nº 12 (3er Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

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

Cita Sugerida: MORENO VIDA, M.N. «Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 12 (2024): 323-369.

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. UNIÓN EUROPEA

-Inteligencia artificial. - Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial). (DOUE L 2024/1689, 12-07-2024)

El objetivo de este Reglamento es mejorar el funcionamiento del mercado interior mediante el establecimiento de un marco jurídico uniforme, en particular para el desarrollo, la introducción en el mercado, la puesta en servicio y la utilización de sistemas de inteligencia artificial en la Unión, de conformidad con los valores de la Unión, a fin de promover la adopción de una inteligencia artificial (IA) centrada en el ser humano y fiable, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Al mismo tiempo, este Reglamento garantiza la libre circulación transfronteriza de mercancías y servicios basados en la IA, con lo que impide que los Estados miembros impongan restricciones al desarrollo, la comercialización y la utilización de sistemas de IA, a menos que el presente Reglamento lo autorice expresamente.

Las normas armonizadas que se establecen en este Reglamento deben aplicarse en todos los sectores y deben entenderse sin perjuicio del Derecho vigente de la Unión, en particular en materia de protección de datos, protección de los consumidores, derechos fundamentales, empleo, protección de los trabajadores y seguridad de los productos, al que complementa el presente Reglamento.

En el contexto del empleo y la protección de los trabajadores, se establece que *este Reglamento no debe afectar*:

— Al Derecho de la Unión en materia de política social ni al Derecho laboral nacional —de conformidad con el Derecho de la Unión— relativo a las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas la salud y seguridad en el trabajo y la relación entre empleadores y trabajadores;

— Al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión, incluidos el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas

en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros y el derecho a negociar, concluir y hacer cumplir convenios colectivos o a llevar a cabo acciones colectivas conforme al Derecho nacional;

— A las disposiciones destinadas a mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales establecidas en una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales;

— Al Derecho laboral nacional ni al Derecho en materia de protección de menores, a saber, de personas de menos de dieciocho años.

El objetivo de este Reglamento es mejorar el funcionamiento del mercado interior y promover la adopción de una inteligencia artificial (IA) centrada en el ser humano y fiable, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales consagrados en la Carta, incluidos la democracia, el Estado de Derecho y la protección del medio ambiente, frente a los efectos perjudiciales de los sistemas de IA en la Unión así como prestar apoyo a la innovación.

El Reglamento establece: a) normas armonizadas para la introducción en el mercado, la puesta en servicio y la utilización de sistemas de IA en la Unión; b) prohibiciones de determinadas prácticas de IA; c) requisitos específicos para los sistemas de IA de alto riesgo y obligaciones para los operadores de dichos sistemas; d) normas armonizadas de transparencia aplicables a determinados sistemas de IA; e) normas armonizadas para la introducción en el mercado de modelos de IA de uso general; f) normas sobre el seguimiento del mercado, la vigilancia del mercado, la gobernanza y la garantía del cumplimiento; g) medidas en apoyo de la innovación, prestando especial atención a las pymes, incluidas las empresas emergentes.

Se establecen reglas de clasificación de los *"sistemas de IA de alto riesgo"* (art. 6 del Reglamento), respecto de los cuales se establecen *limitaciones* importantes:

Así, un sistema de IA se considerará de alto riesgo cuando reúna las dos condiciones que se indican a continuación: a) que el sistema de IA esté destinado a ser utilizado como componente de seguridad de un producto que entre en el ámbito de aplicación de los actos legislativos de armonización de la Unión enumerados en el anexo I, o que el propio sistema de IA sea uno de dichos productos, y b) que el producto del que el sistema de IA sea componente de seguridad con arreglo a la letra a), o el propio sistema de IA como producto, deba someterse a una evaluación de la conformidad de terceros para su introducción en el mercado o puesta en servicio con arreglo a los actos legislativos de armonización de la Unión enumerados en el anexo I.

Además, también se considerarán de alto riesgo los sistemas de IA contemplados en el anexo III, entre los cuales se incluyen:

1- *Biometría*, en la medida en que su uso esté permitido por el Derecho de la Unión o nacional aplicable.

2- *Infraestructuras críticas*: Sistemas de IA destinados a ser utilizados como componentes de seguridad en la gestión y el funcionamiento de las infraestructuras digitales críticas, del tráfico rodado o del suministro de agua, gas, calefacción o electricidad.

Los sistemas de IA pueden tener un efecto adverso para la salud y la seguridad de las personas, en particular cuando funcionan como componentes de seguridad de productos, por ello es importante prevenir y mitigar debidamente los riesgos de seguridad que pueda generar un producto en su conjunto debido a sus componentes digitales, entre los que pueden figurar los sistemas de IA (por ejemplo, los robots cada vez más autónomos que se utilizan en las fábricas o con fines de asistencia y atención personal). Del mismo modo, en el sector sanitario, los sistemas de diagnóstico y de apoyo a las decisiones humanas deben ser fiables y precisos.

3- *Educación y formación profesional*.

4- *Empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo*:

a) Sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos;

b) Sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones.

Deben clasificarse como de alto riesgo los sistemas de IA que se utilizan en los ámbitos del empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, en particular para la contratación y la selección de personal, para la toma de decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral, la promoción y la rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales y para la supervisión o evaluación de las personas en el marco de las relaciones contractuales de índole laboral, dado que pueden afectar de un modo considerable a las futuras perspectivas laborales, a los medios de subsistencia de dichas personas y a los derechos de los trabajadores. Las relaciones contractuales de índole laboral deben incluir, de manera significativa, a los empleados y las personas que prestan servicios a través de plataformas, como indica el programa de trabajo de la Comisión para 2021.

Dichos sistemas pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo contra las mujeres, determinados grupos de edad, las personas con discapacidad o las personas de orígenes raciales o étnicos concretos o con una orientación sexual determinada, durante todo el proceso de contratación y en la evaluación, promoción o retención de personas en las relaciones contractuales de índole laboral. Los sistemas de IA empleados para controlar el rendimiento y el comportamiento de estas personas también pueden socavar sus derechos fundamentales a la protección de los datos personales y a la intimidad.

5- *Acceso a servicios privados esenciales y a servicios y prestaciones públicos esenciales* y disfrute de estos servicios y prestaciones:

— Sistemas de IA destinados a ser utilizados para servicios y prestaciones esenciales de asistencia pública, incluidos los servicios de asistencia sanitaria, prestaciones de seguridad social, servicios sociales que garantizan una protección en casos como la maternidad, la enfermedad, los accidentes laborales, la dependencia o la vejez y la pérdida de empleo, asistencia social y ayudas a la vivienda. No obstante, el Reglamento no debe obstaculizar el desarrollo y el uso de

enfoques innovadores en la Administración mediante la utilización de sistemas de IA conformes y seguros, siempre y cuando no supongan un alto riesgo para las personas jurídicas y físicas.

— Sistemas de IA usados para evaluar la calificación crediticia o solvencia de las personas físicas, ya que deciden si dichas personas pueden acceder a recursos financieros o servicios esenciales como la vivienda, la electricidad y los servicios de telecomunicaciones. No obstante, los sistemas de IA previstos por el Derecho de la Unión con vistas a detectar fraudes en la oferta de servicios financieros y, a efectos prudenciales, para calcular los requisitos de capital de las entidades de crédito y las empresas de seguros no deben considerarse de alto riesgo en virtud del presente Reglamento.

— Sistemas de IA destinados a ser utilizados para la evaluación de riesgos y la fijación de precios en relación con las personas físicas en el caso de los seguros de vida y de salud, que también pueden afectar de un modo considerable a los medios de subsistencia de las personas, vulnerar sus derechos fundamentales y tener graves consecuencias para la vida y la salud de las personas, como la exclusión financiera y la discriminación.

— Sistemas de IA empleados para evaluar y clasificar llamadas de emergencia de personas físicas o el envío o el establecimiento de prioridades en el envío de servicios de primera intervención en situaciones de emergencia, incluidos policía, bomberos y servicios de asistencia médica, así como sistemas de triaje de pacientes para la asistencia sanitaria de emergencia, también deben considerarse de alto riesgo, dado que adoptan decisiones en situaciones sumamente críticas para la vida y la salud de las personas y de sus bienes.

6- *Migración, asilo y gestión del control fronterizo*, en la medida en que su uso esté permitido por el Derecho de la Unión o nacional aplicable: Sistemas de IA destinados a ser utilizados, entre otras cosas, para evaluar un riesgo para la seguridad, la salud o de migración irregular, para examinar las solicitudes de asilo, visado o permiso de residencia o para la migración, el asilo o la gestión del control fronterizo.

7- *Administración de justicia y procesos democráticos*.

-Prevención trata seres humanos y protección de las víctimas. - Directiva (UE) 2024/1712 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por la que se modifica la Directiva 2011/36/UE relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas. (DOUE L 1712, 13-06-2024)

1.2. TRATADOS INTERNACIONALES. CONVENIOS DE LA OIT

- Instrumento de adhesión al Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, hecho en Ginebra el 22 de junio de 1988 (BOE 31-7-2024)

Mediante este Instrumento España se adhiere al Convenio sobre seguridad y salud en la construcción de 1988. Este Convenio se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si las hubiere, excluir de la

aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones determinadas ramas de actividad económica o empresas respecto de las cuales se planteen problemas especiales que revistan cierta importancia, a condición de garantizar en ellas un medio ambiente de trabajo seguro y salubre.

El Convenio se aplica también a los trabajadores por cuenta propia que pueda designar la legislación nacional.

- Instrumento de adhesión al Convenio relativo a la seguridad y la salud en la agricultura, hecho en Ginebra 21 de junio de 2001 (BOE 1-8-2024).

Mediante este Instrumento España se adhiere al Convenio relativo a la seguridad y la salud en la agricultura de 2001. A los efectos de este convenio, el término «agricultura» abarca las actividades agrícolas y forestales realizadas en explotaciones agrícolas, incluidas la producción agrícola, los trabajos forestales, la cría de animales y la cría de insectos, la transformación primaria de los productos agrícolas y animales por el encargado de la explotación o por cuenta del mismo, así como la utilización y el mantenimiento de maquinaria, equipo, herramientas e instalaciones agrícolas y cualquier proceso, almacenamiento, operación o transporte que se efectúe en una explotación agrícola, que estén relacionados directamente con la producción agrícola.

1.3. MEDIDAS URGENTES

- Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social (BOE 27-6-2024)

Como consecuencia de la duración de la guerra de Ucrania, de los conflictos en Oriente Próximo y de la persistencia de las presiones al alza sobre los precios de los alimentos, las materias primas y los bienes intermedios, algunas de las medidas puestas en marcha con anterioridad deben ser prorrogadas y actualizadas y, al mismo tiempo, se adoptan nuevas medidas de carácter urgente en materia fiscal, energética y social.

-El título I de este real-decreto ley está dedicado a medidas fiscales, de carácter retributivo y relativas a los sistemas de financiación territorial.

Este título recoge medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público. De este modo, el artículo 6 establece un incremento global máximo del 2 por ciento respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, con efectos desde el 1 de enero de 2024. Esta media es necesaria para dar cumplimiento al Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, firmado el 19 de octubre de 2022, que fijó un marco plurianual de incremento retributivo para los empleados al servicio de las Administraciones Públicas que se extiende entre los años 2022 y 2024.

Dado que ha sido necesario prorrogar los Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, para el cumplimiento de los compromisos asumidos es preciso la aprobación de esta norma que posibilita la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público previsto en el citado Acuerdo.

-El título II contempla medidas de impulso a la inversión y de apoyo a la industria.

En primer lugar, se establece la creación del Fondo de Impacto Social, F.C.P.J., previsto en la Adenda del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobada el 17 de octubre de 2023 por el Consejo de Ministros de Finanzas de la Unión Europea.

Fondo de Impacto Social (FIS), fondo carente de personalidad jurídica (F.C.P.J.) y de vigencia indefinida, adscrito al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a través de la Secretaría General de Inclusión y dotado con 400 millones de euros.

Este fondo tiene por objeto realizar inversiones cuyos beneficiarios finales sean entidades o empresas que desarrollen proyectos clasificables como de inversión de impacto social y/o medioambiental en España y que, por tanto, contribuyan a potenciar el ecosistema nacional de inversión de impacto. FIS realizará inversiones en empresas elegibles de forma directa y también de forma indirecta, principalmente a través de aportaciones a fondos de inversión, nacionales o internacionales, que estén específicamente orientados a la inversión de impacto. La gestión del Fondo corresponde a la Compañía Española de Financiación del Desarrollo, SA, S.M.E. (COFIDES), sociedad mercantil estatal con capital público privado.

Además, se recogen otras medidas de apoyo a la industria.

-El título III incorpora medidas en materia energética, con el fin de prorrogar determinadas medidas del sector energético que, de no ser adoptadas, decaerían a 30 de junio de 2024.

-El título IV contiene medidas en materia de transporte.

-Por su parte, el título V incorpora medidas sociales ya previstas, con carácter general, para hacer frente a las consecuencias sociales y económicas derivadas de la erupción volcánica en la isla de La Palma, cuyo plazo de finalización es el 30 de junio de 2024 y se decide prorrogar su vigencia.

En el capítulo I, relativo a la Seguridad Social, se prorrogan los aplazamientos y exenciones en el pago de cuotas a la Seguridad Social, y, para aquellos que venían percibiéndola, las prestaciones de cese de actividad para los trabajadores autónomos que se han visto obligados a cesar en la actividad como consecuencia directa de la erupción volcánica.

El capítulo II incluye medidas en materia de empleo. Se prorrogan también las medidas relativas a los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

Además, se prorrogan las medidas de acompañamiento precisas para asegurar la protección social, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo en dichas circunstancias extraordinarias, temporales y urgentes. De este modo, las empresas beneficiarias de las ayudas directas no podrán justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos. Y, por otro lado, las que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 ET por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

-La norma se completa con una serie de disposiciones adicionales, transitoria, derogatoria y finales. Entre ellas, la disposición derogatoria única suprime, en particular, el artículo 43 bis de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, de modo que sean los órganos judiciales nacionales los que puedan aplicar directamente la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea,

fundamentalmente a partir del artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, respecto a las cuestiones prejudiciales que se planteen ante ellos.

1.4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

-Real Decreto 612/2024, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (BOE 3-7-2024).

Mediante este real decreto se adapta de nuevo el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, para ajustar su contenido a la Directiva (UE) 2022/431 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2022, por la que se modifica la Directiva 2004/3II y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, y, asimismo, se incorpora un nuevo anexo III bis.

La principal novedad reside en la introducción de los agentes reprotóxicos en la esfera de protección de esta normativa, para lo cual se han efectuado los ajustes necesarios en el articulado.

Entre otras modificaciones, se han introducido nuevas definiciones, previendo las especificidades derivadas de la existencia de agentes reprotóxicos según cuenten o no con umbrales; y se ha establecido un plazo específico de conservación de determinados documentos.

Además, entre las novedades destaca el énfasis en reforzar la formación e información proporcionada a las personas trabajadoras en la materia, la incorporación de hasta catorce nuevos agentes en la tabla de valores límite de exposición profesional del anexo III, así como el establecimiento, en el nuevo anexo III bis, de un valor límite biológico de plomo en sangre y de las circunstancias en que procede efectuar el control biológico.

