Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas
nº 13 (4º Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Pags. 361-398

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

Sumario

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS
   1.1. Unión Europea
   1.2. Modificación del Estatuto de los Trabajadores
   1.3. Tiempo de trabajo
   1.4. Empresas de Trabajo Temporal
   1.5. Igualdad
   1.6. Fondo de Garantía Salarial
   1.7. Extranjería
   1.8. Inspección de Trabajo
   1.9. Garantía de indemnidad de los trabajadores
   1.10. Cotización y recaudación
   1.11. Sanidad
   1.12. Servicios sociales y dependencia
   1.13. Planes y fondos de pensiones
   1.14. Medidas urgentes ante los daños causados por la depresión aislada en niveles altos (DANA) en diferentes municipios
   1.15. Otras normas
2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL. JURISPRUDENCIA SELECCIONADA
3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS
4. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. Unión Europea

— Trabajo en plataformas. - Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (DOUE núm. 2831, de 11 de noviembre de 2024).

La presente Directiva tiene por objeto mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas y proteger los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas.

Cita Sugerida: MORENO VIDA, M.N.: «Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 13 (2024): 361-398.

En su Preámbulo, la Directiva reconoce que el trabajo en plataformas puede difuminar los límites entre una relación laboral y una actividad por cuenta propia así como las responsabilidades de los empleadores y las de los trabajadores, teniendo consecuencias para las personas afectadas al restringir su acceso a los derechos laborales y sociales vigentes.

Por ello, la presente Directiva establece normas destinadas a apoyar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas y a mejorar las condiciones laborales y la transparencia en lo concerniente al trabajo en plataformas, también en situaciones transfronterizas, así como a proteger a los trabajadores en el contexto de la gestión algorítmica. Además, establece normas para mejorar la protección de las personas que realizan trabajo en plataformas en relación con el tratamiento de sus datos personales mediante el aumento de la transparencia, la equidad, la supervisión por humanos, la seguridad y la rendición de cuentas de los procedimientos de gestión algorítmica pertinentes en el trabajo en plataformas.

Presunción legal: en la Directiva se establece una presunción legal de una relación laboral en favor de las personas que realizan trabajo en plataformas, considerando dicha presunción como un instrumento eficaz que contribuye en gran medida a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de plataformas. Debe presumirse que, desde el punto de vista jurídico, una relación contractual es una relación laboral cuando se constaten hechos que indiquen dirección y control.

En virtud de todo ello, la Directiva establece:

1. El objetivo de la Directiva es mejorar las condiciones laborales y la protección de los datos personales en el ámbito del trabajo en plataformas mediante:

a) la introducción de medidas para facilitar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas;

b) la promoción de la transparencia, la equidad, la supervisión por humanos, la seguridad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el ámbito del trabajo en plataformas, y

c) la mejora de la transparencia en relación con el trabajo en plataformas, también en situaciones transfronterizas.

2. La Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todas las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión que tienen, o que, sobre la base de una evaluación de los hechos, se considera que tienen, un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

3. La Directiva establece además normas para mejorar la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de sus datos personales mediante la introducción de medidas sobre gestión algorítmica aplicables a las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión, incluidas aquellas que no tienen un contrato de trabajo o una relación laboral.

4. La Directiva se aplica a las plataformas digitales de trabajo que organizan el trabajo en plataformas realizado en la Unión, independientemente de su lugar de establecimiento o del Derecho aplicable.

5. El Capítulo II de la Directiva se dedica a la regulación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas:

1º Determinación de la situación laboral correcta: La determinación de la existencia de una relación laboral deberá guiarse principalmente por los hechos relacionados con la realización real del trabajo, incluida la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones en la organización del trabajo en plataformas, independientemente de cómo se denomine la relación en cualquier estipulación contractual que puedan haber convenido las partes implicadas.

2º Presunción legal: Se presumirá que, desde el punto de vista jurídico, la relación contractual entre una plataforma digital de trabajo y una persona que realiza trabajo en plataformas a través de dicha plataforma es una relación laboral cuando se constaten hechos que indiquen dirección y control, de conformidad con el Derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. En caso de que la plataforma digital de trabajo pretenda refutar la presunción legal, corresponderá a la plataforma probar que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral.

La presunción legal se aplicará únicamente al período que comience a partir del 2 de diciembre de 2026.

6. En el Capítulo III de la Directiva se regula la Gestión Algorítmica, estableciendo limitaciones al tratamiento de datos personales mediante sistemas automatizados de seguimiento o sistemas automatizados de toma de decisiones y regulando medidas de transparencia en relación con los sistemas automatizados de seguimiento y con los sistemas automatizados de toma de decisiones.

Se deberá garantizar la supervisión por humanos de los sistemas automatizados de seguimiento y de los sistemas automatizados de toma de decisiones.

Las plataformas digitales deberán garantizar la seguridad y salud de forma específica en lo que respecta a los trabajadores de plataformas.

7. El Capítulo IV de la Directiva establece medidas en relación con la transparencia respecto al trabajo en plataformas.

8. El Capítulo V se dedica a las vías de reparación y cumplimiento efectivo, estableciendo medidas como el derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada por el perjuicio sufrido, en caso de vulneración de los derechos que les confiere la presente Directiva; el establecimiento de canales de comunicación para personas que realizan trabajo en plataformas; la protección contra el trato o las consecuencias desfavorables como consecuencia de la interposición de una reclamación contra la plataforma digital de trabajo o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva; y la protección contra el despido o la extinción del contrato de personas que realizan trabajo en plataformas, o cualquier medida equivalente, así como todo acto preparatorio a ese respecto, por el hecho de haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva.

— Nacionales de terceros países. - Directiva (UE) 2024/2842 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, por la que se amplía la Directiva (UE) 2024/2841 a los nacionales de terceros países que residan legalmente en un Estado miembro (DOUE 14-11-2024 nº 2842 -L-2024-81689)

El objetivo de la presente Directiva es ampliar las normas, los derechos y las obligaciones establecidos en la Directiva (UE) 2024/2841 a las personas con discapacidad que sean nacionales de un tercer país que residen legalmente en el territorio de un Estado miembro y que no sean beneficiarios de la Directiva (UE) 2024/2841, y cuya situación de discapacidad o cuyo derecho a servicios específicos sobre la base de una discapacidad, o cuyos derechos a las condiciones y facilidades de estacionamiento reservadas a las personas con discapacidad hayan sido reconocidos por el Estado miembro de residencia, así como a las personas que los acompañan o asisten —incluidos los asistentes personales— o a los animales de asistencia, y, de este modo, facilitar también sus posibilidades de circular o viajar a otros Estados miembros.

