concluye Gallart su estudio dedicando un espacio específico y relevante a analizar los antecedentes normativos y evolución jurídica de las convenciones colectivas en nuestro país.

Por todo ello, no cabe duda de que nos encontramos ante una obra de obligada referencia, al reeditar un estudio clásico que, ante los cambios producidos en los últimos años en nuestro sistema jurídico legal laboral, no ha hecho sino cobrar un mayor y renovado protagonismo, y que además se encuentra acompañada por un estudio preliminar de una elevada calidad jurídica, que sirve no solo para introducir la obra que posteriormente se desarrolla, sino también para complementarla, ya que al

situarse en un momento histórico posterior, permite así ver como se ha producido en nuestra sociedad el avance de toda esta problemática.

Como consecuencia de ello, no puedo sino concluir recomendando su atenta lectura a todo operador jurídico, al tratar un tema nuclear en nuestro sistema normativo en general, y en particular en la rama del Derecho del Trabajo.

**-Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género, por Manuela Durán Bernardino (Dir.), Editorial Dykinson, 2022, páginas: 230.**

**Comentado por:**

**SHEILA LÓPEZ VICO**

*Personal Investigador Predoctoral en Formación-FPU.*

*Coordinadora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo.*

*Colaboradora en la Gestión de las actividades de la AESSS*

*Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Seminario José Vida Soria.*

*Universidad de Granada.*

 <https://orcid.org/0000-0002-2608-3436>

En esta ocasión tenemos el placer de recensionar como novedad bibliográfica la obra titulada “Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género”, la cual entra a abordar de manera crítica y actualizada uno de los principales retos presentes en materia de teletrabajo y que, como el propio título de la obra reza, no es otro que la garantía del derecho a la conciliación de la vida personal y familiar.

Desde hace décadas han venido resaltándose las ventajas inherentes a la utilización del teletrabajo como un mecanismo para lograr la conciliación, al permitir este trabajar en «cualquier momento y en cualquier lugar» gracias al rol central que en el mismo presentan las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación -TICS-. Ante lo cual, fue introducida legalmente dicha posibilidad por medio del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modificó el art. 8 de nuestro Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores introduciendo así el trabajo a distancia y el teletrabajo en el listado de mecanismos a los que el trabajador puede acudir para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y personal. Derecho posteriormente reiterado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia -LTD-.

No obstante, si bien son innegables las ventajas que en la consecución de dicho fin puede presentar el teletrabajo no son tampoco desdeñables los riesgos inherentes al mismo, entre los que cabe destacar la incidencia que esta forma de trabajo puede tener desde un punto de vista de género, habiéndose evidenciado desde hace décadas por la doctrina como esta forma de trabajo puede dar lugar a un retroceso desde un punto de vista de género, volviendo a asociar la imagen de la mujer como la responsable del cuidado del hogar y de la familia e invisibilizando su labor profesional en el marco de la empresa.

Pues bien, como decimos, en este complejo marco se inserta la obra objeto de recensión, en la cual ha participado un selecto elenco de autores que bajo la dirección de la Prof.<sup>a</sup> Durán Bernardino y la coordinación de la Prof.<sup>a</sup> Vida Fernández, han permitido que vea la luz una monografía de elevada calidad jurídica. Cuestión que asimismo viene avalada por el hecho de haber sido editada por la prestigiosa editorial Dykinson.

En cuanto a su contenido, la misma se estructura en siete capítulos diferenciados pero íntimamente vinculados entre sí. Veámoslo:

- Capítulo I: “la nueva ordenación jurídica del teletrabajo en España. (Una visión de conjunto). En este primer capítulo parten los autores realizando un breve recorrido por los antecedentes normativos de la figura del teletrabajo en nuestro país, mostrando con ello la práctica situación de anomia en la que la misma se encontraba hasta la irrupción del Covid-19. Tras lo cual, se entra propiamente a analizar de manera crítica y rigurosa el contenido de la LTD, señalando aquellos puntos en los que se encuentran los avances más significativos en esta materia, así como también aquellos que siguen resultando conflictivos en la práctica.
- Capítulo II: “configuración jurídica del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas teletrabajadores desde una perspectiva multinivel”. Realizada dicha conceptualización general de la figura y del marco jurídico normativo del teletrabajo en nuestro país, entran los autores a analizar a lo largo de los distintos capítulos que componen esta obra distintas cuestiones clave en aras de garantizar el derecho a la conciliación de la vida profesional y familiar en el marco del teletrabajo. Así, tras realizar una breve referencia a los riesgos inherentes a la implementación del teletrabajo como medida de conciliación, se entra por medio de este segundo capítulo a analizar el tratamiento que tanto en la normativa nacional y europea como en los planes de igualdad aprobados desde el año 2012 se le ha dado a esta cuestión, no desconociendo tampoco las iniciativas que en este marco se han llevado a cabo en el ámbito público. Finalmente, no puede concluirse dicho análisis jurídico práctico sin atender también al protagonismo que esta cuestión presenta actualmente en los tribunales. Sobre la base del conjunto de cuestiones subrayadas, recoge la autora de este capítulo un listado de cuestiones clave para garantizar la efectividad del derecho a la conciliación en esta forma de trabajo, haciendo especial hincapié en el derecho al descanso y a la desconexión digital -cuestión que luego es además objeto de tratamiento específico por medio de otro capítulo de esta obra- y recogiendo una serie de conclusiones críticas y propuestas de mejora.
- Capítulo III: “el rol de la representación legal de los trabajadores y de la negociación colectiva para la conciliación de la vida laboral y familiar de la persona teletrabajadora”. Señalada la problemática existente en el ejercicio del derecho a la conciliación en el capítulo anterior, entran ahora los autores a estudiar el rol que los agentes colectivos presentan en esta forma de trabajo, cuestión nada baladí dado el especial protagonismo que la nueva ley en materia de teletrabajo otorga a los mismos. Así, tras realizar un breve recorrido por las distintas disposiciones y materias en las que se remite el desarrollo normativo a la negociación colectiva, y aludir a los problemas a los que actualmente se enfrentan dichos agentes sociales, se entra a estudiar detenidamente la situación que actualmente presenta esta cuestión en el marco del derecho a la conciliación en el teletrabajo, analizando para ello la autora de este capítulo algunos de los principales convenios que desde la promulgación de la LTD se han aprobado en nuestro país.
- Capítulo IV: “el derecho a la desconexión digital en el contexto tecnológico”. Asimismo, no omiten los autores otro de los aspectos más problemáticos en el teletrabajo, siendo este en particular la garantía del derecho al descanso de este colectivo de trabajadores, que en el caso del teletrabajo se manifiesta por medio del denominado como derecho a la desconexión digital. No debe de olvidarse en este punto que, como hemos ya señalado, el teletrabajo permite trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar, lo que en la práctica se traduce en que los trabajadores sujetos a esta forma de trabajo experimenten jornadas de trabajo de mayor duración, así como problemas para separar la vida privada de aquella de carácter profesional, con la manifiesta repercusión que ello tiene en materia de conciliación.

- Capítulo V: “buenas prácticas empresariales para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y políticas de corresponsabilidad para las personas teletrabajadoras”. Junto a los problemas hasta ahora señalados, enriquecen los autores esta monografía entrando a analizar la realidad práctica que en la actualidad existe en lo que a la conciliación de la vida familiar y profesional en el marco del teletrabajo se refiere, realizando para ello un breve recorrido por las diversas iniciativas legales impulsadas en los últimos años en materia de conciliación y algunas de las iniciativas más relevantes que han sido llevadas a cabo en nuestro marco empresarial nacional.
- Capítulo VI: “la eficacia aplicativa de las medidas de conciliación a las personas teletrabajadoras”. Continúan los autores de esta obra analizando las diversas aristas presentes en la protección del derecho a la conciliación en el marco del teletrabajo estudiando el encaje que tres de los instrumentos jurídicos que en la práctica más se utilizan en materia de conciliación de la vida profesional y familiar tienen en el marco del teletrabajo, siendo estos en particular el permiso para el cuidado del lactante, la figura de la reducción de la jornada y finalmente las excedencias. Sobre la base de lo cual, se recogen una serie de propuestas dirigidas a mejorar el derecho a la conciliación en el marco del teletrabajo.
- Capítulo VII: “la feminización del teletrabajo. Alternativa de doble filo para la conciliación”. Finalmente, cierran los autores esta monografía recogiendo una radiografía sobre la incidencia que la cuarta revolución industrial en general, y en particular dentro de la misma el teletrabajo, ha tenido en nuestro país desde un punto de vista de género.