-Resolución de 19 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2025 (BOE 2-8-2024).

De conformidad con las facultades atribuidas por el artículo 4.2 del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, en relación con lo establecido en el artículo 82.3 de la LGSS, se establece la planificación de las actividades preventivas a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social durante el año 2025, estableciendo los criterios y prioridades que han de regir la ejecución de estas actividades.

1º. Se orientarán preferentemente a realizar en las pequeñas empresas, así como en las empresas y sectores con mayor siniestralidad en el año 2023, acciones de asesoramiento, divulgación, sensibilización e investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2º. Se tiene en cuenta la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023 (BOE de 20 de abril de 2023): 1) que las mutuas incorporen en sus programas actuaciones que mejoren la seguridad y salud en las pequeñas empresas y en los trabajadores autónomos a través de herramientas que faciliten a todos ellos el desarrollo de la gestión preventiva; 2) que incorporen en sus programas actuaciones de asesoramiento, apoyo e información dirigidas en particular al cumplimiento de los siguientes objetivos: Difusión del enfoque Visión Cero daños en la salud relacionados con el trabajo; elaboración

y difusión de buenas prácticas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en las actividades, empresas y colectivos identificados como prioritarios; integración de la prevención en las pymes; asesoramiento y difusión de herramientas que mejoren la seguridad y salud en las pequeñas empresas y trabajadores autónomos.

-Servicio del hogar familiar. - Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar (BOE 11-9-2024).

Con la finalidad de conseguir la equiparación del régimen jurídico de esta relación laboral especial con la común, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, puso fin a la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconociendo su derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Este real decreto desarrolla la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, para configurar el régimen preventivo de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como las obligaciones recogidas en dicha ley para introducir aquellas precisiones de las mismas que son necesarias en el sector de la ayuda a domicilio.

En el caso concreto de los de servicios de ayuda a domicilio, las especiales características de esta actividad, que implica su desarrollo en domicilios privados, requieren una especificación del alcance de la acción preventiva y, en particular, del modo en que esta debe recoger todas las condiciones de trabajo de los servicios de ayuda a domicilio.

Específicamente, es necesario que, a efectos de que se produzca la adecuada evaluación de riesgos laborales exigida para todo trabajo, las personas encargadas de la realización de dichas evaluaciones efectúen visitas presenciales a los domicilios donde se lleva a cabo la actividad de cuidado, todo ello en cumplimiento de la Directiva 89/391, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Por otra parte, también resulta imperativo atender a las situaciones en las que, como consecuencia de la evaluación, resulte aconsejable como acción preventiva más adecuada la adopción de medidas en el domicilio, especialmente en relación con el consentimiento de la persona titular de aquel.

El real decreto se articula en ocho artículos, siete disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales:

— El artículo 1 explicita su objeto y finalidad.

— Su artículo 2 concreta el derecho de protección de los riesgos laborales, enumerando los derechos específicos en que se manifiesta este.

— El artículo 3 define las obligaciones de la persona empleadora relativas a la evaluación de riesgos y a las medidas preventivas derivadas de la misma y establece la aplicabilidad de los artículos 25, 26, 27, 28.1 y 2 y 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

— Su artículo 4 define el deber de entrega de equipos de protección individual y equipos de trabajo adecuados.

— El artículo 5 delimita los derechos de formación, información y participación de las personas trabajadoras.

— Prosigue el artículo 6 detallando el derecho de las personas trabajadoras y el deber de las personas empleadoras relativos a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.

— El artículo 7 regula el modo en que se puede llevar a cabo la organización preventiva.

— Finalmente, el artículo 8 desarrolla el derecho de las personas trabajadoras de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar a la vigilancia de la salud.

— La disposición adicional primera encomienda al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la puesta en marcha de una herramienta para facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas de las personas empleadoras.

— La disposición adicional segunda reconoce el derecho a la protección frente a la violencia y acoso en el empleo doméstico, especificando su contenido, y encarga al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la elaboración de un protocolo para su prevención.

— En virtud de la disposición adicional tercera, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe elaborar una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico.

— La disposición adicional cuarta aclara que el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales no será de aplicación a las personas empleadas de hogar.

— La disposición adicional quinta determina que las acciones formativas serán financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal y desarrolladas en el marco de las actividades formativas por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, F.S.P.

— Por su parte, la disposición adicional sexta encomienda al Sistema Nacional de Salud la realización gratuita de los reconocimientos médicos voluntarios para las personas trabajadoras empleadas del hogar.

— La disposición final primera modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, introduciendo una disposición adicional decimotercera, que establece las obligaciones de las empresas con personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio. Se especifica su ámbito de aplicación, las peculiaridades y contenido de la evaluación de riesgos, así como el consentimiento de la persona titular del domicilio para la adopción de determinadas medidas preventivas.

— La disposición final segunda actualiza el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de

Hogar, en lo relativo a la no aplicación del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

— En cuanto a su entrada en vigor (disposición final quinta), se establece que el real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, pero las obligaciones previstas en este real decreto no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta a la que se refiere la disposición adicional primera, incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

Transcurrido dicho plazo, el artículo 5.3 (derecho a recibir una formación en materia preventiva en el momento de su contratación) será de aplicación a partir del momento en el que se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva; y el artículo 8.2 (la realización de un reconocimiento médico adecuado) será de aplicación solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud establecido en la disposición adicional sexta.

1.5. EMPLEO

-Orden TES/602/2024, de 10 de junio, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2024, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, créditos del ámbito laboral financiados con cargo a los Presupuestos Generales del Estado (BOE 15-6-2024).

El objeto de esta orden es:

1. Dar publicidad a los criterios objetivos de la distribución territorial para el ejercicio económico 2024, entre las distintas comunidades autónomas con competencias de gestión asumidas, de los créditos, correspondientes a servicios y programas del ámbito laboral, que se recogerán en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024 y que cubren los ejes mencionados en el artículo 13 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en los términos recogidos en el anexo I, en el que aparecen también las cantidades correspondientes a cada una de las comunidades autónomas.

   En esta orden, se incluyen, también las cantidades destinadas a financiar, en su caso, la atención a las personas beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo durante 2024.

2. Asimismo, se establecen las condiciones de gestión de los créditos que se conceden en base a esta orden en aplicación del artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

La Orden tiene su marco de referencia en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, que ha sido aprobada mediante el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, y en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024 (PAFED 2024). Este Plan concretará las directrices necesarias para alcanzar a lo largo de este año en el conjunto del Estado y en cada una de las distintas comunidades autónomas los objetivos de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, así como los indicadores que se van a utilizar para conocer y evaluar su grado de cumplimiento. También contendrá el conjunto de los servicios y programas que cada comunidad autónoma llevará a cabo, comprendiendo tanto los servicios y programas propios que establezca libremente, ajustándose a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial, como

los servicios y programas comunes de ámbito estatal que son de aplicación en todo el Estado, con independencia del ámbito territorial en el que vivan las personas destinatarias.

En relación con el servicio común de «Red de orientadores para el proceso de acompañamiento», se mantiene de forma temporal el programa de contratación de personas orientadoras creado con ocasión del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, que perdió su vigencia a finales de 2021 y del Plan Reincorpora-T, Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021, cuya vigencia finalizó en el primer trimestre de 2022.

Con cargo a los fondos asignados en base a esta orden ministerial, se podrán financiar, asimismo, los costes de la atención a las personas que sean beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo. Este programa perdió su vigencia en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 7/2017, de 28 de abril, por el que se prorroga y modifica el Programa de Activación para el Empleo, pero en 2024 pueden todavía seguir existiendo personas beneficiarias del mismo, si bien con carácter muy residual.

Las cantidades asignadas para la ejecución de iniciativas de formación en el trabajo con cargo a esta orden se deben utilizar en iniciativas vinculadas al Catálogo de Especialidades Formativas del ámbito laboral y no dirigidas a la obtención de certificados profesionales, y para la ejecución de programas públicos de empleo y formación, debido a la modificación de competencias en materia de formación profesional para el empleo derivada de la reestructuración ministerial realizada en 2020.

-Oferta de empleo público. - Real Decreto 656/2024, de 2 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2024 (BOE 3-7-2024).

-Política de empleo. - Resolución de 15 de julio de 2024, de la Secretaria de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de julio de 2024, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024 (BOE 18-7-2024).

Por Acuerdo del Consejo de Ministros del día 2 de julio de 2024 se aprobó el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024 (artículo 13.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo), que se publica como Anexo de esta Resolución.

El Plan 2024 concreta los objetivos a alcanzar en este año en el conjunto de España y en cada una de las distintas Comunidades Autónomas.

Este Plan 2024 se ha elaborado en colaboración con las Comunidades Autónomas, tras informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 4 de abril de 2024 e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo de la misma fecha, con carácter previo a su aprobación por el Gobierno mediante Acuerdo del Consejo de Ministros.

El Plan 2024 cuenta con 5 anexos, destinados respectivamente a los servicios y programas de apoyo activo al empleo (anexos I y II), a la dotación presupuestaria (anexo III), a los indicadores para la evaluación del Plan (anexo IV) y, por último, al programa de transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (anexo V).

Tiene importantes elementos destacables respecto al anterior. Así, entre otros extremos, se destaca que:

— Aplica la Ley 3/2023, de febrero, de Empleo, de manera que incluye como servicios comunes, los servicios garantizados regulados en esta norma y desarrollados a través del Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, que ha entrado en vigor el 2 de mayo de 2024.

— Los programas comunes de activación para el empleo pasan a circunscribirse a los definidos en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, una vez que ha entrado en vigor de la Orden TES/1077/2023, de 28 de septiembre, por la que se establecen, en el ámbito competencial del Servicio Público de Empleo Estatal, las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de programas de políticas activas de empleo.

— En su elaboración se han tenido en cuenta los colectivos de atención prioritaria que determina la Ley de Empleo.

— Se establecen objetivos mínimos cuantitativos para el número de atenciones a las personas demandantes de empleo, desagregados territorialmente para cada una de las Comunidades Autónomas.

— Se siguen los patrones de atención que tienen mayor impacto en la empleabilidad, identificados mediante las evaluaciones de los Planes Anuales 2021 y 2022.

— Se establece un objetivo global de mejora de la empleabilidad del 10 %. Este Plan Anual fija un plazo de seis meses tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, para que a todas las personas protegidas mayores de 45 años se les garantice un perfil realizado por su Servicio Público de Empleo.

— También se establece un indicador en este Plan Anual que facilite el seguimiento de las atenciones garantizadas por el Real Decreto-ley 2/2024, para todas las personas protegidas: un itinerario vinculado a la formalización de un acuerdo personal de empleo, así como la asignación de un tutor o tutora.

— Introduce un nuevo cuadro de mando para el seguimiento del conjunto de medidas establecidas: además de facilitar dicho seguimiento por parte de los Servicios Públicos de Empleo, se informará a partir de septiembre de 2024 trimestralmente a la Comisión Ejecutiva Central del SEPE.

— Se mantiene el Programa Común PC00004 Red de orientadores para el proceso de acompañamiento en coherencia con la necesaria especialización y profesionalización del personal de los servicios públicos de empleo que recoge el artículo 30 de la Ley de Empleo.

— Se mantiene también el Programa Común PC00038 Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo, que tiene como objetivo favorecer e integrar la transversalidad de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas activas de empleo.

— Se alinean los servicios y programas del Eje 4 Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo con las directrices establecidas en el artículo 13 de la Ley de Empleo, que ahora incluye los servicios y programas que comprenden las actuaciones dirigidas a aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social, personas con responsabilidades familiares, víctimas del terrorismo y mujeres víctimas de violencia de

género y otras formas de violencia contra la mujer, de acuerdo con lo establecido en la ley de empleo.

1.6. TRABAJADORES DEL MAR

-Trabajadores del mar. Real Decreto 505/2024, de 28 de mayo, por el que se regulan los reconocimientos médicos de aptitud y la protección de la salud de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero embarcadas (BOE 15-6-2024)

El objeto de este real decreto es desarrollar los servicios de sanidad marítima y concretamente:

a) La regulación de los reconocimientos médicos de aptitud para el embarque marítimo a los que se refiere el artículo 39.a) de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo pesquero.

b) La regulación de los reconocimientos médicos de aptitud a los buceadores y buceadoras profesionales incluidos en los artículos 3.e) y f) y 4.1.d) y e) de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, para la obtención del certificado médico de aptitud para el buceo.

c) La protección, promoción y mejora de la salud de las personas pertenecientes al sector marítimo-pesquero embarcadas, enfocadas a la identificación de problemas de salud y a la adopción de intervenciones preventivas.

d) El establecimiento de los requisitos técnicos y las condiciones mínimas exigidas a los centros de sanidad marítima del Instituto Social de la Marina para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este real decreto y para el mantenimiento de los estándares de calidad en su funcionamiento.

En primer lugar, la nueva regulación de estos exámenes médicos de aptitud para el embarque marítimo es consecuencia de la modificación de la normativa internacional y de la Unión Europea, que hace imprescindible ajustar el ordenamiento español a estas nuevas disposiciones.

En segundo lugar, los certificados médicos resultantes de los reconocimientos médicos regulados en este real decreto, tal y como se recoge en el anexo IV, se ajustan a los requisitos establecidos en la sección A-I/9 del Código de Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar (Código STCW), que complementa el Convenio de la Organización Marítima Internacional de idéntica denominación.

Y en tercer lugar, la nueva regulación se adecua a la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, que ha extendido el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar a nuevos colectivos de personas trabajadoras, y también ha abierto la posibilidad (artículo 38) de que el ámbito subjetivo de la protección social específica de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero se extienda a todas aquellas personas que pretendan desarrollar una actividad laboral en dicho sector.

Por todo ello, este real decreto será de aplicación a:

a) Todos los ciudadanos españoles o de otra nacionalidad, para la obtención del certificado médico de aptitud para el embarque cuando sea preciso para ejercer una actividad profesional a bordo de un buque de bandera española.

b) Los buceadores profesionales incluidos en los artículos 3.e) y f) y 4.1.d) y e) de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, para la obtención del certificado médico de aptitud para el buceo.

c) Las personas pertenecientes al sector marítimo-pesquero embarcadas, en relación con lo previsto en el artículo 1.c).

d) Los centros de sanidad marítima donde se llevan a cabo las actividades reguladas en este real decreto.

Además, se regulan los requisitos y procedimientos de examen que permitan valorar la adecuación psicofísica de la persona trabajadora al puesto de trabajo a realizar a bordo, contribuyendo a mejorar la salud y la seguridad en el ámbito laboral marítimo.

En materia de tratamiento de los datos de salud, esta disposición recoge lo previsto en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, así como lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En materia de información y documentación se rige por los principios rectores recogidos en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

Se deroga expresamente el Real Decreto 1696/2007, de 14 de diciembre, por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo.

Se modifica (Disposición final primera) el Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

-Formación profesional marítima y sanitaria. - Real Decreto 666/2024, de 9 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina (BOE 10-7-2024).

Entre las funciones y competencias que la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, atribuye al Instituto Social de la Marina, se encuentra la formación profesional de los trabajadores del mar.