El objetivo de dicha Directiva es fortalecer el ejercicio de los derechos de libre circulación de las personas con discapacidad y de mejorar las posibilidades de las personas con discapacidad de viajar a otro Estado miembro o visitarlo durante una estancia corta.

Para ello, la Directiva (UE) 2024/2841 establece el marco de normas y condiciones comunes, incluido un formato común uniforme y accesible, aplicables a la Tarjeta Europea de Discapacidad como prueba de reconocimiento de la situación de discapacidad, o de un derecho reconocido a servicios específicos sobre la base de una discapacidad, para acceder, en igualdad de condiciones, a cualesquiera condiciones especiales o trato preferente ofrecido por autoridades públicas u operadores privados en una variedad de servicios, actividades o instalaciones, incluidos los que se proporcionan sin que medie remuneración, y aplicables a la Tarjeta Europea de Estacionamiento para personas con discapacidad como prueba de su derecho reconocido a las condiciones y facilidades de estacionamiento reservadas a las personas con discapacidad en un Estado miembro distinto de aquel en el que residan.

El artículo 79 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece que la acción de la Unión tiene por objeto garantizar, entre otras cosas, un trato equitativo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en los Estados miembros. Es por ello que esta Directiva (UE) 2024/2842 establece la ampliación del ámbito de aplicación de la Directiva (UE) 2024/2841 a los nacionales de terceros países que residan legalmente en un Estado miembro, garantizando así la igualdad de trato.

Se establece como fecha máxima para la transposición de esta Directiva el 5 de junio de 2027.

1.2. Modificación del Estatuto de los Trabajadores

— "Permisos climáticos" y otras reformas. - Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (BOE 29-11-2024)

La Disposición Final 2ª modifica el Estatuto de los Trabajadores con el objetivo de establecer, con carácter permanente y estable en la ordenación de las relaciones de trabajo, soluciones que permitan que las empresas y las personas trabajadoras puedan llevar a cabo sus actividades en condiciones

de seguridad jurídica y de protección de la seguridad y salud, frente a la previsible recurrencia de fenómenos atmosféricos de consecuencias graves y otras catástrofes en el futuro, como consecuencia del impacto del cambio climático.

- Se añade una nueva letra g) al artículo 37.3 del ET, por el que se introduce un nuevo permiso retribuido, de hasta cuatro días, para cuando no sea posible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, cuando se deban prestar los servicios de manera presencial, como consecuencia del seguimiento de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento de las autoridades competentes, así como, en general, cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- Se modifica el apartado 6 del artículo 47 del ET para aclarar la posibilidad de que el mantenimiento de esas circunstancias pueda dar lugar a la tramitación de un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor.

Así, se establece que la fuerza mayor temporal también estará determinada por el mantenimiento, transcurridos los cuatro días previstos en el artículo 37.3.g), de la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, salvo que sea posible el trabajo a distancia en los términos recogidos en dicho precepto. Por el contrario, estas circunstancias no serán constitutivas de fuerza mayor durante la duración del permiso del artículo 37.3.g). Durante la misma, solo podrá justificarse la fuerza mayor en base a otras circunstancias, en cuyo caso los efectos se retrotraerán al momento del hecho causante correspondiente.

- Se introduce una nueva letra e) en el artículo 64.4 del ET por la que se explicita el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a ser informada por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos atmosféricos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

- Se modifica el apartado 1 del artículo 85 del ET, para introducir el deber de que la negociación colectiva incluya protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

1.3. Tiempo de trabajo

— Calendario laboral. - Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2025 (BOE 18-10-2024)

Vista la relación de fiestas laborales para el año 2025 remitida al Ministerio de Trabajo y Economía Social por las diecisiete comunidades autónomas y por las ciudades de Ceuta y Melilla, mediante esta Resolución se publica la relación de fiestas laborales para el año 2025 de ámbito nacional, de comunidad autónoma y de las ciudades de Ceuta y Melilla que figuran como anexo de esta resolución.

1.4. Empresas de Trabajo Temporal

— Orden TES/1324/2024, de 20 de noviembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal (BOE 25-11-2024)

Esta orden tiene por objeto, en virtud de lo previsto en la Orden ESS/1680/2015, de 28 de julio, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal:

-Aprobar la relación de códigos de identificación que forman parte del número de autorización administrativa de las empresas de trabajo temporal, necesaria para su inscripción en el Registro de Empresas de Trabajo Temporal.

-Establecer el modelo de contrato de puesta a disposición. Se aprueba un nuevo modelo de contrato a disposición, que se ajustará al modelo formalizado que se establece en el anexo II de la Orden TES 1324/2024.

-Regular el modelo de la relación de contratos de puesta a disposición celebrados que las empresas de trabajo temporal deben remitir mensualmente a la autoridad laboral competente.

Esta nueva regulación viene determinada fundamentalmente por la necesidad de adaptación a las importantes modificaciones legales en materia de contratación laboral operadas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

La disposición derogatoria única deroga la anterior Orden ESS/1680/2015, de 28 de julio, al entenderse actualizada por esta nueva orden.

Los anexos I, II y III recogen, respectivamente, los códigos de identificación de las empresas de trabajo temporal, el modelo de contrato de puesta a disposición y el modelo de comunicación de la relación de contratos de puesta a disposición.

La orden entró en vigor el 1 de diciembre de 2024.

1.5. Igualdad

— Personas LGTBI. - Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (BOE 9-10-2024)

Este Real Decreto contiene el desarrollo del artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que establece la obligación de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

La regulación del contenido y alcance de estas medidas es fruto del diálogo social desarrollado entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales y empresariales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, que acordaron junto con el Gobierno las medidas, contenidas en el real decreto, avalando así el proceso de elaboración de la norma.