De las breves pinceladas que por medio de la presente recensión se han recogido sobre la monografía objeto de análisis puede deducirse ya que nos encontramos ante una obra de elevada calidad e indudable actualidad jurídica, al tratar los autores de la misma por medio de los diversos capítulos que la componen una cuestión que sigue mostrándose sumamente conflictiva y preocupante en lo que a la implantación y generalización del teletrabajo se refiere, y que no es otra que los nocivos efectos que desde un punto de vista de género pueden derivarse de la identificación, sin mayores garantías, del teletrabajo con una medida o mecanismo para lograr la conciliación de la vida familiar y profesional.

Además, enriquecen los autores la presente obra acompañando el análisis jurídico-histórico y legal de esta cuestión de una visión práctica de la misma, lo cual se refleja en el tratamiento que los mismos realizan de los planes de igualdad, convenios colectivos y sentencias que en los últimos años se han ido publicando al respecto en nuestro país.

Por todo ello, no puede concluirse el presente análisis sin recomendar la lectura atenta de esta monografía a todo aquel operador jurídico interesado en conocer la figura del teletrabajo en general, y en particular de los múltiples problemas y retos que la misma plantea en materia de conciliación.

**-Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales, por José Luis Monereo Pérez, Francisco Vila Tierno, Salvador Perán Quesada y Marco Esposito (Dirs.), Editorial: Comares, Granada, 2021, páginas: 1174.**

**Comentado por:**

**RAFAEL JOSÉ LÓPEZ BEDMAR**

Contratado predoctoral FPU.

Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Seminario José Vida Soria.

Universidad de Granada.

 <https://orcid.org/0009-0002-4931-699X>

La era de la Cuarta Revolución Industrial ha afectado notablemente al ámbito del Derecho del Trabajo. Es un campo que se encuentra en constante cambio debido a las diversas novedades tecnológicas emergentes, las cuales inciden directamente en las relaciones laborales.

En este contexto, y tras el surgimiento de la pandemia de COVID-19 surge la magnífica obra colectiva a reseñar: “Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI”. La presente obra fue publicada en el año 2021 por la editorial Comares.

Se puede apreciar la brillantez obra colectiva debido a la altura de sus cuatro directores: José Luis Monereo Pérez (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social y Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social y de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, ambas de Laborum), Francisco Vila Tierno (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga), Marco Esposito (Catedrático de Derecho Laboral de la Universidad de Nápoles “Parthenope”), y, Salvador Perán Quesada (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga). Asimismo, se encuentra coordinada dos magníficos docentes, que son: Pompeyo Gabriel Ortega Lozano (Profesor Contratado Doctor -acreditado a Profesor Titular- en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada) y José Luis Santamaría (Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga).

En cuanto a la estructura, se divide en tres bloques y suma en total 31 capítulos. El primero de los bloques es el referente a *Implicación de los cambios tecnológicos en el ejercicio de los derechos laborales fundamentales*. Consta de 13 capítulos que son los siguientes:

- Capítulo 1: *Derecho al trabajo y derechos profesionales ante la innovación tecnológica y las nuevas formas de empleo*. En el mismo se fija el marco de partida, se esboza el derecho al trabajo, estableciendo su relación como derecho social y la garantía del trabajo *decente*. Es elaborado por José Luis Monereo Pérez.
- Capítulo 2: *Libertad sindical. El sindicalismo ante las nuevas realidades productivas en el marco de la revolución tecnológica*. Este capítulo es elaborado por Sara Guindo Morales. En el mismo se estudia el derecho fundamental a la libertad sindical, para luego profundizar en el sindicalismo ante las nuevas realidades productivas en el marco de la revolución tecnológica, concluyendo con los nuevos derechos relacionados con el uso de medios digitales que deben ser objeto de protección por la libertad sindical.
- Capítulo 3: *Cuestiones críticas del ejercicio del derecho a la huelga en el contexto de la economía digitalizada*. Se trata el derecho a la huelga y su relación con las tecnologías, junto

con las nuevas formas de conflicto colectivo en el marco de la economía digitalizada. Es elaborado por Salvador Perán Quesada.