El sistema de educación y formación marítima en su conjunto debe proporcionar gente del mar de calidad capaces de trabajar a bordo de buques con los conocimientos e instrumentos necesarios para aumentar sus perspectivas de movilidad y para que puedan asumir una actividad profesional en tierra después de un número razonable de años en la mar. Dicha actividad formativa debe estar sometida a un permanente proceso de evolución y adaptación, en función de la demanda del sector, de las futuras normas que puedan producirse en el ámbito internacional o de los avances tecnológicos o de cualquier otro tipo que incidan en la misma.

Además, la entrada en vigor de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, en sus artículos 38 y 41.2, abrió la posibilidad de que las personas beneficiarias de la formación del Instituto Social de la Marina sean todas aquellas personas que puedan estar interesadas en dicha formación para acceder o permanecer en ocupaciones del sector marítimo-pesquero, y esto ha propiciado que personas ajenas a dicho sector, pero que pretendan desarrollar una actividad laboral en él, puedan tener derecho a la formación profesional marítima y sanitaria que imparte el Instituto. Este hecho hizo necesario regular y garantizar el ejercicio de este derecho al nuevo colectivo.

Por todo ello, se aprobó el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina, y la Orden TMS/693/2018, de 28 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina. Sin embargo, el transcurso del tiempo ha derivado en la necesidad de llevar a cabo la reordenación de la formación profesional marítima y sanitaria que imparte el Instituto Social de la Marina para lograr una mayor eficacia de la misma y facilitar a los alumnos la asistencia a los cursos que necesitan.

Así, este Real Decreto regula la organización de los cursos que imparte el Instituto Social de la Marina, en ejecución de su plan anual de formación, de manera que se establezca en dicho plan la fecha y lugar de celebración de cada uno de los cursos, permitiendo así que las personas beneficiarias de la formación puedan solicitar aquellos que más se adecuen a sus necesidades.

-Formación profesional marítima y sanitaria. - Orden ISM/890/2024, de 20 de agosto, por la que se modifica la Orden TMS/693/2018, de 28 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina (BOE 24-8-2024)

En virtud de las competencias que tiene atribuidas el Instituto Social de la Marina, la formación profesional marítima y sanitaria de las personas trabajadoras del mar se encuentra regulada por el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina, que fue desarrollado por la Orden TMS/693/2018, de 28 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina.

Esta orden tuvo por objeto el desarrollo reglamentario del citado real decreto en determinados aspectos, tales como la emisión de diplomas, solicitudes y gastos por desplazamiento, alojamiento y manutención de alumnos.

El transcurso del tiempo ha derivado en la necesidad de llevar a cabo la reordenación de la formación profesional marítima y sanitaria que imparte el Instituto Social de la Marina para lograr una mayor eficacia de la misma y facilitar a alumnos la asistencia a los cursos que necesitan.

Esta necesidad ha motivado la modificación del Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, llevada a cabo por el Real Decreto 666/2024, de 9 de julio, y, consecuentemente, la modificación de la orden que lo desarrolla.

1.7. ECONOMÍA SOCIAL

-Actividades de promoción economía social y responsabilidad social.- Orden TES/889/2024, de 19 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de los entes representativos de la economía social de ámbito estatal (BOE 23-08-2024) [Corrección de errores BOE 31-08-2024)

-Orden TES/876/2024, de 9 de agosto, por la que se modifica la Orden TES/869/2023, de 22 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para el Plan Integral de Impulso a la Economía Social para la Generación de un Tejido Económico, Inclusivo y Sostenible, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (BOE 17-08-2024)

1.8. COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN

-Seguridad Social. - Real Decreto 665/2024, de 9 de julio, por el que se modifica el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (BOE 10-7-2024).

La puesta en marcha del nuevo sistema de cotización, establecido por el 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, ha puesto de manifiesto la necesidad de efectuar determinadas precisiones en el desarrollo reglamentario del sistema que se efectuó a través de la modificación del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. Para ello, mediante este real decreto se modifica nuevamente el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

-Se estima necesario precisar aspectos relativos a la base aplicable en los supuestos de altas presentadas fuera de plazo y en los periodos incluidos en actas de liquidación por falta de alta promovidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-Resulta necesario precisar también, que, para el cálculo de la cuota de Seguridad Social resultante del procedimiento de regularización, han de ser tenidos en cuenta no solo los rendimientos derivados de las actividades económicas, empresariales o profesionales del trabajador autónomo, sino también otras circunstancias concurrentes que son determinantes de la cuantía de dicha cuota, como pueden ser, entre otras, las que se deriven de una variación en la clasificación económica de la actividad realizada por el trabajador autónomo, de las revisiones de la fecha de alta o baja del trabajador, o de su inclusión en una categoría de trabajador autónomo que esté sujeto a una base específica de cotización o a la aplicación de determinadas bonificaciones en la cotización.

-Se concreta, asimismo, el modo de efectuar la regularización anual de rendimientos en supuestos específicos, como son los de concurrencia de alta del trabajador en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y, como trabajador por cuenta propia, en el Grupo I del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, o cuando resulten aplicables normas específicas por razón de las características de actividad desarrollada, como es el caso de los trabajadores autónomos artistas con bajos rendimientos o el de los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante.

Al objeto de alcanzar los objetivos antes indicados, mediante este real decreto se modifican los artículos 44 y 46 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

1.9. CONVENIO ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL: PERÍODOS DE PRÁCTICAS FORMATIVAS

-Seguridad Social. - Orden ISM/812/2024, de 26 de julio, por la que se modifica la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor (BOE 1-8-2024).

En uso de la habilitación conferida tanto en el apartado 8 de la disposición adicional quincuagésima segunda de la LGSS como en el apartado 2 de la disposición final undécima del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, se dictó la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor.

La aprobación de la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, ha suscitado, por parte de los agentes sociales y de diferentes entidades representativas del colectivo afectado peticiones de revisión de determinados aspectos del régimen jurídico establecido para la suscripción del convenio especial a que esta se refiere que se consideran excesivamente gravosos.

Examinadas las peticiones a que se refiere el párrafo anterior, se ha considerado oportuno acometer la revisión de determinados aspectos regulatorios contenidos en la orden antes mencionada y a tal finalidad se dirige esta orden, que plantea modificaciones con el siguiente objeto:

— Rebajar el coste del convenio especial mediante el establecimiento como base de cotización para el cálculo de la cuota de la base mínima de cotización del grupo 7 del Régimen General de la Seguridad Social vigente durante la realización de los períodos formativos o de prácticas certificados.

— Permitir la compatibilidad de la suscripción de un convenio especial al amparo del artículo 1 de la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, con la suscripción de otro convenio especial al amparo de su disposición adicional segunda que posibilite el cómputo de hasta 1825 días de prácticas en cada uno de ellos, siempre que los períodos objeto de cómputo en uno y otro no se superpongan ni hubieran sido objeto de cómputo, en su caso, en el convenio que se suscribió al amparo de la disposición adicional primera del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre.

— Flexibilizar en mayor medida el pago de la cuota resultante, posibilitando que su pago pueda realizarse de manera fraccionada en un plazo máximo de hasta 84 mensualidades.

— Ampliar hasta el 31 de diciembre de 2028 la fecha límite para poder suscribir el convenio especial. Por otra parte, se establecen previsiones que permiten concretar con mayor precisión los períodos objeto de reconocimiento en el convenio especial.

1.10. OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Mutuas. - Resolución de 17 de junio de 2024, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas (BOE 27-6-2024)

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. Resolución de 29 de mayo de 2024, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se establece la tramitación automatizada de las resoluciones y otros actos administrativos relativos a la regularización anual de la cotización correspondiente a los trabajadores por cuenta propia o autónomos (BOE 7-6-2024)

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. - Resolución de 17 de junio de 2024, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se establece la tramitación automatizada de las resoluciones y comunicaciones emitidas en el procedimiento de gestión de autorizaciones para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (BOE 25-6-2024)

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. - Resolución de 17 de junio de 2024, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se establece la tramitación automatizada de las resoluciones relativas al establecimiento de plazos para el pago fraccionado del reintegro de prestaciones indebidamente percibidas (BOE 27-6-2024)

-Encomienda de gestión.- Resolución de 27 de junio de 2024, de la Subsecretaría, por la que se publica la segunda Adenda de modificación del Acuerdo de encomienda de gestión a la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, en relación con las actuaciones propias de la Subdirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (BOE 29-6-2024)

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. -Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de las resoluciones por la que se tiene por desistido al interesado en trámites efectuados a través del Sistema RED (BOE 29-6-2024)

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. - Resolución de 4 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establecen las condiciones de uso de firma electrónica no criptográfica, en las relaciones de las personas interesadas con las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social adscritos a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones (BOE 12-7-2024).

1.11. SANIDAD

-Sistema Nacional de Salud. Orden SND/606/2024, de 13 de junio, por la que se crea el Comité Asesor para la Cartera Común de Servicios en el Área de Genética, y por la que se modifican los anexos I, II, III, VI y VII del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización (BOE 18-6-2024).

Mediante esta orden se crea el Comité Asesor para la Cartera Común de Servicios de Genética dependiente de la Comisión de prestaciones, aseguramiento y financiación y se regula su composición y funciones. El Comité tiene por finalidad la coordinación entre las administraciones sanitarias implicadas de las actuaciones y el seguimiento de la cartera común de Servicios del Sistema Nacional de Salud en el área de genética. El objetivo es adecuar las prestaciones del Sistema Nacional de Salud a los retos actuales y futuros, como la medicina personalizada de precisión, y garantizar un acceso más homogéneo y equitativo a la cartera común de servicios en el área de genética en el territorio nacional.

Además, de acuerdo con lo establecido en la Orden SCO/3422/2007, de 21 de noviembre, por la que se desarrolla el procedimiento de actualización de la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, esta orden pretende hacer efectivas las propuestas de la Comisión de prestaciones, aseguramiento y financiación, acordadas por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, relativas a la concreción y actualización de los anexos del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, correspondientes a la cartera común de salud pública.

La actualización de la cartera común se refiere a:

— Cribado neonatal de enfermedades endocrino-metabólicas,

— Cribado neonatal de hipoacusia,

— Cribado prenatal de anomalías cromosómicas y de enfermedades infecciosas,

— Atención a la salud bucodental

— En el área de genética, se actualiza la terminología en relación con el asesoramiento genético

— Prestación de nutrición enteral domiciliaria en pacientes en hemodiálisis con enfermedad renal crónica avanzada

— Se actualizan además otros aspectos que requieren de su clarificación para una mayor homogeneización en la prestación de los servicios en el Sistema Nacional de Salud.

-Salud pública. - Real Decreto 568/2024, de 18 de junio, por el que se crea la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública (BOE 19-6-2024)

Dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en su Componente 18, la reforma 2 (C18.R02) del sistema de salud pública incluye entre sus instrumentos estratégicos y operativos la Red de Vigilancia en Salud Pública y, entre las actuaciones dirigidas al «aumento de las capacidades de respuesta ante crisis sanitarias» de la inversión 3 (C18.I3), se encuentra el desarrollo de un nuevo sistema de información para la Red de Vigilancia en Salud Pública.

La Estrategia de Vigilancia en Salud Pública, aprobada por el pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud el 15 de junio de 2022, incluye entre sus objetivos la creación de una Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública que permita al Sistema Nacional de Salud, a sus profesionales y al conjunto de la ciudadanía disponer de información oportuna para la acción en salud pública.

Este real decreto tiene como objetivo la creación de la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública, con las siguientes características:

— Vigilancia de todos los aspectos de interés para la salud pública, más allá de las enfermedades transmisibles, integrando la vigilancia del estado de salud de la población en términos de bienestar, morbilidad y mortalidad y de los riesgos, determinantes, inequidades y factores que la condicionan, incluyendo la realidad territorial y demográfica de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

— Disminución de las diferencias existentes entre los diferentes territorios en cuanto a los sistemas de vigilancia, consiguiendo el desarrollo armónico y cohesionado de los mismos.

— Aplicación del enfoque denominado «una sola salud», que se recoge en la Agenda 2030 y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, dirigido a fortalecer la coordinación multisectorial y combatir las amenazas para la salud pública derivadas de las interacciones entre humanos, animales y medio ambiente.

— Establecimiento de instrumentos de coordinación que favorezcan la integración de los aspectos de relativos a la salud humana, sanidad animal y medio ambiente de cara a preservar la salud de la población.

Esta coordinación, así como todos los aspectos relacionados con la Red, se establecerá sin perjuicio de las competencias atribuidas a las administraciones responsables de los diferentes sistemas ya existentes, como pueden ser los sistemas de información sobre seguridad alimentaria y nutrición, encomendados a la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN), o los sistemas de vigilancia de medicamentos, productos sanitarios y cosméticos encomendados a la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios.

El real decreto se estructura en cuatro capítulos:

— El capítulo I, de disposiciones generales, establece el objeto, definiciones, el ámbito de aplicación y los principios generales.

— El capítulo II define la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública: estructura, fines y funciones (sección 1.ª); gobernanza y órganos de la Red (sección 2.ª); informes que se obtendrán del misma y su evaluación (sección 3.ª) y el deber de colaboración (sección 4.ª).

— El capítulo III se dedica a los sistemas de vigilancia. En su sección 1.ª define los sistemas de vigilancia que componen la Red, su organización y funcionamiento, los procedimientos y protocolos de la Red y el tratamiento de la información de la misma. En su sección 2.ª se recogen los fines y los eventos objeto de vigilancia de cada uno de los sistemas incluidos en la Red.

— El capítulo IV regula el procedimiento para la designación de los Laboratorios Nacionales de Referencia para la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública, establece sus funciones y las obligaciones de los laboratorios públicos y privados respecto de la remisión de muestras y la información asociada.

Además, se crea el Registro de Laboratorios de Referencia para la Vigilancia de la Salud Pública, cuya relación será pública.

La Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública debe adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y protección de los datos, quedando todas las personas y administraciones sanitarias, que en virtud de sus competencias tengan acceso a los mismos, sometidos al deber de confidencialidad. A tal efecto se ha incluido una disposición adicional de protección de datos de carácter personal.

-Comunidad Autónoma de Andalucía. - Organización. Ley 1/2024, de 21 de junio, de creación del Instituto de Salud de Andalucía (BOE 6-7-2024)

A través de esta Ley se crea el Instituto de Salud de Andalucía. Se procede a la integración de dos entidades instrumentales ya existentes, la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, y la Escuela Andaluza de Salud Pública, SA, y de una parte de la organización administrativa de la Consejería competente en materia de salud, concretamente el órgano directivo con competencia en materia de investigación, desarrollo e innovación en salud, en una agencia administrativa de nueva creación.

La ley determina que la forma jurídica más apropiada para el nuevo ente debe ser la de agencia administrativa, de conformidad con los artículos 65 a 67 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Además de establecer la naturaleza y el régimen jurídico del Instituto, la ley aborda sus recursos humanos, tipología y el régimen jurídico de su personal.

Como complemento a dicha regulación, la disposición adicional primera de la ley regula aspectos específicos referidos a la especialidad de Investigación Biomédica, del Cuerpo Superior Facultativo y en Ciencias de la Salud, y la especialidad de Investigación Técnica Biomédica y en Ciencias de la Salud, del Cuerpo Técnico Facultativo.