- Este Reglamento se aplicará a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla. La negociación de las medidas planificadas será voluntaria en las empresas de 50 o menos personas trabajadoras. Estas medidas se extienden también a los trabajadores cedidos por las ETT a empresas usuarias durante los períodos de prestación de servicios.

El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplicará a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

- En el contexto del citado artículo 15, la determinación del alcance y contenido de estas medidas se llevará a cabo en el seno de la empresa a través de la negociación colectiva y con el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas planificadas se negociarán en el marco de aquellos.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, las medidas planificadas serán negociadas en el marco de dichos convenios, los cuales podrán establecer los términos y condiciones en los que tales medidas se adaptarán en el seno de las empresas.

c) Respecto de los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el anexo I, en los plazos establecidos en esta norma.

d) En ausencia de convenio colectivo de aplicación, las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras negociarán las medidas planificadas mediante acuerdos de empresa.

e) En las empresas que no cuenten con un convenio colectivo de aplicación y carezcan de la representación legal de las personas trabajadoras, la negociación de estas medidas planificadas se hará de acuerdo con el artículo 6.4.

- El capítulo III desarrolla el contenido de las medidas planificadas. Se establece su estructura y contenido dentro de los convenios colectivos o acuerdos de empresa y se aclara su periodo de vigencia, así como sus mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión.

-Los anexos recogen las medidas planificadas que como mínimo deben contemplarse y la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

1.6. Fondo de Garantía Salarial

— Fondo de Garantía Salarial. - Resolución de 14 de noviembre de 2024, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, O.A., por la que se modifican los modelos de certificación individual y colectiva de créditos laborales incluidos en la lista de acreedores del procedimiento concursal, que han de acompañar la solicitud de prestaciones de garantía salarial reguladas en el artículo 33 del Real Decreto Legislativo 2/2015, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 3-12-2024)

Conforme se explica en la Exposición de Motivos, en la instrucción de los expedientes administrativos de prestaciones de garantía salarial, la práctica demostró que el certificado de inclusión de los créditos en la lista de acreedores o por el órgano del concurso se ha mantenido como requisito para el reconocimiento de las prestaciones, si bien las administraciones concursales utilizaban modelos y redacciones particulares. Para solventar posibles incidencias, por Resoluciones de 11 de diciembre de 2018 y de 13 de octubre de 2020 se aprobaron los modelos de certificación individual y de certificación colectiva, respectivamente, de créditos laborales incluidos en la lista de acreedores del procedimiento concursal.

La interpretación rigorista que en la instrucción de las solicitudes de prestaciones con causa concursal se ha venido realizado de la utilización del certificado y su uso abusivo le han convertido, de facto, en la única forma exigida para acreditar el reconocimiento del crédito en el concurso, pese que a no esté previsto en la legislación concursal ni esta legislación le atribuya ningún efecto; hasta el extremo de haber inducido, fortuitamente, la confusión entre reconocer y certificar al establecer la fecha del límite del salario mínimo interprofesional aplicable a las prestaciones de garantía salarial.

Para evitar confusiones al establecer la fecha del límite del salario mínimo interprofesional aplicable a las prestaciones de garantía salarial es necesario incluir un campo en los modelos de certificación individual y de certificación colectiva en la que se indique la fecha de inclusión del crédito en el procedimiento y, de esta manera, evitar la confusión entre ésta y la fecha de la certificación.

1.7. Extranjería

— Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE 20-11-2024).

Debido a la evolución del fenómeno migratorio y a la necesidad de adaptar la normativa a una realidad cambiante, se considera necesario aprobar un nuevo reglamento que aglutine las diversas reformas, en lugar de llevar a cabo una modificación parcial del mismo.

En concreto, se plantea simplificar y agilizar los procedimientos, evitando la presentación excesiva de documentos o por vías inadecuadas y la doble comprobación de los mismos requisitos; reducir los tiempos, excesivos, empleados para algunas vías de migración regular; mejorar la concreción jurídica respecto a las figuras y situaciones cubiertas por determinados permisos; contemplar, de manera expresa, los derechos de las personas trabajadoras migrantes, consagrados, además, en el derecho de la Unión Europea; conseguir una mayor claridad, también, en lo relativo a aquellas disposiciones comunes a todas las autorizaciones, como es el caso de la presentación de las solicitudes o las extinciones de las autorizaciones; la regulación de en qué supuestos, y bajo qué condiciones, se puede modificar el estatus migratorio de una persona, y de sus familiares, algo que resultaba necesario dada la confluencia de varias figuras jurídicas y la dificultad, tanto para el operador jurídico como para el propio titular de la autorización, de efectuar esa transición con seguridad jurídica.

Este real decreto se estructura en un artículo único que aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y cuatro disposiciones finales.

Las modificaciones que se introducen en el reglamento afectan de manera generalizada a todas las situaciones de las personas extranjeras en España:

1. En el título I, relativo al régimen de entrada y salida de territorio español, los principales cambios se introducen con el fin de ajustar la normativa española a las disposiciones de la Unión Europea y especialmente al Código de Fronteras Schengen.

2. El título II pasa a disponer todo lo relativo a visados, contemplando su definición, las clases de visado que existen (de tránsito aeroportuario, de estancia de corta duración, y de larga duración), así como el procedimiento y los requisitos en cada caso.

3. El título III, relativo a la estancia, sufre cambios tanto en las estancias de corta duración como en las de larga duración.

-En el ámbito de las estancias de corta duración, se hace una remisión más directa al derecho de la Unión, de aplicación para este supuesto, y se especifican los requisitos para las prórrogas de estancia sin visado, ya en el ámbito del derecho nacional.

-Respecto a las estancias de larga duración, se introducen una serie de modificaciones en la estancia por estudios, movilidad de alumnos, servicios de voluntariado o actividades formativas. El objetivo de la reforma en este ámbito es regular mecanismos que permitan formar talentos, fomentar su empleabilidad y con la nueva regulación de la modificación de estatus, retenerlos.

-Asimismo, se aclara cada tipología de estudios o actividades formativas incluidas en la autorización con el fin de aportar seguridad jurídica y mejorar la transposición de la Directiva 2016/801/UE. Además, se aporta seguridad jurídica respecto al tipo de instituciones y centros en los que se pueden cursar los estudios y las actividades normativas, algo no regulado reglamentariamente hasta ahora.