- Capítulo 4: *El futuro de la representación y participación de los trabajadores ante el cambio tecnológico y las nuevas formas de empresa*. Elaborado por José Luis Monereo Pérez, aborda el modelo de representación y participación de los trabajadores en el ámbito de la empresa; para luego desarrollar los derechos a la información, a la consulta y a la participación en las condiciones de trabajo en la Carta Social Europea.
- Capítulo 5: *El futuro de la negociación colectiva. Las transformaciones estructurales*. En el presente capítulo, igualmente elaborado por José Luis Monero Pérez, se analiza este derecho de los trabajadores, abogando por una mayor intervención del Estado y realizando propuestas de mejora sobre el mismo.
- Capítulo 6: *Derecho a la intimidad en el trabajo y nuevas tecnologías*. Para abordar este derecho se hace un estudio del control empresarial del empleado, estableciendo sus límites, junto con la relación con la cuestión de la geolocalización. Paralelamente, se aborda el derecho a la desconexión digital, regulado en la Ley Orgánica 3/2018. Es redactado por Belén del Mar López Insua.
- Capítulo 7: *Igualdad, cambio tecnológico y nuevas desigualdades*. En este capítulo se afronta la cuestión de género en el mundo laboral en relación con la revolución tecnológica. Su autoría le corresponde a Susana Rodríguez Escanciano.
- Capítulo 8: *Libertad de información y nuevas tecnologías*. Este capítulo elaborado conjuntamente por José Luis Monereo Pérez y Pompeyo Gabriel Ortega Lozano. En el mismo se relaciona el derecho a la información en diversos ámbitos como en la actividad sindical, la Constitución, la transparencia, entre otros.
- Capítulo 9: *Libertad de expresión y nuevas tecnologías*. En este capítulo se analiza el derecho en cuestión y sus límites, para luego tratar los posibles conflictos y límites en relación con las nuevas tecnologías. Es elaborado por Pompeyo Gabriel Ortega Lozano.
- Capítulo 10: *El derecho a la salud laboral (derecho a la vida y a la prevención de riesgos laborales) en su relación con las nuevas tecnologías aplicadas a la relación laboral*. El presente capítulo ha sido elaborado por dos autores, Juan Carlos Álvarez Cortés y Daiana Ana María Piñicã. En él se tratan materias como los nuevos riesgos laborales tecnológicos y la forma de evitarlos.
- Capítulo 11: *El derecho al descanso y las nuevas formas de trabajo en la era digital: ¿un derecho en peligro?* Realizado por Juan Gorelli Hernández, tras establecer la relevancia del derecho al descanso, advierte de los peligros para el mismo como la flexibilidad o el teletrabajo.
- Capítulo 12: *Tratamiento en la negociación colectiva del ejercicio de los derechos laborales fundamentales. Se tratan de manera pormenorizada tanto los derechos laborales específicos como los inespecíficos*. Es realizado por M.<sup>a</sup> Rosa Martín Muñoz.
- Capítulo 13: *Nuevas tecnologías y derecho a la tutela judicial efectiva*. Efectuado por Francisco Vigo Serralvo, relata, fundamentalmente, tanto la aplicación de los dispositivos electrónicos

en la labor de los operadores jurídicos, como la incidencia de las tecnologías en el derecho de prueba.

Por otra parte, el segundo bloque se compone de 11 capítulos, y se denomina *La necesaria reconfiguración del trabajo a distancia: El “teletrabajo” y el “trabajo a domicilio” en España*. Lo componen los siguientes 11 capítulos:

- Capítulo 14: *Delimitación del trabajo a distancia: El teletrabajo*. El profesor Francisco Vila Tierno realiza una descripción de sus fines y funciones, complementándolos con su regulación.
- Capítulo 15: *El contrato de teletrabajo. Derechos, obligaciones y prevención de riesgos laborales en el teletrabajo*. Realizado por Marina Fernández Ramírez. Tras examinar las relaciones entre empleador y trabajador, se esbozan los aspectos, en el ámbito laboral, relacionados con la organización del teletrabajo y la prevención de riesgos laborales.
- Capítulo 16: *Tiempo de (tele)trabajo y descansos*. En este capítulo se examina la regulación del teletrabajo, y los derechos con repercusión en el tiempo de trabajo que se recogen en el R.D-ley 28/2020. Está confeccionado por Francisca Moreno Romero.
- Capítulo 17: *Medios de producción y mecanismos de compensación a los gastos del trabajador*. Este capítulo ha sido redactado por María Salas Porras. En este se tratan los “gastos” generados por el trabajo a distancia, su responsable y los mecanismos de compensación de los mismos.
- Capítulo 18: *Ejercicio de los derechos colectivos / sindicales en el trabajo a distancia*. Se detallan varios aspectos relevantes como la representación de los trabajadores a distancia o sus medios de acción colectiva. Está confeccionado por Jesús R. Mercader Uguina.
- Capítulo 19: *Centro de trabajo adscrito, lugar de trabajo habitual y representación de los trabajadores en el marco del teletrabajo*. Tras esbozar el marco normativo, se realiza un desarrollo de la representación colectiva de los trabajadores en el teletrabajo, centrándose en las dificultades y desafíos. Su elaboración ha correspondido a Alejandro Muros Polo.
- Capítulo 20: *Tratamiento en la negociación colectiva del teletrabajo*. Se parte de analizar la configuración del teletrabajo, para luego relacionarlo con los convenios colectivos en cuestión. Ha sido redactado por tres autores: José Luis Ruiz Santamaría, Gloria Montes Adalid y Alejandra Ríos Pérez.
- Capítulo 21: *Delimitación y régimen jurídico del “trabajo a domicilio”*. En este capítulo, Alejandro Muros, Polo, analiza la configuración del “trabajo a domicilio”, la normativa relativa al mismo, y, su regulación actual.
- Capítulo 22: *El poder de vigilancia y control de las empresas en el teletrabajo y trabajo a distancia*. La autoría de este capítulo corresponde a Laura Aragües Valenzuela. En el mismo se hace una reflexión acerca de las luces y sombras del control y vigilancia del empleado.
- Capítulo 23: *La regulación del teletrabajo en la función pública*. Jorge Baquero Aguilar analiza la situación del empleado público en relación al teletrabajo tras los cambios producido con la pandemia.

- Capítulo 24: *Las particularidades del teletrabajo en los trabajadores con discapacidad*. Se analiza el marco jurídico y la incidencia del teletrabajo en las personas con discapacidad. Su autor es José Antonio Rueda Monroy.

Para finalizar, el último de los bloques está conformado por siete capítulos, y se titula *Cambio tecnológico, reforma jurídico laboral y derecho comprado en el ámbito de la Unión Europea*. Se trata de obtener una visión comparada en el ámbito del espacio comunitario sobre esta cuestión la labora. Los capítulos son:

- Capítulo 25: *Implicación de los cambios tecnológicos en el ejercicio de los derechos laborales fundamentales en Italia*. Realizado por Edoardo Ales, María Giovanna Elmo y Marco Espósito.
- Capítulo 26. *El teletrabajo en Italia*. Realizado por Lorenzo Gaeta y Marco Tufo.
- Capítulo 27. *Technological changes and Labour Law reform in the United Kindom*. Realized by David Mangan and Iacopo Senatori.
- Capítulo 28. *Technological changes and labour relations in Greece*. Realized by Effrosyni Bakirtzi.
- Capítulo 29. *Cambios tecnológicos y derechos laborales fundamentales en Portugal*. Realizado por Mário Silveiro de Barros.
- Capítulo 30. *Cambio tecnológico y reforma jurídico laboral y de seguridad social en Alemania*. Realizado por Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela.
- Capítulo 31. *Technological changes and labour relations in Germany*. Realized by Effrosyni Bakirtzi.

Sin duda, supone un detallado y profundo análisis de los diversos cambios laborales suscitados debido a la revolución tecnológica; un estudio del teletrabajo, cada vez más presente en el ámbito empresarial; y, un marco comparado del sistema en diversos países de nuestro entorno. Se pretende que sea una obra completa de una situación clave en nuestra academia de relaciones laborales, como es el impacto de la tecnología en la misma.

Como puede deducirse, ha supuesto un manifiesto esfuerzo la confección de esta obra. El resultado ha sido un producto de gran calidad debido a la gran colaboración de todos los autores, sin ninguna duda, excelentes especialistas en materia de relaciones laborales, que han optado por participar en esta obra de notable actualidad.