Sin perjuicio de que la naturaleza de agencia administrativa es la que mejor se adapta a la prestación de los servicios públicos que se encomiendan al Instituto, ello no impedirá que, de forma complementaria a su actividad principal, pueda desarrollar servicios a terceros en el mercado, tal y como venían siendo prestados por la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud, y por la Escuela Andaluza de Salud Pública, SA. Este tipo de actividades son propias de los organismos públicos de investigación, y son reguladas como «transferencia de resultados de la investigación», siendo habitual que cuenten con una Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación encargada de tramitar los contratos que permiten la prestación de sus servicios.

Por su parte, los capítulos II y III, respectivamente, regulan los recursos económicos y humanos, y el régimen de propiedad intelectual e industrial.

1.12. SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA

-Personas en situación de dependencia.- Resolución de 27 de junio de 2024, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, de 17 de junio de 2024, sobre orientación y apoyo dirigidos a las familias de personas con autismo, en todas las etapas del ciclo vital, haciendo especial énfasis en aquellas situaciones de especial vulnerabilidad por urgencia social (BOE 10-7-2024)

El Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia aprobó, el 17 de junio de 2024, el Acuerdo sobre orientación y apoyo dirigidos a las familias de personas con autismo, en todas las etapas del ciclo vital, haciendo especial énfasis en aquellas situaciones de especial vulnerabilidad por urgencia social, que se publica como anexo a esta resolución.

En dicho Anexo se establece que el objeto de este acuerdo es definir y establecer un marco común de condiciones para el desarrollo de programas de información, orientación y apoyo para personas con autismo y sus familias, en el marco del I Plan de Acción de la Estrategia Española sobre trastorno del espectro del autismo, aprobado en el Pleno del Consejo Nacional de la Discapacidad el 5 de julio de 2023.

1.13. PROTECCIÓN SOCIAL

-Protección de colectivos vulnerables.- Resolución de 13 de junio de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 1/2024, de 14 de mayo, por el que se prorrogan las medidas de suspensión de lanzamientos sobre la vivienda habitual para la protección de los colectivos vulnerables (BOE 19-6-2024)

1.14. IGUALDAD

-Representación paritaria. - Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (BOE 2-8-2024).

Esta ley orgánica introduce sustanciales modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico con el objetivo de avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad y de ahondar en el principio de presencia o composición equilibrada, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica.

En la ley se establece el *concepto de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres* (disposición adicional primera), como "aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en un ámbito determinado". Podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse.

1) El capítulo I, compuesto por el artículo primero, modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, para garantizar la representación paritaria en los órganos de representación política, en todos los ámbitos, introduciendo para ello las «listas cremallera».

2) La ley se dirige también a garantizar esa presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos constitucionales y de relevancia constitucional. Para ello, el capítulo II introduce las modificaciones oportunas, en particular, del Tribunal Constitucional, del Consejo de Estado, el Tribunal de Cuentas, el Consejo Fiscal, el Consejo General del Poder Judicial y la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

3) En el ámbito de la Administración General del Estado, por su parte, también se modifica la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, al objeto de garantizar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las personas titulares de los órganos superiores y directivos y en el personal de alta dirección de las entidades del sector público institucional estatal.

4) Por otra parte, el capítulo V, compuesto por los artículos noveno y décimo, viene a trasponer la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, mediante la modificación, en el primero de ellos, del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de julio; procediendo el segundo a la modificación de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

En primer lugar, se lleva a cabo la trasposición de la directiva, mediante la modificación del título XIV de la *Ley de Sociedades de Capital*, en lo relativo a los consejos de administración y la información societaria, dado que el ámbito de aplicación de la directiva se limita a las entidades cotizadas:

— Se exige que las *sociedades cotizadas* aseguren que el consejo de administración tenga una composición que garantice la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de miembros del consejo del sexo menos representado.

— Se prevé también la necesidad de integrar en el informe de sostenibilidad un informe anual sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración.

— Se establece un principio de presencia equilibrada en los puestos de alta dirección para las sociedades cotizadas, con el objetivo de alcanzar también el cuarenta por ciento del sexo menos representado que se configura como una obligación de cumplir o explicar.

— Mediante la modificación del artículo 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, se impondrán sanciones en el marco de dicha ley a aquellas entidades cotizadas que vulneren las obligaciones en materia de igualdad de género en los consejos de administración.

En segundo lugar, esta ley orgánica no reduce ni limita su ámbito a la mera transposición de la Directiva, dado que su objeto es mucho más ambicioso ampliándolo también a las *entidades de interés público*. Se extienden a estas entidades de interés público los mínimos porcentuales de presencia del sexo menos representado en esta materia, incluyendo la obligación de que las sociedades de capital que no sean cotizadas pero que a efectos de la legislación de auditoría de cuentas sean consideradas entidades de interés público, deban cumplir también el principio de presencia equilibrada en los consejos de administración, a partir del ejercicio siguiente al que concurran ciertos requisitos: que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250 y que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea

superior a 43 millones de euros. Y, al igual que en el caso de las sociedades cotizadas, las obligaciones se extienden a los puestos de alta dirección de las mismas.

En todo caso, dados los diferentes puntos de partida entre las sociedades cotizadas y las entidades no cotizadas que tengan la consideración de grandes empresas, se establece una entrada en vigor diferida para las obligaciones de alta dirección en las entidades no cotizadas.

5) El capítulo VI modifica la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre *Colegios Profesionales*, dando nueva redacción a sus artículos 11 y 15, con el objetivo de aumentar la presencia de mujeres en sus órganos de decisión e incluyendo la obligación de incorporar en las memorias anuales la explicación de los motivos y medidas correctoras adoptadas si no se alcanza el porcentaje mínimo del cuarenta por ciento del sexo menos representado.

6) Finalmente, los capítulos VII a XIII modifican otras normas para garantizar el principio de representación paritaria entre hombres y mujeres, de las cuales se puede destacar:

— Se añade una nueva disposición adicional a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de *Libertad Sindical*, estableciendo que los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

— Se añade una nueva disposición adicional al 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*, estableciendo que los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 ET se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

7) En las disposiciones adicionales, entre otros aspectos, se establece la obligación de contemplar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la *composición de los tribunales*, jurados u órganos colegiados que se constituyan para otorgar premios o condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal; se establece el régimen aplicable a los nombramientos de los cargos de la carrera militar; se establece que la Administración General del Estado y el sector público estatal deben desarrollar medidas tendentes a asegurar la igualdad y no discriminación en los procesos de evaluación de los méritos, curriculum vitae y trayectoria investigadora en las convocatorias públicas de I+D+i.

8) Las disposiciones finales incorporan modificaciones relacionadas con aspectos relativos a la igualdad en diversas normas (entre otras, la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte; la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público; el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera).

En la Disposición final tercera, se modifica el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales:

— Se introduce un nuevo artículo 6 bis, que establece que, en caso de embarazo, o de estar en proceso de adopción (habiendo superado la resolución y el certificado de idoneidad), las personas deportistas profesionales tendrán derecho a ampliar el contrato un año, prorrogándolo automáticamente, cuando se trate del último año de contrato. Las personas deportistas profesionales podrán desistir de la renovación contractual.

— Se introduce un nuevo artículo 7 bis por el cual se garantiza que las personas deportistas profesionales gozarán de los derechos de conciliación, incluidos los permisos previstos legalmente, sin perjuicio de la adaptación a la especificidad de su profesión, de modo que se trate de facilitar la continuidad en la disciplina del equipo, incluida la etapa del embarazo en el caso de las mujeres deportistas y de compatibilizar el entrenamiento con la atención al menor, incluidos los desplazamientos.

— Se introduce un nuevo artículo 10 bis, que establece que las personas deportistas profesionales tendrán los permisos previstos en la ley y los convenios colectivos para atender al menor en las visitas médicas o actos escolares.

— Se introduce un nuevo artículo 12 bis por el que se establece que las empresas deportivas permitirán la permanencia de la persona trabajadora en aquellos aspectos de la dinámica de equipo en que desee participar, tanto durante el embarazo como después del nacimiento, siempre que se trate de una decisión voluntaria y salvo que ello pudiera constituir un riesgo durante el embarazo o la lactancia.

— Finalmente, se introduce un nuevo artículo 18 bis por el que se prevé que las empresas en el ámbito de las actividades deportivas profesionales que estén legalmente obligadas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en los términos previstos en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

1.15. OTRAS NORMAS

-Fondo de Impacto Social. - Resolución de 24 de julio de 2024, de la Secretaría General de Inclusión, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de julio de 2024, por el que se establece la actividad y el funcionamiento del Fondo de Impacto Social, F.C.P.J. (BOE 2-8-2024)

El Fondo de Impacto Social (FIS) fue creado por el Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, como un fondo carente de personalidad jurídica y de vigencia indefinida, adscrito al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a través de la Secretaría General de Inclusión. Mediante esta Resolución se establece su actividad y funcionamiento.

Este fondo tiene por objeto ofrecer apoyo financiero a entidades o empresas que desarrollen proyectos clasificables como de inversión de impacto social y/o medioambiental en España y que, por tanto, contribuyan a potenciar el ecosistema nacional de la economía de impacto. La gestión del

Fondo corresponde a la Compañía Española de Financiación del Desarrollo, SA, S.M.E. (COFIDES), sociedad mercantil estatal con capital público privado.

El FIS realizará inversiones en empresas elegibles de forma directa y también de forma indirecta, principalmente a través de aportaciones a fondos de inversión, nacionales o internacionales, que estén específicamente orientados a la economía de impacto.

Este acuerdo establece las operaciones de FIS, los requisitos de elegibilidad que deberán cumplir las entidades beneficiarias de las mismas y el régimen de gestión y funcionamiento (Anexos I y II); la composición, funcionamiento y competencias de la Gestora, del Comité Interministerial Técnico de Inversiones y del Panel de Expertos Independientes (Anexo III); y se mandata al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para dictar las disposiciones necesarias para su desarrollo y para la puesta en marcha efectiva del Fondo.

Conforme al Anexo I, podrán ser potenciales entidades beneficiarias finales de la financiación del FIS:

a) Las entidades o empresas que desarrollen proyectos que se ajusten a los parámetros requeridos por el Fondo para que su actividad sea clasificada como inversión de impacto, es decir, aquellas que intencionadamente buscan un impacto social y/o medioambiental, cuantificable y medible, con un retorno financiero como mínimo igual al del principal invertido, en cualquier clase de activo.

b) Las entidades de la Economía Social, conforme a lo establecido en los artículos 4 y 5 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

-Poder Judicial. Ministerio Fiscal. - Ley Orgánica 3/2024, de 2 de agosto, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y de reforma de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (BOE 5-8-2024)

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL. JURISPRUDENCIA SELECCIONADA

Libertad sindical

-STS 906/2024, de 11-06-2024 Ponente: A.V. Sempere Navarro

Tutela de derechos fundamentales: vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la información previstas en la ley al delegado sindical de FIRET y al propio sindicato.

Frente a la sentencia de la AN que declaró que la negativa de la empresa a facilitar dicha información suponía un atentado contra el derecho de libertad sindical, la empresa condenada interpuso recurso ordinario de casación, fundamentado en cinco motivos, dos para la revisión de los hechos probados, y el resto de censura jurídica en virtud de los cuales denunciaba: la infracción del art. 59 ET en relación con el art. 179.2 LRJS (prescripción); art. 64 ET en relación con el 28 CE (derecho a la información-libertad sindical) ; y art 179.3 y 182 de la LRJS (indemnización por daños morales).

El recurso de la empresa fue por el Tribunal Supremo totalmente rechazado, confirmando la sentencia de instancia, argumentando que no procedía aceptar la modificación de los hechos, y con respecto al apartado de censura jurídica, por entender, que el derecho de los actores no estaba prescrito, se había acreditado la vulneración alegada, y el sindicato tenía legitimación suficiente para ser parte, como para ser tributario de la indemnización por daños morales que la sentencia le había impuesto a la empresa por dañar su imagen y reputación.

-STS 968/2024, de 02-07-2024 Ponente: J. Molins García-Atance

Se recurre en casación común la sentencia de la AN que desestimó la demanda interpuesta por el Sindicato CCOO en la que denuncia que la representatividad a efectos de la negociación colectiva que fue otorgada al Sindicato actor supone una disminución injustificada de la obtenida en las elecciones sindicales. Consta que, tras las elecciones, el sindicato CCOO obtuvo un 43.40% de la representatividad, correspondiéndole 5 miembros en el comité intercentros. El presidente de dicho comité comunicó a las empresas que CCOO ostentaba, a efectos de la negociación colectiva, una representatividad del 38,462%, lo que para la parte actora vulnera el derecho a la libertad sindical.

La Sala IV declara, teniendo en cuenta la modalidad procesal por la que se tramita la demanda, que el sindicato CGT no está legitimado para recurrir, al no concretar el hecho en el que funda la denuncia de vulneración de la libertad sindical ni acredita perjuicio alguno. En cuanto al recurso de CCOO, se parte de que, a efectos de la negociación colectiva, existe una legitimación dual de la representación sindical y de la unitaria, pero la misma es alternativa y excluyente. En el caso de autos el reglamento del comité permite a la comisión permanente la negociación; negociación de la que se encargó la representación unitaria, por lo que debe estarse a la representatividad ostentada en el comité intercentros. Por tanto, no existe vulneración del derecho a la libertad sindical de CCOO. Se desestima el recurso.

-STS 1011/2024, de 10-07-2024 Ponente: A.A. Blasco Pellicer

La Junta de Comunidades de Castilla la Mancha, tras haberse detectado problemas con la difusión de correos electrónicos a través de la cual los sindicatos remitían información sindical, convocó reunión con los sindicatos con legitimación negociadora a efectos de buscar soluciones.

El Sindicato actor USO no fue convocado a la reunión celebrada el 21/6/21. USO demandó por vulneración de la libertad sindical para que se le diera de alta su IP para el acceso al email de la empresa y poder remitir correos masivos a los trabajadores. Pretende además el actor la condena a percibo de indemnización adicional por daños morales. La STSJ de Castilla la Mancha estimó la demanda y el TS la confirma. Tras recordar doctrina constitucional y propia sobre uso sindical de herramientas informáticas de la empresa, comparte los argumentos de la recurrida. La falta de legitimación negociadora del sindicato actor no supone que pueda ser tratado de forma diferente al resto de los sindicatos en cuanto a la posibilidad de remisión de correos electrónicos masivos. Se indica que no se debate el uso de los correos, sino la facilitación por la demandada de los medios para la remisión de éstos. En el caso consta que se ha obstaculizado el derecho a la información de USO, lo que supone un tratamiento diferente injustificado con respecto al resto de los sindicatos, a los que se ha proporcionado direcciones IP para la remisión de correos masivos. Se confirma la existencia de vulneración del derecho fundamental

-STS 16/07/2024, nº de Recurso: 215/2022, nº de Resolución: 1024/2024. Ponente: J. Molins García-Atance

Libertad sindical: Protección de datos. La Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (en adelante Correos) tiene que entregar a la Comisión de Empleo Central los listados de las bolsas temporales de empleo. Esa comisión es un órgano dependiente de la Comisión Paritaria del convenio de esa empresa.