-Por otra parte, se suprimen de este título las figuras de prácticas no laborales y de actividades de investigación, ya que se encuentran ambas reguladas en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

4. El título IV, dedicado a la residencia temporal, recoge grandes cambios respecto a este tipo de autorizaciones:

-Se ordenan los requisitos aplicables, estableciendo unos generales aplicables a todas las autorizaciones de residencia, y requisitos específicos para cada tipo de autorización.

-Se eliminan las figuras de investigación, Tarjeta azul-UE y prestaciones transnacionales de servicios, que se encuentran reguladas en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre; y se introduce la autorización de residencia temporal de familiares de personas con nacionalidad española.

-Se regula la autorización de trabajo de duración determinada como una especialidad dentro de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial en línea con la normativa laboral; y, con el fin de flexibilizar el ejercicio de la actividad laboral, se autoriza el trabajo por cuenta propia en paralelo con el trabajo principal por cuenta ajena.

-Respecto a la reagrupación familiar, se establece una edad mínima de dieciocho años para la reagrupación de cónyuges; se introduce la definición de vivienda de acuerdo con Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda. También, se clarifican los miembros de la familia que pueden reagruparse; se modifica el periodo de convivencia requerido para el permiso independiente para el/la cónyuge en línea con la reagrupación de familiares de ciudadanos comunitarios que ejercen la libre circulación; y se transpone al ordenamiento jurídico español parte de la Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de octubre de 2021 relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, regulando la expedición de permisos autónomos a los familiares de las personas titulares de una Tarjeta azul-UE por acumulación de periodos en otros Estados Miembros.

-Se crea un nuevo capítulo para regular la autorización de residencia temporal de familiares de personas con nacionalidad española.

Teniendo en cuenta que la figura del arraigo familiar se ha encontrado con importantes limitaciones, se ha considerado la necesidad de regular el estatuto de familiar de personas con nacionalidad española de forma específica en este nuevo Reglamento fuera de la figura de arraigo familiar, dejando la figura de arraigo familiar para regular los supuestos de progenitores de ciudadanos comunitarios.

5. El título V, de nueva creación, está dedicado a las autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada.

-Se introduce la autorización de residencia y trabajo para actividades de temporada también a nivel individual.

-Se introducen en el reglamento los contenidos relativos a derechos y garantías de las personas trabajadoras que se preveían anualmente en la Orden Ministerial sobre gestión colectiva de contrataciones en origen, aumentando así la seguridad jurídica y mejorando la correcta trasposición de la Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros.

6. El título VI, relativo a la gestión colectiva de contrataciones en origen regula la contratación de trabajadores de forma colectiva, mientras que los dos títulos anteriores lo permiten de forma individual. Este nuevo modelo de gestión colectiva de contrataciones en origen permite tramitar conjuntamente varias autorizaciones (al menos 10), siempre y cuando las personas extranjeras no se encuentren en España.

7. El nuevo título VII del Reglamento regula los requisitos y el procedimiento para obtener una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales en determinadas situaciones, previstas en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, tales como por razón de arraigo, razones humanitarias, de colaboración con la justicia u otras circunstancias excepcionales que se determinen reglamentariamente.

-En relación con el arraigo, se ha definido el concepto y los tipos de arraigo que existen: arraigo de segunda oportunidad, sociolaboral, social, socioformativo y familiar.

-Se han modificado los requisitos que se deben cumplir y las características de estas autorizaciones, favoreciendo así el acceso a las situaciones documentadas regulares e impulsando la integración de las personas extranjeras en el mercado de trabajo. Por eso, se ha reducido el periodo de permanencia en España a dos años, excepto para arraigo familiar, y se habilita a trabajar a todas las personas extranjeras que sean titulares de una autorización de residencia temporal por arraigo.

-Se prevén también las autorizaciones por circunstancias excepcionales por razones humanitarias, colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público. Estas autorizaciones mantienen sustancialmente la misma regulación que la que tenían anteriormente, pero con algunos pequeños cambios.

-Se desarrollan las autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales para las víctimas de violencia sexual, previstas en el artículo 31.bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, modificado por Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, para incluir una nueva autorización de residencia temporal y trabajo para las víctimas de violencia sexual, así como para los hijos e hijas menores de ambas figuras, menores tutelados y mayores de edad que no puedan proveer a sus propias necesidades.

8. El título VIII, que se refiere a las personas trabajadoras transfronterizas, no ha sufrido modificaciones.

9. El título IX, sobre menores extranjeros, regula la residencia de hijos o tutelados, el desplazamiento temporal de menores y los menores extranjeros no acompañados. En cuanto al capítulo referente a menores no acompañados no ha habido cambios.

10. El título X, relativo a la residencia de larga duración introduce ligeros cambios procedimentales para estar en consonancia con la Directiva 2003/109/CE del Consejo.

11. El título XI se refiere a la modificación de las situaciones de las personas extranjeras en España y recoge grandes cambios frente a la regulación anterior con el objetivo principal de trasponer parcialmente al ordenamiento jurídico español parte de la Directiva (UE) 2024/1233, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para las personas trabajadoras de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro.

12. El título XII regula las disposiciones comunes, clarificando los procedimientos y aumentando la seguridad jurídica.

13. En el Título XIII se regula la documentación de las personas extranjeras.

14. El título XIV se destina a las infracciones en materia de extranjería y su régimen sancionador, derivadas de la reforma legal, y no ha sufrido apenas modificaciones.

15. El título XV contempla las Oficinas de Extranjería y los Centros de Migraciones, reiterando la dependencia orgánica y funcional que aquéllas poseen.

16. Finalmente, el reglamento contiene diecinueve disposiciones adicionales, y una disposición transitoria única relativa a los centros e instituciones de educación superior reconocidos.

— Sistema de acogida de protección internacional. - Orden ISM/1137/2024, de 15 de octubre, por la que se modifica la Orden ISM/680/2022, de 19 de julio, por la que se desarrolla la gestión del sistema de acogida de protección internacional mediante acción concertada. (BOE 21-10-2024)

La Orden ISM/1137/2024 modifica la Orden ISM/680/2022, de 19 de julio, por la que se desarrolla la gestión del sistema de acogida de protección internacional mediante acción concertada. En concreto se modifica el art, 14. 5 de mencionada Orden.

1.8. Inspección de Trabajo

— Orden TES/1291/2024, de 13 de noviembre, por la que se regula el Registro Electrónico de apoderamientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE 18-11-2024)

Esta orden tiene por objeto:

-regular los requisitos y condiciones de funcionamiento del Registro Electrónico de Apoderamientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (REA-ITSS),

-adoptar medidas de cooperación por parte de las autoridades competentes que intervienen en el procedimiento sancionador en el orden social para facilitar a las personas interesadas la realización de trámites a través de representante.

-aprobar los modelos que figuran en sus anexos, que podrán utilizarse para su presentación en papel por los sujetos no obligados a relacionarse con el organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social por medios electrónicos.

En el Registro Electrónico de Apoderamientos del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (REA-ITSS), se inscribirán los poderes otorgados «apud acta» a favor de representante, por quien ostente la condición de persona denunciante, de persona inspeccionada o de persona interesada, para actuar en su nombre ante el organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en una actuación inspectora o un procedimiento administrativo.

También, se enumeran los tipos de apoderamiento inscribibles en el Registro (art. 5) y las formas en las que se podrá realizar el otorgamiento de un poder "apud acta" a solicitud de la persona poderdante o de la persona apoderada (art. 8), así como la aceptación y confirmación expresa de los apoderamientos (art. 9).

Esta Orden entrará en vigor el 2 de enero de 2025.

1.9. Garantía de indemnidad de los trabajadores

— Derecho de Defensa. - Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa (BOE 14-11-2024)

La LO 5/2024 regula el derecho defensa, reconocido el art. 24 CE como derecho fundamental indisponible. Las leyes procesales desarrollarán el contenido del derecho de defensa en sus respectivos ámbitos.

La Ley incorpora, de forma expresa, en la Disposición Adicional 3ª, una regulación específica de la protección de la garantía de indemnidad de las personas trabajadoras, ampliando la protección de la misma en los siguientes términos:

-Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales.

-Además la garantía se extiende expresamente al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos.

En la protección del derecho de defensa se establece, además, que las personas tienen derecho a conocer con transparencia los criterios de inteligencia artificial empleados por las plataformas digitales, incluidas las que facilitan la elección de profesionales de la abogacía, sociedades de intermediación y cualesquiera otras entidades o instituciones que presten servicios jurídicos (art. 12.4).

1.10. Cotización y recaudación

— Cotización. - Orden ISM/1089/2024, de 9 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2024 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE 10-10-2024)

Como consecuencia de la prórroga automática de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el

año 2023), se mantienen en sus propios términos las normas de cotización previstas en el artículo 122, hasta tanto se aprueben los presupuestos correspondientes al año 2024, si bien con la necesaria adaptación a las modificaciones normativas que, con posterioridad a la publicación de la Ley 31/2022, han incidido en este ámbito. En este sentido, el Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, establece en la disposición transitoria novena las bases mínimas, máximas y tope de cotización de los regímenes de la Seguridad Social, que se mantienen con carácter transitorio en tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024.

A tal finalidad responde el contenido de esta orden, mediante la cual se determinan las bases normalizadas de cotización por contingencias comunes en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, teniendo en cuenta, para la determinación de tales bases, la cuantía de las bases de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, ambos inclusive, con las especialidades contenidas en el artículo 57 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

1.11. Sanidad

— Tarjeta sanitaria individual. - Real Decreto 922/2024, de 17 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 183/2004, de 30 de enero, por el que se regula la tarjeta sanitaria individual (BOE 18-9-2024).

El Real Decreto 183/2004, de 30 de enero, por el que se regula la tarjeta sanitaria individual, modificado posteriormente por el Real Decreto 702/2013, de 20 de septiembre, regula aspectos relacionados con la tarjeta sanitaria individual (TSI), el código de identificación personal del Sistema Nacional de Salud (CIP-SNS) y la base de datos de población protegida del Sistema Nacional de Salud (BDPP-SNS), en cuanto instrumentos esenciales de la interoperabilidad de la información clínica sobre la población protegida entre las administraciones sanitarias, con el fin de mantener la coherencia de los datos de aseguramiento y ser fuente fiable para la gestión de las políticas de cohesión sanitaria.

En vista del desarrollo que está experimentando la digitalización de los sistemas de información, se precisa adaptar este real decreto a los avances de la tecnología, facilitando que las autoridades sanitarias competentes puedan emitir, complementariamente a la tarjeta en soporte físico, una modalidad de la misma en soporte virtual.

Así, las administraciones sanitarias podrán emitir dicho documento utilizando únicamente soporte físico o utilizando soporte físico y soporte virtual. Cuando la tarjeta sanitaria individual se emita en ambos soportes, físico y virtual, la emitida en soporte virtual podrá sustituir a la tarjeta sanitaria en soporte físico, siempre que la persona titular exprese su conformidad.

Con el fin de posibilitar la adecuación técnica de las tarjetas sanitarias virtuales existentes, se establecerá un plazo para su adaptación a los requerimientos necesarios para que sean interoperables en el Sistema Nacional de Salud.

Las administraciones sanitarias deben garantizar la accesibilidad de la tarjeta sanitaria individual a las personas que presenten una situación de discapacidad.

— Fondo de cohesión sanitaria. - Orden SND/976/2024, de 6 de septiembre, por la que se actualizan los anexos I, II y III del Real Decreto 1207/2006, de 20 de octubre, por el que se regula la gestión del Fondo de cohesión sanitaria (BOE 18-9-2024).

El Real Decreto 1207/2006, de 20 de octubre, por el que se regula la gestión del Fondo de cohesión sanitaria (FCS), contempla que dicho Fondo compensará la asistencia sanitaria prestada a aquellos pacientes residentes en España que se deriven a una comunidad autónoma distinta de aquella en la que tienen su residencia habitual, para ser atendidos en los centros, servicios y unidades designados como de referencia (CSUR) por el Ministerio de Sanidad.