Correos entregó dicho listado a cada Comisión Provincial de Empleo en su respectivo ámbito territorial pero no lo entregó a la Comisión de Empleo Central. En esta litis se ha producido la confrontación de dos derechos fundamentales: derecho a la libertad sindical y el derecho a la protección de datos.

La parte actora, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.) y la Federación de Empleados y Empleadas de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT) presentó demanda solicitando la entrega de dicho listado a la Comisión de Empleo Central alegando que es una información que necesita para cumplir sus funciones convencionales. Argumenta que la no remisión de tal información, como se venía haciendo hasta la fecha, responde a múltiples reclamaciones judiciales, lo que supone la infracción de los derechos fundamentales a la libertad sindical y la garantía de indemnidad.

La sentencia de la Audiencia Nacional 73/2022, de 11 de mayo (procedimiento 110/2022), desestimó la demanda. Explicó que, en atención a las funciones fijadas en el Convenio Colectivo de aplicación, solo las Comisiones Provinciales de Empleo necesitan conocer la información relativa a los listados de trabajadores incluidos en las bolsas provinciales de empleo temporal, por lo que la entrega de los listados a la Comisión Central de Empleo sería contraria a la normativa de protección de datos.

El TS confirma dicha sentencia. Recuerda que en el conflicto entre libertad sindical (derecho de información) y protección de datos: "estará justificado que la empresa comunique datos personales de los trabajadores a los representantes legales y/o sindicales a fin de que éstos puedan ejercer las competencias que la ley les confiere siendo este un escenario que se ajusta a la excepción del art. 11.2 a) LOPD (la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal). Parece evidente que sí, tanto el art. 64 ET, como el 10.3.1 LOLS confieren derechos de información y documentación a los representantes unitarios y sindicales, la obtención de la misma por la comunicación de la empresa se hallará amparada por esa excepción cuando, efectivamente, se trate de datos que tengan directa conexión con el ejercicio de aquellas competencias".

En todo caso, recordamos que "[l]a facultad de recabar datos por parte de los sindicatos y representantes de los trabajadores debe limitarse según un principio de pertinencia y, por consiguiente, ceñirse a aquellas circunstancias personales de los trabajadores que sean necesarias para desarrollar el cometido que tienen atribuido. Parece evidente que haya de rechazarse que tal facultad abarque los datos personales en cualquier circunstancia, puesto que, de no concurrir aquella conexión con la función, sí será necesario el consentimiento expreso de los trabajadores interesados, al desaparecer la excepción del art. 11.2 c) LOPD"

Convenio colectivo aplicable

-STS 999/2024, de 09-07-2024 Ponente: A.A. Blasco Pellicer

El trabajador a tiempo parcial presta servicios para una empresa de limpieza 36 h/semana, 30 h a la comunidad y 6 h en otro local, que rescinde el contrato de limpieza, la contratista comunicó al trabajador la obligación subrogación por la entrante. Previamente la Comunidad suscribe acuerdo de colaboración con autónomo de 6 h/día y horario preferencial. La contratista extingue el contrato de trabajo, por causas económicas y organizativas art. 51 ET. Impugna el despido.

El JS condena al autónomo por despido improcedente. El TSJ revocó por no resultar de aplicación al autónomo el CC provincial de limpieza, responde la empresa de limpieza para la que el trabajador continúa prestando servicios en jornada de 6 h/semana no pudiendo declararse despido sino reducción de jornada. En casación por unificación de doctrina el trabajador cuestiona si tras el cese de la contrata de limpieza de la comunidad el autónomo sin trabajadores a cargo asume la obligación convencional de subrogación de personal adscrito a la contrata del convenio y debe responder del cese. La Sala IV remite a su doctrina sobre sucesión en el sector de limpieza exige al nuevo hacerse cargo de parte esencial de la plantilla (rcud. 3008/18) y la entrante se someta a la disciplina del convenio (rcud. 167/22). En el caso el convenio obliga a empleadores dedicados a la actividad de limpieza (art. 1.2 ET), sin ser de aplicación al autónomo (arts. 82 ET y 37 CE) que no es empresario laboral. No aplica el convenio al autónomo y la previsión de sucesión de contratas

Conflicto colectivo

-STS 719/2024 22-05-2024 Ponente: I. García-Perrote Escartín

La cuestión planteada consiste en determinar si la Junta de Andalucía ostenta legitimación pasiva en el procedimiento de conflicto colectivo en el que se reclama el reconocimiento, al personal de investigación predoctoral y postdoctoral en formación de las Universidades Públicas de Almería, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Pablo de Olavide y Sevilla, del derecho a devengar y percibir el complemento de antigüedad (trienios) desde el 1/7/2020.

La Sala IV da una respuesta negativa puesto que la Junta no es la empleadora del personal afectado por el conflicto colectivo –personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas de Andalucía-, ni parte del convenio colectivo, ni tiene la obligación de asumir los costes que exceden de las ayudas concedidas. Aunque son las Universidades Públicas quienes proceden a realizar la contratación del personal afectado en el presente conflicto, con base a las convocatorias de fondos publicadas por la Consejería, de acuerdo con los límites previstos en el Real Decreto 103/2009, esta convocatoria no otorga a la Junta legitimación pasiva, puesto que, aquella no solo no ostenta la condición de empleadora, sino que tampoco actúa como responsable subsidiario o solidario en la relación jurídica con el personal afectado por el conflicto.

La mera habilitación de los fondos a la contratación del personal no atribuye legitimación pasiva a la Consejería, al no ostentar ningún tipo de responsabilidad en la relación laboral.

-STS 994/2024, de 09-07-2024 Ponente: S. Moralo Gallego

Conflicto colectivo: la Sala de casación considera que no estamos en presencia de un conflicto colectivo sino de intereses, por lo que desestima el recurso, razonado lo siguiente: los demandantes

reclamaban adecuar la composición de las Comisiones derivadas del V Convenio colectivo Marco de Endesa con lo previsto en los artículos 102 y ss. y los acuerdos suscritos por las partes.

La Sala de casación entiende que hay un vacío regulatorio que no puede ser colmado por la interpretación, que no sería tal, sino la creación de nuevas normas donde la autonomía colectiva no ha querido crearlas. Conclusión que corrobora de forma inequívoca porque los extremos apuntados, que ahora no se contemplan en el V Convenio, tampoco fueron regulados en el IV Convenio, por lo que bajo su vigencia consta que se alcanzaron los acuerdos para la adecuación del número de delegados sindicales, delegados de prevención y composición de las Comisiones derivadas del IV CME. Acuerdos u otros similares que no han sido alcanzados ya vigente el V Convenio, lo que evidencia que el vacío regulatorio debe ser colmado por la autonomía colectiva y no por una sentencia de conflicto colectivo, pues no se trata con ella de interpretar una norma, sino de suplantar la autonomía colectiva ante una falta de acuerdo, algo que no es propio del proceso de conflicto colectivo, sino que es un conflicto de intereses.

-STS 09/07/2024, nº de Recurso: 164/2022, nº de Resolución: 994/2024. Ponente: S. Moralo Gallego

Conflicto colectivo: Inexistencia, pues se trata de un conflicto de interés. En la demanda se pedía que se condene a las demandadas a adecuar la composición de las Comisiones derivadas del V Convenio colectivo Marco de Endesa, según lo previsto en los artículos 102 y ss. y los acuerdos suscritos por las partes. El vacío regulatorio no puede ser colmado por la interpretación, que no sería tal, sino la creación de nuevas normas donde la autonomía colectiva no ha querido crearlas. Esta conclusión se corrobora de forma inequívoca porque los extremos apuntados, que ahora no se contemplan en el V Convenio, tampoco fueron regulados en el IV Convenio, por lo que bajo su vigencia consta que se alcanzaron los acuerdos de 24 marzo 2015, 30 junio 2016, 7 junio 2.017 y 8 julio 2018, entre la empresa y los sindicatos para proceder a la adecuación del número de delegados sindicales, delegados de prevención y composición de las Comisiones derivadas del IV CME. En dichos acuerdos se regulaba:

— Las elecciones sindicales que determinan la representatividad.

— El carácter anual de la revisión de dicha representatividad.

— Las reglas en caso de empate.

— La revisión de los resultados en función de los procesos electorales sometidos a arbitraje o a litigio.

Dichos acuerdos u otros similares no han sido alcanzados ya vigente el V Convenio, lo que evidencia que el vacío regulatorio debe ser colmado por la autonomía colectiva y no por una sentencia de conflicto colectivo, pues no se trata con ella de interpretar una norma, sino de suplantar la autonomía colectiva ante una falta de acuerdo, algo que no es propio del proceso de conflicto colectivo, sino que es, simplemente y llanamente, un conflicto de intereses.

-STS 09/07/2024, nº de Recurso: 163/2022, nº de Resolución: 993/2024. Ponente: A. A. Blasco Pellicer

Convenio colectivo: Concurrencia de convenios colectivos Se confirma la sentencia recurrida en el sentido de declarar la inaplicación de los artículos 10, p.1 inciso inicial, y 35 por incidir en

materias en las que el convenio de empresa carece de prioridad aplicativa, y de los artículos 37 y 38, párrafos b) y c) por afectar indirectamente a materias excluidas de la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

La regla de prohibición de concurrencia de convenios admite excepciones previstas en el propio Estatuto de los Trabajadores: En primer lugar, que el propio convenio admita expresamente la concurrencia de otro convenio. En segundo lugar, que se establezcan en acuerdos interprofesionales o en convenios o acuerdos sectoriales estatales o autonómicos reglas de coordinación entre diferentes convenios y normas para la solución de las posibles situaciones de concurrencia de convenios. En tercer lugar, está la posibilidad prevista en el artículo 84.3 ET, en redacción vigente al tiempo de los hechos, según la que los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal, salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2 ET. Por último, el artículo 84.2 ET regula la preferencia aplicativa de los convenios de empresa en determinadas materias.

Trabajo a tiempo parcial

-STJUE 29/07/2024, asuntos acumulados C 184/22 y C 185/22

«Procedimiento prejudicial — Política social — Artículo 157 TFUE — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación — Directiva 2006/54/CE — Artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero — Prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo — Trabajo a tiempo parcial — Directiva 97/81/CE — Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial — Cláusula 4 — Prohibición de tratar a los trabajadores a tiempo parcial de manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables — Pago de un complemento salarial únicamente por las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores a tiempo parcial en exceso de la jornada laboral ordinaria fijada para los trabajadores a tiempo completo»

En los asuntos acumulados C 184/22 y C 185/22, que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resoluciones de 28 de octubre de 2021, recibidas en el Tribunal de Justicia el 10 de marzo de 2022, en los procedimientos entre IK (C 184/22), CM (C 185/22) y KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1) La cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, debe interpretarse en el sentido de que una normativa nacional en virtud de la cual el pago de un complemento salarial por horas extraordinarias para los trabajadores a tiempo parcial solo está previsto para las horas de trabajo realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria establecida para los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable constituye un trato «menos favorable» de los trabajadores a tiempo parcial, en el sentido de la citada cláusula 4, punto 1, que no puede justificarse por el objetivo, por un lado, de disuadir a los empresarios de obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada laboral individualmente pactada en sus contratos de trabajo y, por otro lado, de evitar que los trabajadores a tiempo completo sean objeto de un trato menos favorable en comparación con los trabajadores a tiempo parcial.

2) El artículo 157 TFUE y los artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deben interpretarse en el sentido de que, por un lado, una normativa nacional en virtud de la cual el pago de un complemento salarial por horas extraordinarias para los trabajadores a tiempo parcial solo está previsto para las horas de trabajo realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria fijada para los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en una situación comparable constituye una discriminación indirecta por razón de sexo si se demuestra que esa normativa sitúa en desventaja a una proporción significativamente mayor de mujeres que de hombres, sin que sea asimismo necesario que el grupo de trabajadores al que dicha normativa no sitúa en desventaja, concretamente los trabajadores a tiempo completo, esté constituido por un número considerablemente mayor de hombres que de mujeres, y, por otro lado, tal discriminación no se justifica por el objetivo de disuadir a los empresarios de obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada laboral individualmente pactada en sus contratos de trabajo y de evitar que los trabajadores a tiempo completo sean objeto de un trato menos favorable en comparación con los trabajadores a tiempo parcial.

Contratos de duración determinada

-STJUE 13/06/2024, asuntos acumulados C 331/22 y C 332/22

«Procedimiento prejudicial — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público — Funcionarios interinos — Cláusula 5 — Medidas que tienen por objeto prevenir y sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada»

En los asuntos acumulados C 331/22 y C 332/22, que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 17 de Barcelona, mediante autos de 12 de mayo de 2022 y de 6 de mayo de 2022, respectivamente recibidos en el Tribunal de Justicia el 17 de mayo de 2022 y el 19 de mayo de 2022, en los procedimientos entre KT y Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalidad de Cataluña (C 331/22), y entre HM, VD y Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña (C 332/22), el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

1) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional conforme a la cual el abuso en la utilización de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada en el sector público se produce cuando la Administración Pública en cuestión no cumple los plazos que el Derecho interno establece para proveer la plaza ocupada por el empleado público temporal de que se trate, por cuanto, en semejante situación, esos sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada cubren necesidades de esa Administración que no son provisionales, sino permanentes y estables.

2) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, a la luz de los principios de proporcionalidad y de reparación íntegra del perjuicio sufrido, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia y a una normativa nacionales que contemplan como medidas

para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, respectivamente, el mantenimiento del empleado público afectado hasta la convocatoria y resolución de procesos selectivos por la Administración empleadora y la convocatoria de tales procesos y el abono de una compensación económica con un doble límite máximo en favor únicamente del empleado público que no supere dichos procesos, cuando esas medidas no sean medidas proporcionadas ni medidas suficientemente efectivas y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en virtud de dicha cláusula 5.

3) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, a la luz del artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que, a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar, conforme a la cláusula 5, los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, la conversión de esos sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada en contratos o relaciones de empleo por tiempo indefinido puede constituir tal medida, siempre que esa conversión no implique una interpretación contra legem del Derecho nacional.

Conciliación de la vida laboral y familiar

-STS 26/06/2024, nº de Recurso: 185/2022, nº de Resolución: 955/2024. Ponente: S. Moralo Gallego

Conciliación de la vida familiar y laboral: interpretación del Convenio colectivo. Se debate si las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del conflicto colectivo, tienen derecho a que el apartado i) del artículo 41 del II Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía otorga naturaleza de licencia retribuida a todas las consultas prescritas por el Médico de cabecera/familia/atención primaria con Especialistas de la Seguridad Social y que coincidan con horario de trabajo, y si cuando se dice "los demás casos" hasta 16 horas anuales se están incluyendo consultas con el Médico de cabecera/familia/atención primaria y especialistas privados".

La sentencia recurrida, confirmada en casación, desestima la demanda. Razona que el derecho reconocido en el convenio no encuentra referente en el listado de días de permiso retribuidos fijado en el art. 37.3 ET. Añade que se trata además de permisos retribuidos por asistencia médica que no se prestan en el marco de una situación de baja por incapacidad temporal del art. 45.1.c) ET que diera lugar a la suspensión del contrato. Concluye que en este contexto debe darse una interpretación restrictiva al derecho convenido interpretando la norma en el sentido que los demás casos hacen referencia a supuestos en el marco del sistema público de salud, por tanto, a otras atenciones sanitarias además de las de asistencia a especialistas de la Seguridad Social, que pudieran ser prescritas, tales como servicios de enfermería, fisioterapia, atención psicológica, de servicios sociales etc. En definitiva, sostiene que la norma no impone, ni puede extender su ámbito a otros supuestos fuera del sistema público de salud, que además podrían permitir un uso más acomodado a los intereses personales de los trabajadores, generando con ello posibles utilizaciones abusivas de la norma convencional.

Subrogación convencional

-STS 09/07/2024, nº de Recurso: 849/2023, nº de Resolución: 999/2024. Ponente: A. A. Blasco Pellicer

Subrogación convencional: ante un supuesto de cese de contrata en el sector de servicios de limpieza -concretamente en una urbanización en régimen de propiedad horizontal- , no debe asumir la

obligación de subrogación del personal adscrito a la contrata impuesta por el Convenio, el trabajador autónomo que adquiere la realización de dicho servicio y que no tiene trabajadores a su cargo, cuando el objeto de la contrata lo realiza el autónomo por sí mismo y sin auxilio de empleado alguno; y, en consecuencia, no debe responder de las consecuencias del cese del trabajador realizado por la contratista saliente.

El convenio que examinamos -el de limpieza de edificios y locales de Málaga- al igual que el resto de convenios colectivos no resulta de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, salvo que estos tengan la condición de empresario laboral por tener trabajadores a su cargo; lo que no ocurre en el presente caso, pues constituyen hechos acreditados y no discutidos, ni en suplicación ni en esta sede, que el nuevo contratista es un trabajador autónomo que no tiene trabajadores a su cargo y que el objeto de la contrata lo realiza personalmente como trabajador autónomo sin la colaboración ni auxilio de persona alguna.

Cuestiones procesales

-STS 29/05/2024, nº de Recurso: 3063/2022, nº de Resolución: 756/2024. Ponente: J. Molins García-Atance

Juicio: Nulidad de actuaciones: El juicio oral se celebró con asistencia presencial del trabajador y telemática de las empresas:

a) La parte demandada, que intervino telemáticamente, presentó la prueba documental antes del juicio oral.

b) La parte actora asistió presencialmente al juicio oral, en el que presentó 21 documentos.

La parte demandada solicitó que se le diera traslado de esa prueba documental antes de formular las conclusiones. No se le dio traslado y formuló protesta. El Juzgado de lo Social dictó sentencia estimando la demanda. La parte demandada interpuso recurso de suplicación en el que solicitó la anulación de las actuaciones de instancia.

La celebración telemática del juicio oral, total o parcial no puede suponer una merma de las garantías procesales. La importancia de ese axioma queda evidenciada por el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Esa norma acuerda que todas las actuaciones procesales se realizaran preferentemente mediante presencia telemática siempre que se disponga de los medios técnicos. Ese real decreto-ley no es aplicable a la presente litis por razones temporales, pero ilustra acerca de la importancia que previsiblemente van a tener las actuaciones procesales telemáticas. La introducción de nuevas tecnologías no puede menoscabar la integridad del proceso.

Respecto de la práctica de la prueba, los órganos judiciales deben pronunciarse acerca de la admisión o inadmisión de cada uno de los medios de prueba propuestos por las partes. Deberán admitirlos cuando reúnan los requisitos de pertinencia, utilidad y licitud (art. 283 de la LEC). Una vez admitido un medio de prueba, deberá practicarse con todas las garantías, que incluyen la garantía de contradicción y la igualdad de armas en el proceso.

En el proceso social la prueba documental se aporta, como regla general, en el juicio oral. La garantía de contradicción se consigue mediante el traslado de los documentos aportados por cada parte procesal a la contraria (art. 94.1 de la LRJS). Se consigue así que la contraparte pueda ejercer su derecho de defensa.

A) En el trámite de admisión de la prueba documental, la contraparte puede: a) Oponerse a su admisión por ser impertinente, inútil o ilegal. b) Impugnar la autenticidad del documento o la exactitud de la copia. En tal caso, debe practicarse la correspondiente prueba de autenticación.

B) En el trámite de conclusiones, la parte contraria puede argumentar en contra de la eficacia probatoria de dichos documentos.

Si el órgano judicial omite dicho traslado, a pesar de la protesta de la parte, se vulnera la garantía de contradicción y se causa indefensión.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

RELACIÓN LABORAL

Alonso Pauli, M., Sancho León, A., Cruz Pérez, M. Á., Rodríguez Peñil, Á.: *Contratas y subcontratas*, Lefebvre, 2024.

Altes Tárrega, J.A.: *Aspectos laborales de la protección del informante en los canales internos de denuncias*, Tirant lo blanch, 2024.

Castro Conde, M.: *El significado actual del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, 2024.

Cristóbal Roncero, M.R.: *El permiso de formación para el empleo (análisis del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, BOE, 2024.

Fernández Orrico, F.J.: *Variaciones de la jornada de trabajo. Una mirada desde la reforma laboral*, Aranzadi, 2024.

Llompart Benássar, M.: *La falta de adaptación a cambios tecnológicos como causa de despido*, Tirant lo Blanch, 2024.

Monereo Pérez, J. L., Vila Tierno, F. (Dirs.), López Insúa, B. (Coord.): *Mecanismo e instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*, MTAS, 2024.

Monereo Pérez, J. L., Vicente Palacio, A., López Insua, B.M., Perán Quesada, S., López Vico, S.: *El salario en la encrucijada de las transformaciones en la empresa: entre la autonomía y la heteronomía*, Comares. 2024.

Muros Polo, A.: *El despido colectivo en un contexto de transformación permanente*, Laborum, 2024.

Pérez Capitán, L: *Tiempo de trabajo, tiempo de descanso y tiempo de presencia. Normativa y jurisprudencia española y europea*, Cinca, 2024.

Rodríguez Miranda, M., García Ruiz, S., Ropero Campos, M.M.: *Modificaciones sustancial de condiciones de trabajo*, Lefebvre, 2024.

Salcedo Beltrán, M.C.: *Indemnizaciones por despido improcedente adecuadas, reparaciones apropiadas y su función disuasoria*, Bomarzo, 2024.

Villalba Sánchez, A.: *Derecho a recibir formación de la empresa para una transición digital justa*, Aranzadi, 2024.

PROTECCIÓN SOCIAL

Macías García, M.C.: *El impacto de la robótica y la inteligencia artificial en la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, Laborum, 2024.

Meléndez Morillo-Velarde, L.: *La compatibilidad entre jubilación y trabajo. Modalidades de jubilación: parcial, flexible, activa*, BOE, 2024.

Monereo Pérez, J.L.: *Planificación y gestión integral de los riesgos profesionales en la sociedad de la incertidumbre y de la "transición digital",* Laborum 2024.

Montedesoca Suárez, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2024.

Ortega Lozano, P.G., Guindo Morales, S., López Insua, B. (Dirs.), López Bedmar, R.J., Velasco Fernández, D. (Coords.): *Retos tecnológicos en el derecho de la protección laboral y de la seguridad social: Por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal*, Atelier, 2024.

Ortiz González-Conde, F.M.: *La jubilación por razón de actividad y discapacidad*, Laborum, 2024.

Rivera Sánchez, J.R.: *El ingreso mínimo vital en concurrencia con otras rentas e ingresos*, Aranzadi, 2024.

Rodríguez Iniesta, G., Trillo García, A.R.: *La cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (Régimen jurídico tras las reformas de 20022-2024)*, Laborum 2024.

Rondón García, L.M. (Coord.): *La renta básica universal: Fundamentos, debates y herramientas de lucha contra la exclusión social*, 1ª edición, Aranzadi, 2024.

Pérez Gázquez, I.M.: *La seguridad social de los trabajadores transnacionales y su jubilación. Especial referencia a los teletrabajadores transfronterizos y nómadas digitales*, Aranzadi, 2024.

PROCESAL LABORAL

Antrás Rubio, V. y Cubero Díaz, D.: *La jurisdicción social: ámbito, plazos, postulación y defensa*. Colección Diez Esenciales de Aranzadi, ASNALA, Aranzadi, 2024.

Cano Galán, Y.: *Casación y casación para la unificación de doctrina (2022)*, Laborum, 2024.

Monereo Pérez, J.L., Márquez Prieto, A., Granados Romera, I. *et altri* (Coords.): *Conflicto de trabajo: procedimientos autónomicos de solución y medidas de presión colectiva*, Laborum, 2024.

Nores Torres, L.E.: *Proceso laboral y digitalización tras el RDL 6/2023, de 19 de diciembre*, Tirant lo Blanch, 2024.

OBRAS GENERALES Y OTRAS

Arangüez Valenzuela, L.: *Hacia la eticidad algorítmica en las relaciones laborales*, Laborum, 2024.

Barrio Andrés, M. (Dir.): *El Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial*, Tirant lo Blanch, 2024.

Basterra Hernández, M.: *Repercusiones laborales del Brexit*, Aranzadi, 2024.

Castillo Blanco, F., Maldonado Molina, J.A. (Dir.): *Régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*, Dykinson, S.L., 2024.

Fernández Ramírez, M.: *Igualdad de trato integral para el empleo. Coordenadas normativas, jurisprudenciales y de política sociolaboral*, Laborum, 2024.

García Torres, A.: *La perspectiva de género como factor de evolución de las fronteras y estructuras del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, 2024.

González García, S.: *El Estatuto laboral del deportista. Un estudio de derecho comparado: España y China*, BOE, 2024.

González Martín, A.: *Empleo y contratación laboral: políticas públicas en España frente a la COVID-19*, Bomarzo, 2024.

González Ortega, S. (Dir. y Coord.): *Trabajo en el sector agrario*, 2 Tomos, Laborum, 2024.

Mella Méndez, L (Dir.): La protección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales: "perspectivas nacionales e internacionales (Brasil, Chile, Cuba, España, Italia), Aranzadi, 2024.

Monereo Pérez, J.L. (Coord.): *40 años de propuesta jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía, XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. CARL, 2024.

Ortega Giménez, A. (Dir.): *Nuevos problemas y nuevas soluciones en el trabajo transfronterizo*, Aranzadi, 2024.

4. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

EL DESPIDO COLECTIVO EN UN CONTEXTO DE TRANSFORMACIÓN PERMANENTE, por Alejandro Muros Polo, Editorial Laborum, Murcia, páginas: 648.

Comentado por:
Victoria Rodríguez-Rico Roldán
Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de Granada).
https://orcid.org/0000-0002-2019-4100

Cuando uno se asoma a cualquier repertorio de las novedades editoriales más destacables del *iuslaboralismo*, suele tener la impresión de que comienzan a descuidarse –cuando no abandonarse– los temas clásicos de nuestra disciplina. No es este el caso de la monografía que se reseña en las líneas que siguen. De reciente publicación en la editorial Laborum, "El despido colectivo en un contexto de transformación permanente" ahonda en una institución genuina del Derecho del Trabajo, como es la extinción del contrato de trabajo, si bien invita a revisitarlo a la luz de los retos que plantea cualquier aproximación al contexto actual, inmerso en constantes cambios de muy diversa índole. De ahí la oportunidad y el interés de esta investigación, que coincide con la línea en la que se insertó la tesis doctoral de su autor, Alejandro Muros Polo, Profesor del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

La obra ofrece un análisis conceptual y procedimental de la institución, al tiempo que propone sugestivas reflexiones acerca de los desafíos emergentes en el marco de la transición digital y verde, sin olvidar el progresivo envejecimiento poblacional. La originalidad del trabajo también reside en que toma el territorio como elemento de conexión entre tres ordenamientos jurídicos: el internacional, el europeo y el nacional. Precisamente, un problema que ha aquejado tradicionalmente a las investigaciones en la materia ha sido su perspectiva exclusivamente interna o, todo lo más, reducida a los parámetros comunitarios. Esta monografía presenta el valor de analizar el despido colectivo desde el prisma del Derecho internacional, el Derecho de la Unión Europea y el estatal para contrastar las respuestas que los distintos ordenamientos conceden, a la vez que se aportan nuevos datos y puntos de vista sobre la relación entre sistemas jurídicos que no deben verse, en modo alguno, como compartimentos estancos. La investigación del Profesor Muros Polo permite, pues, escrutar y cotejar un abundante cuerpo normativo, doctrinal y jurisprudencial, con el fin de apreciar las concordancias y discordancias entre dichos niveles.

Es preciso destacar que el trabajo que se recensiona ofrece un tratamiento riguroso y exhaustivo de los principales elementos configuradores del despido colectivo, tanto desde la perspectiva de la empresa, como del banco social y del poder público Y, al hacerlo, proporciona no solo un recorrido descriptivo, en el que se lleva a cabo una intensa labor de interpretación jurídica, sino también una revisión en clave reflexiva y crítica llamada a desentrañar la auténtica significación de la institución, sin abandonar en ningún momento la lógica de equilibrio garantista entre los intereses en pugna.

A lo largo de tres partes bien diferenciadas, la obra acomete un análisis meticuloso de muy distintas fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales, complementado con continuas referencias a la práctica efectiva y que terminan por establecer conclusiones fidedignas.

La Parte I, "Reestructuraciones empresariales y despido colectivo en una sociedad en constante transformación", se centra en el encuadramiento del despido colectivo en las reestructuraciones empresariales, siempre con el contexto de cambio como telón de fondo. En concreto, esta primera parte aborda el conflicto de intereses entre empresas y trabajadores en tales reestructuraciones, con

especial atención a los distintos modelos de flexibilidad, ofreciéndose un encomiable recorrido en perspectiva y en prospectiva de las reestructuraciones. Destaca a este respecto un cuidado estudio del despido colectivo y las reestructuraciones socialmente responsables como nueva respuesta ante los retos emergentes.

Bajo el título "El sistema internacional de garantías multinivel del despido colectivo. Una mirada a la regulación italiana", la Parte II analiza la figura extintiva desde la óptica de la Organización Internacional del Trabajo y sus principales normas en materia de despido, así como del Consejo de Europa y la Carta Social Europea revisada, detallando la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales y valorando su compatibilidad con el sistema tasado indemnizatorio español y el control de convencionalidad realizado por los tribunales españoles. El Derecho social de la Unión Europea es igualmente atendido. Se estudian, así, los principales problemas de desajuste existentes entre la normativa española y la Directiva 98/59/CE –y especialmente los desencuentros entre el legislador y la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo–, reparándose en las soluciones propuestas en sede judicial. En cualquier caso, el autor no usa en este extremo un enfoque exclusivamente analítico, pues también ofrece respuestas a dichos problemas a la luz del deseado equilibrio entre la racionalidad económica y la social en los procedimientos de despido colectivo. Particularmente interesante resulta el enfoque de Derecho comparado que concluye esta segunda parte de la obra al reparar en el modelo italiano.