Dicho real decreto establece que serán incorporadas como anexo al mismo las patologías, técnicas, tecnologías y procedimientos atendidos por los CSUR que hayan de ser objeto de compensación con cargo al FCS, recogiéndose en cada caso la cuantía del coste financiado. Asimismo, señala que las patologías, técnicas, tecnologías y procedimientos objeto de financiación por el FCS habrán de ser revisados y actualizados con la periodicidad adecuada para recoger los atendidos en los CSUR designados de acuerdo con sus normas reguladoras.

Desde la última revisión y actualización (por la Orden SND/1505/2021), el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud ha continuado acordando y revisando patologías, técnicas, tecnologías o procedimientos para los que es necesario designar CSUR en el Sistema Nacional de Salud y los criterios que deben cumplir éstos para ser designados como de referencia.

Por ello, estas nuevas patologías y procedimientos para los que es necesario designar CSUR son los que se incorporan, mediante esta orden, al anexo III del Real Decreto 1207/2006, de 20 de octubre, así como la cuantía del coste a financiar en cada caso, y además se revisan los procesos que, como consecuencia de lo anterior, hayan resultado afectados entre los que actualmente se contemplan en los anexos I y II de este real decreto.

El resto de procedimientos ambulatorios incluidos en el anexo II se ha actualizado y se han adecuado las tarifas, excepto en las consultas primeras y sucesivas que mantienen las anteriores tarifas.

Por otra parte, por motivos de racionalidad asistencial y evidencia científica se revisan los procesos de los anexos I y III.B.

— Establecimientos sanitarios. - Orden SND/1002/2024, de 18 de septiembre, por la que se modifica el anexo II del Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios (BOE 21-9-2024)

El Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios, regula las bases generales de autorización de los centros, servicios y establecimientos sanitarios, y crea el Registro general de centros, servicios y establecimientos sanitarios, en el que se recogen las decisiones, comunicaciones y autorizaciones de las comunidades autónomas en materia de autorización sanitaria. En su anexo I se recoge la clasificación de dichos centros, servicios y establecimientos sanitarios y, en el anexo II, las definiciones de centros, unidades asistenciales y establecimientos sanitarios.

La presente Orden modifica el RD 1277/2003 para actualizar la definición de la unidad asistencial «U.47 cirugía estética» del anexo II del real decreto objeto de modificación, reservándose a aquellas especialidades quirúrgicas o médico-quirúrgicas del apartado 1 del anexo I del Real Decreto

183/2008, de 8 de febrero, que tengan competencia para ejercer la cirugía estética de acuerdo con el contenido de sus respectivos programas formativos.

Dicha modificación viene exigida por el continuo incremento de las intervenciones quirúrgicas con finalidades estéticas y de la apertura de centros sanitarios que incluyen entre sus servicios, la oferta asistencial de cirugía estética y la necesidad de conseguir un mayor control en el desarrollo de esta actividad asistencial con la garantía de que sea ejercida por profesionales con las competencias y titulaciones adecuadas.

— Medicamentos. - Orden SND/1074/2024, de 2 de octubre, por la que se procede a la actualización en 2024 del sistema de precios de referencia de medicamentos en el Sistema Nacional de Salud (BOE 8-10-2024)

A través de la presente orden ministerial se procede a la actualización en 2024 de los conjuntos y precios de referencia establecidos por la Orden SND/1186/2023, de 20 de octubre, y para ello se determinan los nuevos conjuntos y se fijan sus precios de referencia, así como se revisan los precios de referencia fijados por la misma.

Igualmente se procede a la supresión de los conjuntos de referencia previamente determinados por no cumplir, por causas sobrevenidas, los requisitos exigibles para su establecimiento.

Así pues, se ha procedido a la formación de los conjuntos con el mismo nivel 5 de la clasificación anatómico-terapéutico-química de medicamentos de la Organización Mundial de la Salud (ATC5) y con idéntica vía de administración, según lo establecido en la normativa vigente.

Con objeto de garantizar el suministro de los medicamentos esenciales, en concreto de aquellos no sustituibles por ningún otro de los actualmente financiados por el Sistema, se ha adoptado la solución de no revisar el precio de referencia de determinadas presentaciones incluidas en los conjuntos. A estos efectos, se considera medicamento esencial aquel considerado como tal por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Estos son los medicamentos que la OMS indica que deben estar disponibles en todo momento, en cantidades suficientes, en las formas farmacéuticas apropiadas, con una calidad garantizada, y a un precio asequible para las personas y para la comunidad.

En los diferentes Anexos de esta orden (hasta 7 Anexos) se relacionan los conjuntos de referencia de las presentaciones de medicamentos.

1.12. Servicios sociales y dependencia

— Resolución de 24 de noviembre 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 20 de noviembre de 2024, por el que se modifica el de 28 de junio de 2022, sobre criterios comunes de acreditación y calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (BOE 29/11/2024)

El Anexo de esta Resolución recoge el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, por el que se modifica el Acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia de 28 de junio de 2022, sobre Criterios comunes de acreditación y calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

En su redacción inicial, el citado Acuerdo de acreditación establecía en su punto octavo las titulaciones mínimas requeridas para la contratación del personal de atención directa del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. En esta redacción inicial, no se prevé que, en situaciones de emergencia social de gran magnitud, puedan quedarse sin cubrir necesidades de atención a la dependencia por escasez de profesionales derivada de la excepcionalidad de la emergencia.

Dada el previsible incremento de situaciones de emergencia social vinculadas con los impactos del calentamiento global o ante la posibilidad de que se den otro tipo de emergencias que puedan conllevar la declaración de estados de emergencia, alarma, excepción o sitio, se considera pertinente permitir a las administraciones competentes la contratación flexible de profesionales, siempre de forma excepcional y vinculados a un tiempo y zona concretos.

Por ello, se acuerda modificar el punto Octavo del título II «Calidad en el empleo», añadiendo un punto 5 al apartado a), personal de atención directa de primer nivel (Ad1N), incluyendo el punto 5), referido a la contratación de personas en estados de emergencia, alarma, excepción o sitio. Se establece un régimen flexible de contratación de personal en situaciones excepcionales de crisis social, ocasionada por desastres naturales, epidemias o contingencias de otro tipo, siempre que la magnitud de las mismas conlleve la declaración de estado de emergencia situación operativa 2 o 3, tal y como se recoge en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil y su real decreto de desarrollo, o la declaración de los estados de alarma, excepción y sitio, regulados en la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.

En estos casos y cuando se acredite la no existencia de demandantes de empleo con las titulaciones especificas necesarias en la zona afectada donde esté ubicado, bien el centro o institución social o bien donde se preste el servicio de asistencia personal o las labores de auxiliar de ayuda a domicilio, podrán desempeñar estas funciones personas que, careciendo de titulación, preferentemente, tengan experiencia en cuidado y atención de personas dependientes, debiendo las entidades prestadoras de servicios garantizar la supervisión y formación práctica en el puesto de trabajo para mejorar sus competencias profesionales.

La flexibilidad en la contratación será posible mientras dure la declaración de la crisis o bien por un periodo máximo de tres meses.

Corresponde a las Administraciones públicas competentes en Servicios Sociales dictar las resoluciones, disposiciones e instrucciones interpretativas que, en su caso, sean necesarias para la aplicación de este régimen provisional excepcional.

1.13. Planes y fondos de pensiones

— Real Decreto 1086/2024, de 22 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo (BOE 23-10-2024)

Este real decreto realiza una serie de modificaciones al Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, sobre aspectos necesarios y mejoras técnicas del desarrollo reglamentario que ya se llevó a cabo para la aplicación de las modificaciones que la Ley 12/2022, de 30 de junio, había efectuado en el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre), así como una modificación de la Orden ISM/1198/2023, de 2 de noviembre, por la que se determina la remuneración de los miembros de la Comisión de Control Especial de los fondos de

pensiones de empleo de promoción pública abiertos, utilizando un único texto normativo, por razones de economía procedimental, al tener el mismo objetivo la modificación que se quiere hacer.

El artículo único se divide en diez apartados, que modifican los artículos 7, 23, 69, 78, 79, 104, 106, 111, 115 y la disposición adicional decimotercera del Reglamento de planes y fondos de pensiones:

-Se modifica el contenido del artículo 7 para adecuarlo a lo establecido en la redacción actual del artículo 11 del Reglamento de planes y fondos de pensiones. Así, se establece que las personas que se encuentren en la situación de jubilación parcial tendrán como condición preferente en los planes de pensiones la de partícipe para la cobertura de las contingencias previstas en este artículo, pudiendo realizar aportaciones para la jubilación total.

En este caso, las entidades dispondrán de un plazo de seis meses para incluir en su documentación legal el supuesto de cobro de derechos consolidados del plan de pensiones por jubilación parcial y para que los partícipes puedan solicitar el cobro (Disposición adicional única).

-Se delimitan los planes de pensiones que deben realizar la revisión financiera actuarial y se limita la exigencia de la revisión a los planes de aportación definida que garanticen prestaciones causadas solo en el caso de los planes de pensiones de la modalidad de empleo. Se determina que la revisión financiera actuarial de los planes de pensiones se llevará a cabo cada tres años.

-Se clarifica el contenido que deberá incorporar la declaración comprensiva de los principios de la política de inversión en materia de sostenibilidad en el caso de fondos de pensiones de empleo y fondos de pensiones personales, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

-Se prevé que la Comisión Promotora y de Seguimiento y la Comisión de Control Especial, en el ejercicio de sus funciones, puedan solicitar asesoramiento jurídico al Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social.

-En relación con la Comisión de Control Especial, por un lado, se establece el régimen de convocatorias y el régimen de remuneración. Por otro lado, se describen las actividades que se consideran incompatibles con la condición de miembro de la Comisión de Control Especial. Además, se aclara que la información que debe publicar anualmente la Comisión de Control Especial sobre política de sostenibilidad, implicación y ejercicio de derechos políticos es la requerida en el Reglamento de planes y fondos de pensiones.

-La disposición final primera modifica la Orden ISM/1198/2023, de 2 de noviembre, estableciendo la posibilidad de que las organizaciones sindicales o empresariales más representativas puedan percibir directamente las remuneraciones que le correspondan a un miembro de la Comisión de Control Especial propuesto por ellas, en vez de percibirlas el propio miembro, previo acuerdo entre dicha organización sindical o empresarial y el propio candidato. Y, por otro lado, se suprime la actual disposición transitoria única que regula el periodo transitorio para el abono de las remuneraciones de los miembros de la Comisión de Control Especial.

1.14. Medidas urgentes ante los daños causados por la depresión aislada en niveles altos (DANA) en diferentes municipios

— Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (BOE 06-11-2023)

[corrección de errores BOE 20-11-2024. Convalidación BOE 29-11-2024]

Este RDL 6/2024 adopta un primer conjunto de medidas dirigidas al restablecimiento de la normalidad de las zonas afectadas.

Básicamente, se adoptan medidas en relación con los daños a las personas; medidas fiscales y tributarias; medidas y ayudas directas para los empresarios y profesionales afectados (ayudas directas a trabajadores autónomos y empresarios) y medidas en materia de Seguridad Social.

-En relación con la Seguridad Social se disponen, en otras medidas, la solicitud de exenciones a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas o reducidas a causa de ERTE. También aplazamientos o moratoria en el ingreso de las cuotas de Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, así como ampliaciones del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de la Seguridad Social y suspensiones del procedimiento de recaudación.

- Se establece la posibilidad de solicitar el cese de actividad de trabajadores autónomos que cesen totalmente (de forma definitiva o temporal) en su actividad por motivo del impacto de la DANA. En esta línea, no será necesario ni acreditar que existe fuerza mayor ni el requisito de período mínimo de cotización.

- Se prevén determinadas situaciones como situaciones asimiladas a accidente de trabajo a efectos de prestaciones y pensiones (IT, Pensiones de incapacidad permanente, muerte y supervivencia causadas).

— Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (BOE 12-11-2024)

Esta norma incluye medidas dirigidas a continuar con la implementación de los medios necesarios para mitigar los efectos de la DANA: medidas en materia energética; medidas de carácter tributario y de apoyo a la actividad comercial e industrial; medidas en materia agraria; medidas en materia de vivienda; medidas de saneamiento y depuración; medidas en el ámbito educativo y de formación de personas trabajadoras; medidas de apoyo al sector cultural; medidas en materia de transportes; medidas de apoyo a colectivos vulnerables y otras medidas complementarias, incluidas medidas de carácter sanitario y social, medidas en el ámbito de las mutualidades administrativas y medidas en materia de personal de las Administraciones Públicas afectadas.