La investigación no se resiste a acoger igualmente una perspectiva nacional y, por tanto, más cercana y práctica. El núcleo del trabajo de investigación ocupa la Parte III, denominada "El despido colectivo en el ordenamiento jurídico español". En ella, se lleva a cabo un completo estudio que, arrancando desde el desarrollo histórico de la regulación del despido colectivo en nuestro ordenamiento jurídico, aborda los elementos constitutivos del concepto, el centro de imputación normativa, el régimen jurídico del procedimiento, con una referencia específica a la medidas sociales de acompañamiento, al plan de recolocación externa y los trabajadores maduros –analizando los mecanismos destinados a desincentivar su expulsión en los despidos colectivos–. Esta última parte ofrece asimismo un espacio de reflexión sobre la significación y el alcance de las más recientes reformas normativas en la materia, tendentes a reforzar la intervención administrativa, como la modificación del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por la Ley 3/2023 de Empleo, en cuanto a la recuperación legal del pronunciamiento sobre las causas para despedir, o las novedades introducidas por el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, en materia de notificación del informe a las partes o de la creación de una nueva obligación de notificación previa en supuestos de cierre con al menos cincuenta despidos. La última parte del bloque temático referido analiza exhaustivamente la impugnación judicial de esta modalidad extintiva.

Cierra la obra un conjunto de reflexiones amplias, contundentes en su crítica constructiva, y de conjunto, que vienen a destacar los dilemas a afrontar y las posibles vías de solución de futuro inmediato orientadas a la garantía y eficacia de la institución objeto de la investigación. Puede, así, afirmarse que se intenta arrojar luz, pero también poner de relieve las sombras y contradicciones que afectan, y a menudo sacuden, la configuración del despido colectivo. Al recogerse todas estas propuestas en un trabajo que aspira a ser, además de profundo, didáctico, se acomete una valiosa aportación al conocimiento preciso y contextualizado. Señaladamente, el autor aboga por implantar un modelo de competitividad basado en la calidad del empleo, así como en el reclamo preferente de las medidas de flexibilidad interna negociada fundamentalmente tras los retos que incorpora la digitalización o la inversión de la pirámide poblacional.

Nos encontramos, en definitiva, ante una cuidada revisión, exhaustiva y actualizada, del régimen jurídico del despido colectivo. Y, como nota diferenciadora respecto de otros trabajos del

género, esta revisión aparece entreverada con los retos que para el empleo incorpora la digitalización tan característica de nuestro tiempo, junto al envejecimiento demográfico y la protección de los trabajadores maduros. La monografía "El despido colectivo en un contexto de transformación permanente" supone una contribución valiosa, científica y pedagógica a la vez, a la aplicación práctica, y no meramente especulativa, del ordenamiento jurídico. Al hacerlo, combina elementos jurídicos y políticos, normas y jurisprudencia, el planteamiento rigurosamente descriptivo y la crítica fundamentada. De ahí que tenga un indudable valor práctico para los juristas interesados en la función y alcance del despido colectivo en un entorno productivo presidido por el cambio como constante. A ellos se recomienda la lectura de esta obra.

IGUALDAD DE TRATO INTEGRAL PARA EL EMPLEO. COORDENADAS NORMATIVAS, JURISPRUDENCIALES Y DE POLÍTICA SOCIOLABORAL, por Marina Fernández Ramírez, Editorial Laborum, 2024, páginas: 190.

Comentado por:

Sheila López Vico

Personal Investigador Predoctoral en Formación-FPU. Coordinadora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

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

En esta ocasión tenemos el placer de recensionar como novedad bibliográfica la obra titulada "Igualdad de trato integral para el empleo. Coordenadas normativas, jurisprudenciales y de política sociolaboral". La misma ha sido realizada por Marina Fernández Ramírez, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Málaga y ha sido editada por la prestigiosa editorial Laborum, editorial de indudable referencia en el marco de las ciencias jurídicas en general y del Derecho del Trabajo en particular.

Como es bien sabido el trabajo constituye un factor clave, al ser no solo la vía principal de sustento de la persona trabajadora y de su familia, sino también una indudable forma de inserción en la sociedad. Pese a ello, ha venido existiendo una serie de personas que por sus propias características, creencias, edad o sexo han visto restringido o incluso excluido su acceso al mercado laboral ordinario. Estos colectivos antes denominados como "colectivos vulnerables" o "especialmente vulnerables" han pasado ahora a denominarse en la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo como "colectivos de atención prioritaria para la política de empleo". Este tema, si bien clásico en nuestro régimen jurídico laboral, no es baladí ni mucho menos se encuentra superado. La expansión de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, la inteligencia artificial, la robotización, etc., han puesto de manifiesto nuevos retos en la lucha por la garantía de la plena y efectiva igualdad en el ámbito laboral. Basta con detenerse en una de sus más recientes manifestaciones, el teletrabajo. La expansión de esta renovada forma de prestación del servicio con la pandemia del COVID-19 ha encendido todas las alarmas, al haberse evidenciado los perjuicios que la misma puede suponer en la lucha por la igualdad de género, en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad o de las personas de mayor edad, al poder suponer sin ir más lejos la invisibilización de estos colectivos por el desplazamiento de los mismos de las oficinas a otros lugares elegidos por el trabajador. Del mismo modo, la anteriormente citada Ley de Empleo constituye también una clara muestra de la actualidad que presenta esta cuestión en nuestro actual mercado laboral, habiendo ampliado la misma los colectivos considerados de atención prioritaria.

Pues bien, esta compleja cuestión es precisamente la que aborda la profesora Fernández Ramírez por medio de la monografía objeto de recensión. Ello hace que, incluso antes de examinar su

contenido podamos ya afirmar que nos encontramos ante una monografía de un gran interés para todo operador jurídico al tratar un tema de indudable actualidad jurídica.

En cuanto a su contenido, la misma se estructura en seis capítulos diferenciados pero íntimamente vinculados entre sí y a modo de cierre una serie de conclusiones críticas. Veámoslo:

— Capítulo I: "Concepto de discriminación en el marco del trabajo decente y digno". A través de este primer capítulo lleva a cabo la autora una labor de introducción de las nociones de trabajo decente, trabajo digno, discriminación e igualdad, partiendo para ello del significado aportado a cada uno en las distintas normas y disposiciones promulgadas tanto a nivel nacional como internacional y europeo. Del mismo modo, no omite la autora ya en este punto una breve alusión al importante papel que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha ocupado en la concreción de dichos términos. Finalmente, cierra este capítulo la prof.ª Fernández Ramírez aludiendo a las últimas normas promulgadas en nuestro país que inciden en la adaptación de nuestra normativa legal a la regulación europea y como las mismas incluso van más allá en la consecución de una efectiva igualdad en el marco del empleo.

— Capítulo II: "Segmentos de máxima vulnerabilidad sociolaboral y atención prioritaria". Realizada dicha introducción general pasa la autora a examinar detenidamente algunos de los colectivos que han venido siendo considerados como vulnerables desde un punto de vista laboral. Como señala la autora la delimitación de los mismos no resulta una tarea sencilla, al no existir ni tan si quiera desde el punto de vista legal un listado único y cerrado. Es por ello que en esta monografía se realiza una selección de los más relevantes desde un punto de vista laboral, como son: las mujeres, los jóvenes, los trabajadores mayores de 45 años y parados de larga duración, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes, las personas LGTBI o las personas en riesgo de exclusión social. Deteniéndose la autora en cada uno de ellos a analizar su situación laboral en el mercado laboral actual y los retos a los que los mismos se enfrentan.

— Capítulo III: "Vectores de diversidad en la segregación y pluridiscriminación laboral". A continuación dedica la autora un capítulo a analizar las principales causas que provocan discriminación en el trabajo, las cuales califica acertadamente como vectores de diversidad presentes en la discriminación laboral. De nuevo, la generalidad y amplitud de este tema hace que sean analizadas aquellas que mayor protagonismo presentan tanto desde un punto de vista legal como jurisprudencial, y concretamente: el género y el sexo, la edad, la discapacidad, el origen racial o etnia, la nacionalidad, la religión, la ideología, la orientación sexual o, finalmente, el origen social.

— Capítulo IV: "Vertebración de la igualdad de trato y no discriminación en el contexto internacional". Analizados los principales vectores de discriminación y los distintos colectivos que sobre la base de los mismos surgen, entra la profesora Fernández Ramírez a examinar el tratamiento que legalmente se ha realizado de esta materia. Para ello, parte la autora examinando la normativa existente en el plano internacional, concretamente los principales pronunciamientos en esta materia por parte de la OIT, para después adentrarse en los pronunciamientos a nivel Europeo. Por último, analiza críticamente la reciente Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.

— Capítulo V: "La determinante labor hermenéutica del TJUE y el TEDH en la construcción jurídica del principio de igualdad y no discriminación para el empleo". Junto a dicho análisis legal, se realiza también un examen detallado del papel que el TJUE y el TEDH ha tenido en la construcción del concepto de discriminación en el trabajo. Ello hace que este estudio además de un indudable interés teórico-científico presente además un elevado valor práctico, al no haber

olvidado la autora el impacto real que esta importante cuestión presenta en el mercado laboral actual.

— Capítulo VI: "Marco normativo español del derecho antidiscriminatorio y garantías básicas: su vocación de transversalidad". Por último, y como no podía ser menos, analiza la autora esta cuestión también en el plano nacional, donde tampoco se omiten referencias a los principales pronunciamientos de nuestros tribunales.

— Finalmente, cierra la autora su análisis con una serie de conclusiones críticas y propuestas de *lege ferenda.*

De las breves pinceladas que por medio de la presente recensión se han recogido sobre la monografía objeto de análisis puede ya deducirse que nos encontramos ante una obra de elevada calidad e indudable actualidad jurídica. La rigurosidad y exhaustividad de la autora se encuentra reflejada a lo largo de toda la obra, no limitándose la misma a comentar lo ya recogido en la normativa española, labor que por sí solo podría ser ya objeto de un estudio diferenciado, sino que además sitúa esta problemática en el plano internacional y europeo al analizar también la normativa y disposiciones existentes en dicho plano y los pronunciamientos del TJUE y del TEDH.

Por todo ello, no puede concluirse el presente análisis sin recomendar la lectura atenta de esta monografía a todo aquel operador jurídico, al ser probablemente esta la obra más actual en esta materia, convirtiéndola así en una monografía de indudable referencia doctrinal.

LA SOCIOLOGÍA CRÍTICA DE KARL MANNHEIM EN UNA ÉPOCA DE CRISIS, por José Luis Monereo Pérez, Editorial El Viejo Topo, 2024, páginas: 358.

Comentado por:
Sheila López Vico
Personal Investigador Predoctoral en Formación-FPU. Coordinadora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
https://orcid.org/0000-0002-2608-3436

Tenemos el placer de recensionar como novedad bibliográfica la obra titulada "La sociología crítica de Karl Mannheim en una época de crisis". La misma ha sido realizada por José Luis Monereo Pérez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Granada y ha sido editada por la prestigiosa editorial El Viejo Topo especializada en diversos temas y, entre ellos, en aquellos referentes a la historia del pensamiento político, jurídico y social.

En el marco de la presente obra se profundiza en la evolución del pensamiento crítico de Karl Mannheim, uno de los grandes fundadores de la sociología del conocimiento. Mannheim fue un importante Sociólogo y filósofo alemán, nacido en Budapest. El tiempo que le tocó vivir hizo que el mismo tuviese que variar en diversas ocasiones su lugar de residencia, habiéndose incluso visto obligado a exiliarse en Inglaterra durante el nazismo. Así, estudió en las Universidades de Budapest, Berlín, París y Friburgo y, del mismo modo, fue profesor en las Universidades de Alemania y en Inglaterra.

Presentado el pensador sobre el que versa la obra y algunos de los eventos que marcarían su pensamiento, cabe ahora entrar a analizar con mayor detenimiento el contenido de la obra objeto de recensión. De este modo, la misma se estructura en un total de cuatro capítulos diferenciados aunque, como se verá, inevitablemente vinculados entre sí. Veámoslos:

Capítulo I: "Elementos de biografía intelectual. La conciencia de vivir en una etapa crítica". Mediante este primer capítulo se entra a presentar al autor, para lo cual se profundiza por un lado en su origen y eventos que marcaron su vida (y en consecuencia la formación de su pensamiento crítico) como en su obra. Ya en este punto nos presenta el profesor Monereo el imprescindible papel que Mannheim tuvo en la fundación de la sociología del conocimiento como disciplina y algunos de los principales pensadores que influyeron en la constitución de su línea de pensamiento crítico. También se presenta ya en este punto las diversas etapas en la que este último se estructura y los principales rasgos y avances que caracteriza cada una de ellas. Pues bien, cada una de estas etapas son las que posteriormente se analizan en los capítulos que conforman esta monografía.

Capítulo II: "Pensamiento crítico (I): primera etapa alemana. La centralidad de la sociología del conocimiento". Este segundo capítulo constituye el grueso de la obra y mediante el mismo se entra a concretar en que consiste la sociología del conocimiento en el marco de la tesis seguida por Mannheim durante la primera etapa alemana. Concretamente, se define la misma como una relación entre el conocimiento y la política. Esta última, constituye precisamente uno de los pilares de los estudios de Mannheim y por ello se dedica un espacio de este capítulo al análisis de su visión de la misma, comparándola esencialmente con la tesis sobre los partidos políticos seguida por Kirchheimer. Asimismo, se dedica también un espacio al análisis de la obra Ideología y Utopía de Mannheim, analizando el significado y relación para el mismo de ambas nociones. En este sentido, el mismo destacó como dichas ideologías y utopías si bien podían repercutir negativamente en la observación científica permitían sin embargo fijar la atención en aspectos que de otro modo pasarían desapercibidos. También evidenció en dicha obra la importancia que presenta el contexto social y relacional en la conformación del conocimiento de las ciencias sociales. Por último, se cierra dicho capítulo mostrando el impacto que la obra de este autor tuvo en otros importantes pensadores como Paul Ricoeur o Ernst Bloch.

Capítulo III: "Pensamiento crítico (II): segunda etapa anglosajona. Sociología política y sociología de la cultura". Una vez delimitados los principales rasgos que caracterizan la primera fase del pensamiento crítico de Mannheim, se entra por medio del capítulo tercero a estudiar la evolución de su pensamiento a lo largo de la etapa anglosajona. Como indica el prof. Monereo Pérez, en esta fase si bien no hay una completa ruptura con la anteriormente descrita, sí que se realizan rectificaciones importantes. Concretamente, se aparta en este punto Mannheim de la sociología del conocimiento y se orienta hacia una sociología diagnóstica en primer lugar y, tras su exilio, en una sociología de la planificación con un marcado carácter elitista y un elevado protagonismo de la educación y formación de los individuos. Todo ello en aras de luchar contra las irracionalidades del mundo contemporáneo. Finalmente, cierra el autor de esta obra el capítulo enlazando la renovada actualidad que presenta en nuestro marco económico y social el pensamiento de Mannheim.

Capítulo IV: "Conclusión". Para cerrar esta monografía recoge el profesor Monereo Pérez una serie de conclusiones sobre el pensamiento de Mannheim, reflejando el importante papel que el mismo ocupó en el marco de la sociología del conocimiento. En este punto, se resalta la finalidad perseguida por este pensador, que no era otra que "comprender ye explicar los factores determinantes…, para después articular posibles alternativas a la situación[1]".

Todo ello nos permite concluir afirmando con total seguridad que nos encontramos ante una monografía de una elevada calidad jurídica al entrar a analizar el pensamiento crítico de un autor que ve renovada su actualidad jurídico-social ante los interrogantes que se planten en la actual coyuntura histórica. Además, la larga trayectoria investigadora del prof. Monereo Pérez y su rigurosidad

[1] Véase Monereo Pérez, J.L.: *La sociología crítica de Karl Mannheim en una época de crisis,* Editorial El Viejo Topo, 2024, pp. 209-210.

enriquece significativamente la misma al introducir en todo momento las similitudes y diferencias de este autor con otros pensadores de su época.

En definitiva, la monografía objeto de recensión presenta todos los atributos necesarios para alzarse en nuestro país como obra de obligada referencia en el estudio del Derecho en general y del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, al tratar temas básicos y esenciales que todo operador en ciencias jurídicas debería de conocer.

LAS RELACIONES SOCIOLABORALES EN LA ERA DE LA TRANSICIÓN DIGITAL: INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA), ALGORITMOS, ROBÓTICA, AUTOMATIZACIÓN, BIG DATA, COMPLIANCE Y TECNOLOGÍAS AVANZADAS, por Pompeyo Gabriel Ortega Lozano y Sara Guindo Morales, Editorial Comares, 2024, páginas: 360.

Comentado por:
Rafael José López Bedmar
Contratado predoctoral FPU. Universidad de Granada. E-mail: rlbedmar@ugr.es
https://orcid.org/0009-0002-4931-699X

En el contexto general de la era digital, el panorama laboral está siendo sometido a una transformación sin precedentes. La revolución tecnológica, marcada por avances en inteligencia artificial, robótica, *big data* y automatización, está redefiniendo no solo la naturaleza del trabajo, sino también las estructuras de empleo y las relaciones entre empleadores y personas trabajadoras. Las empresas están adoptando tecnologías que aumentan la eficiencia y reducen costos, pero también plantean desafíos significativos en términos de seguridad laboral, derechos de los trabajadores y la protección social. La digitalización ha permitido una mayor conectividad y ha abierto nuevas oportunidades para el trabajo remoto, pero también ha generado una creciente preocupación por la vigilancia y el control digital sobre los empleados.

De esta forma, ante este paradigma, caracterizado por la acelerada digitalización y el impacto transformador de las tecnologías emergentes, *Las relaciones sociolaborales en la era de la transición digital: Inteligencia artificial (IA), algoritmos, robótica, automatización, big data, compilance y tecnologías avanzadas*, se erige como una obra esencial para comprender los desafíos y oportunidades que enfrenta el Derecho del Trabajo en la actualidad.

Se puede apreciar la brillantez y calidad de la novedosa obra respaldada por la altura académica y profesional de sus autores: Pompeyo Gabriel Ortega Lozano (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada) y Sara Guindo Morales (Profesora Contratada Doctora Indefinida de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, acreditada a titular). Ambos autores cuentan con numerosas publicaciones entre artículos de revistas, colaboraciones en obras colectivas y monografías.

Además, este trabajo es el resultado de una fructífera estancia de investigación realizada por ambos autores en Reino Unido, concretamente en *The City Law School, University of London*, durante los años 2022 y 2023.

Es importante destacar, por último, pero no menos relevante, que esta obra forma parte de la reconocida «Colección Trabajo y Seguridad Social» de la editorial Comares, que dirige el Profesor 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 la Editorial Laborum). Esta editorial ha dedicado el esfuerzo necesario para asegurar que este libro se publique en las mejores condiciones posibles.

La obra se distingue por su enfoque exhaustivo y multidimensional, estructurada en catorce capítulos que abordan desde los fundamentos de las tecnologías digitales hasta sus implicaciones en la legislación laboral. Los autores no solo exploran la teoría, sino que también ofrecen propuestas concretas de *lege ferenda* para adaptar la legislación vigente a las realidades emergentes del mercado laboral. La propuesta de los autores se centra en la necesidad de asegurar que el progreso tecnológico sirva a los intereses humanos, evitando la deshumanización del trabajo y promoviendo un entorno laboral equitativo y protegido.

La estructura de esta obra se compone de una Presentación a cargo del profesor José Luis Monereo Pérez y un total de catorce capítulos. El primer capítulo ofrece una introducción temática que establece el contexto general de la obra.

El Capítulo II se centra en la inteligencia artificial en la Unión Europea, ofreciendo un panorama del marco jurídico en constante evolución. Los autores examinan desde los riesgos asociados con la IA hasta la regulación europea, incluyendo el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR), las directrices del Libro Blanco sobre IA, y las propuestas de Directivas sobre responsabilidad civil y productos defectuosos. Esta sección proporciona un análisis crítico de cómo las políticas europeas están intentando equilibrar la innovación tecnológica con la protección de los derechos fundamentales.

El Capítulo III explora cuestiones colaterales en el ordenamiento jurídico español, profundizando en temas como la discriminación algorítmica y la creación de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial. La obra ofrece un análisis detallado de cómo la legislación española está respondiendo a los desafíos de la digitalización, destacando la necesidad de una normativa robusta que garantice un entorno laboral justo y seguro.

El Capítulo IV examina los principios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre inteligencia artificial, ofreciendo una perspectiva internacional sobre las recomendaciones para la regulación de la IA y su impacto en el empleo.

El Capítulo V aborda el impacto de la IA en las condiciones de trabajo, explorando desde la creación de empleo hasta los riesgos asociados. Los autores analizan cómo la automatización puede alterar la estructura del mercado laboral y la calidad del empleo, proporcionando una visión crítica sobre la necesidad de políticas que aseguren que la tecnología contribuya a la creación de trabajos dignos y a la mejora de las condiciones laborales.

El Capítulo VI se centra en la inteligencia artificial generativa en la industria del cine y el trabajo de los guionistas, discutiendo el reparto equitativo de los beneficios derivados del avance tecnológico. Este capítulo ilustra cómo las nuevas tecnologías están transformando industrias específicas y plantea interrogantes sobre la equidad en la distribución de los beneficios tecnológicos.

El Capítulo VII examina la *gig economy*, un fenómeno creciente que redefine el empleo tradicional. Los autores analizan la regulación europea y española sobre el trabajo en plataformas digitales, discutiendo las condiciones laborales y los retos jurídicos asociados con esta forma de empleo. La obra proporciona una visión crítica de cómo la legislación está abordando los problemas de precariedad y explotación en la *gig economy*.

El Capítulo VIII se ocupa de la relación entre robots, relaciones laborales y prevención de riesgos. Los autores analizan las responsabilidades y posibles recargos asociados con el uso de robots en el entorno laboral, ofreciendo una perspectiva sobre cómo las nuevas tecnologías afectan la gestión de riesgos y la seguridad en el trabajo.

El Capítulo IX discute la negociación colectiva y los derechos digitales laborales, explorando cómo los convenios colectivos están adaptándose a las nuevas tecnologías. Este capítulo ofrece un análisis detallado de cómo la negociación colectiva puede enfrentar los desafíos que plantea la digitalización, garantizando que los derechos laborales se mantengan en un entorno tecnológico cambiante.

El Capítulo X trata sobre la transmisión de empresas y el impacto de los componentes tecnológicos en este proceso. Los autores examinan cómo la digitalización afecta la subrogación de trabajadores y los casos difíciles de subrogación vinculados a tecnologías específicas, proporcionando una perspectiva crítica sobre la necesidad de adaptar las normas para proteger los derechos laborales en un contexto de cambio tecnológico.

El Capítulo XI aborda el derecho fundamental a la libertad de expresión en un entorno digitalizado, discutiendo los límites constitucionales y contractuales de este derecho en el contexto laboral. Este capítulo examina cómo la tecnología afecta la libertad de expresión de los trabajadores y los conflictos jurisprudenciales relacionados con la reputación empresarial y la imagen corporativa.

El Capítulo XII se centra en el derecho a la huelga en la era digital, analizando cómo la digitalización afecta el ejercicio de este derecho. Los autores exploran el impacto de la tecnología en la capacidad de presión de la huelga y ofrecen un análisis jurídico sobre la sustitución de tareas durante una huelga y el esquirolaje tecnológico.

El Capítulo XIII sintetiza las modificaciones legislativas necesarias para enfrentar los retos del avance tecnológico y la transición digital. Los autores proponen reformas concretas para adaptar el marco normativo a las nuevas realidades del trabajo, asegurando que la legislación laboral se mantenga relevante y efectiva.

Finalmente, el Capítulo XIV ofrece conclusiones y reflexiones jurídicas sobre los temas tratados en la obra, proporcionando un resumen de los hallazgos y recomendaciones para futuras investigaciones y reformas.

En resumen, *Las relaciones sociolaborales en la era de la transición digital: Inteligencia artificial (IA), algoritmos, robótica, automatización, big data, compilance y tecnologías avanzadas,* es una contribución fundamental para entender y navegar los desafíos que plantea la digitalización en el ámbito laboral. La profundidad analítica, la claridad en la exposición y la relevancia de los temas tratados hacen de esta obra una lectura imprescindible para académicos, alumnos y profesionales del Derecho del Trabajo. La calidad de la investigación y la experiencia de los autores aseguran que el libro no solo sea una referencia académica, sino también una guía práctica para la adaptación normativa en la era digital. Por todo esto, se conforma una obra completa de una materia clave en nuestra academia de relaciones laborales.

EL SALARIO EN LA ENCRUCIJADA DE LAS TRANSFORMACIONES EN LA EMPRESA: ENTRE HETERONOMÍA Y AUTONOMÍA, por José Luis Monereo Pérez, Arantzazu Vicente Palacio, Belén del Mar López Insua, Salvador Perán Quesada y Sheila López Vico, Editorial Comares, 2024, páginas: 224.

Comentado por:
Rafael José López Bedmar
Contratado predoctoral FPU. Universidad de Granada. E-mail: rlbedmar@ugr.es
https://orcid.org/0009-0002-4931-699X

En el entorno laboral contemporáneo, la cuestión del salario ha adquirido una complejidad sin precedentes debido a las rápidas transformaciones en el mundo empresarial. Estas transformaciones están impulsadas por la globalización, los avances tecnológicos y los cambios en las expectativas sociales y económicas, lo que ha llevado a una evolución significativa en la estructura y regulación salarial.

El salario, como componente central de las relaciones laborales, no solo representa la compensación económica por el trabajo realizado, sino que también refleja la dinámica entre la parte empleadora y la parte trabajadora, así como la capacidad de adaptación de las empresas a las nuevas realidades del mercado. En este contexto, es fundamental entender cómo los distintos complementos salariales, desde los personales hasta los ligados a los resultados de la empresa, están configurando el panorama laboral actual.

Esta obra, *El Salario en la Encrucijada de las Transformaciones en la Empresa: Entre Heteronomía y Autonomía*, aborda estas cuestiones desde una perspectiva exhaustiva, analizando la evolución del salario en función de las transformaciones empresariales y la flexibilidad normativa. La obra ofrece una visión detallada sobre cómo la estructura salarial se adapta a las nuevas demandas y cómo estas adaptaciones se reflejan en los convenios colectivos y en la normativa vigente.

Al explorar la delimitación conceptual del salario, los distintos complementos salariales y su regulación en contextos como el teletrabajo y las horas extraordinarias, la obra proporciona una herramienta valiosa para entender las complejidades actuales del salario en el marco de la flexibilidad laboral y la negociación colectiva.

La calidad y profundidad de esta monografía están respaldadas por la destacada trayectoria académica y profesional de sus autores: 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 la Editorial Laborum; creador de la "Colección Crítica del Derecho" en la Editorial Comares), Arantzazu Vicente Palacio (Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Jaime I), Belén del Mar López Insua (Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada), Salvador Perán Quesada (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga) y Sheila López Vico (Contratada Predoctoral FPU en la Universidad de Granada). Todos ellos cuentan con una extensa trayectoria de publicaciones, incluyendo artículos en revistas, colaboraciones en obras colectivas y monografías.

Es importante destacar que esta obra forma parte de la reconocida «Colección Trabajo y Seguridad Social» de la editorial Comares, dirigida por el propio Profesor José Luis Monereo Pérez. Esta editorial ha dedicado el esfuerzo necesario para asegurar que este libro se publique en las mejores condiciones posibles.

La obra se divide en ocho capítulos que cubren aspectos fundamentales del salario, desde su conceptualización hasta su regulación en distintos contextos laborales.

— Capítulo 1: Delimitación conceptual del salario y su estructura Este capítulo establece las bases jurídicas y normativas del salario, abordando su definición, los componentes que lo integran y las modalidades de salario reconocidas legalmente. Se discuten también los mecanismos de compensación y las garantías de protección salarial.

— Capítulo 2: Complementos salariales de carácter personal. Aquí se analizan los distintos complementos salariales que dependen de características personales del trabajador, como antigüedad, formación, idiomas, entre otros. Este capítulo destaca cómo estos factores influyen en la remuneración individual y las implicaciones legales de su implementación.

— Capítulo 3: Complementos en función de la naturaleza del trabajo realizado. Se estudian los complementos salariales ligados a las condiciones específicas del puesto de trabajo, como el trabajo nocturno, en turnos, en días festivos, y aquellos asociados a condiciones laborales peligrosas o insalubres.

— Capítulo 4: Complementos salariales fijados en función de la situación y resultados de la empresa. Este capítulo aborda los complementos salariales que dependen del rendimiento de la empresa, como pagas de beneficios, primas de productividad, y participación en el capital, subrayando su creciente importancia en el marco de la flexibilidad laboral.

— Capítulo 5: Régimen legal del trabajo a distancia y su aplicación en la negociación colectiva. Se analiza la regulación del teletrabajo, incluyendo la voluntariedad del mismo, las obligaciones empresariales en cuanto a provisión de medios y compensación de gastos, y cómo estos aspectos se negocian colectivamente.

— Capítulo 6: Regulación de las horas extraordinarias en los convenios colectivos Se elabora un estudio sobre la normativa aplicable a las horas extraordinarias, analizando su tratamiento en los convenios colectivos, y la flexibilidad que las empresas pueden aplicar en su gestión.

— Capítulo 7: Profundización en la Regulación del Complemento de Disponibilidad y Derecho a la Desconexión Digital. Este capítulo explora detalladamente el complemento de disponibilidad y el derecho a la desconexión digital en el contexto laboral. Analiza cómo se definen y regulan estos conceptos en los convenios colectivos, con énfasis en la igualdad salarial y la compensación adecuada. También examina la aplicación práctica del derecho a la desconexión digital, destacando su alcance, medidas de implementación y cómo se computa a efectos retributivos y en la negociación colectiva.

— Capítulo 8: Conclusiones Generales. Compila las principales conclusiones de la obra. Refleja los hallazgos clave sobre la adaptación normativa y práctica y esboza recomendaciones para futuros desarrollos legislativos y prácticos en el ámbito del derecho laboral.

En conclusión, *El Salario en la Encrucijada de las Transformaciones en la Empresa: Entre Heteronomía y Autonomía*, ofrece un análisis profundo del salario y su impacto en las relaciones laborales, examinando cómo ha evolucionado en un contexto de creciente flexibilidad y adaptación. Los autores presentan un estudio detallado, basado en una sólida base jurídica, que ilumina cómo el