El título VI contiene *medidas en materia de empleo*. En concreto, se abordan un conjunto de medidas laborales para la protección de las personas trabajadoras y de las empresas para sostener el empleo. Se configura, de nuevo, un verdadero escudo laboral:

1.- Se reconoce que tanto la situación excepcional provocada por la DANA como sus efectos constituyen un «riesgo grave e inminente» en los términos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo las personas trabajadoras derecho no solo a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, sino también a no acudir al mismo por cuanto se entiende que el desplazamiento desde o hacia el centro de trabajo las podría colocar en una situación de riesgo.

2.- Se prevén los supuestos que dan lugar a ausencias al trabajo justificadas, retribuidas y no recuperables, por ciertas causas relacionadas con la DANA. Se trata de permisos retribuidos, no recuperables y computados como tiempo de trabajo efectivo.

3.- Se prioriza la prestación de servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia, cuando sea posible.

4.- Se establecen especialidades en los expedientes de regulación temporal de empleo relacionados con la situación excepcional de la DANA.

5.- Se regula de manera novedosa las consecuencias derivadas de la imposibilidad total o parcial de prestar servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar.

6.- Se prohíbe el despido de personas trabajadoras de las empresas que hagan uso de las ayudas directas o de los expedientes de regulación de empleo previstos con ocasión de la DANA. De producirse el despido, se calificará como nulo y la empresa deberá devolver las ayudas recibidas.

7.- Se garantiza que la suspensión de los contratos temporales a causa de la DANA no afecte a la duración máxima de dichos contratos ni a sus periodos de referencia.

8.- Se regulan medidas especiales sobre protección por desempleo, dirigidas a agilizar el reconocimiento de las prestaciones contributivas por desempleo.

9.- Se prevé un plan de empleo para la contratación de personas desempleadas que llegará a todas las comunidades autónomas con municipios afectados por la DANA y previstos en el anexo del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre.

El título VII es el encargado de las *medidas en materia de Seguridad Social*;

1.- Se mejora la acción protectora de las prestaciones de clases pasivas.

2.- Se prevé, con carácter de supuesto excepcional, la posibilidad de disponer anticipadamente de los derechos consolidados en los planes de pensiones de los que sean partícipes, fijándose las condiciones y el importe máximo de disposición.

3.- El Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, estableció un incremento del 15 % en las nóminas del Ingreso Mínimo Vital y de la Prestación Familiar, pero se considera necesario establecer un incremento adicional del 30 % del Complemento de Ayuda a la Infancia, en el marco del Ingreso Mínimo Vital.

4.- Se establece una moratoria en la reclamación de prestaciones indebidamente percibidas por los afectados por la DANA. En consonancia con ello, se procede a establecer la suspensión de los procedimientos de recaudación de conceptos distintos a cuotas de la Seguridad Social.

5.- Se extiende la exención de cotizaciones a todos los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor que se declaren en la zona afectada por la DANA.

— Prestaciones de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado. -Resolución de 12 de noviembre de 2024, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, para garantizar la continuidad del abono del subsidio por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural a las personas mutualistas afectadas por la DANA (BOE 13-11-2024)

Mediante esta Resolución se trata de garantizar de modo urgente la continuidad del pago del subsidio por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural para quienes ya lo venían percibiendo antes del 29 de octubre de 2024, en previsión de que las personas mutualistas no puedan obtener los partes médicos acreditativos del mantenimiento de la situación.

— Resolución de 12 de noviembre de 2024, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo reguladas en el Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (BOE 13-11-2024)

Esta resolución tiene por objeto regular las especialidades de los procedimientos de gestión de las prestaciones por desempleo a las que se refiere el Real Decreto ley 7/2024, de 11 de noviembre, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48 del mismo.

Se refiere al régimen especial de la prestación por desempleo previsto para los casos de suspensión de contratos o reducción de jornada por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, relacionadas con la DANA. Régimen especial que se extiende a la protección de las personas trabajadoras del hogar.

— Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (BOE 29-11-2024).

Mediante este Real Decreto-ley se aprueba un nuevo conjunto de medidas para reforzar la respuesta del Estado en el marco del propio Plan de Respuesta Inmediata, de Reconstrucción y de Relanzamiento de la Comunitat Valenciana, y, en concreto, de la segunda fase del mismo.

El Real Decreto-ley establece un conjunto de medidas de diversa índole: medidas dirigidas a la renovación y compra de vehículos; medidas de carácter procesal y societario; medidas de apoyo en materia de transición energética; medidas complementarias dirigidas a distintos ámbitos y colectivos en los que la DANA ha tenido una especial incidencia (en materia educativa y universitaria; de apoyo al sector cultural; ayudas dirigidas a entidades deportivas; actuaciones en materia de personas con discapacidad; medidas de apoyo administrativo).

Junto a ellas se establecen *medidas en materia de seguridad social y de apoyo a las empresas*:

- Se establece la exclusión del cómputo de ingresos a los efectos del reconocimiento del derecho o mantenimiento de determinadas prestaciones, así como de los complementos por mínimos de las pensiones de la Seguridad Social (capítulo V del Título V).

- Se prevé que las prestaciones económicas de Seguridad Social reconocidas con ocasión de la DANA se financien desde el Estado (disposición adicional decimotercera).

- Se establece una mejora de la protección de los trabajadores por cuenta propia, incluyendo a aquellos que, a fecha de 28 de octubre, venían beneficiándose de la denominada «tarifa plana» de cotización y no estaban obligados a cotizar por la prestación de cese de actividad, permitiendo formalizar la cobertura por cese de actividad en el mismo momento en que se presente la solicitud (disposición final tercera).

- Se prevé la creación del Mecanismo de financiación a autónomos y pequeñas y medianas empresas industriales y turísticas afectadas por la DANA (Mecanismo REINICIA+ FEPYME DANA) (disposición adicional novena).

- Se dispone una nueva línea de financiación destinada a la reconstrucción y recuperación de las capacidades innovadoras del tejido industrial de las zonas afectadas por la DANA (disposición adicional decimocuarta).

- Se establece el régimen aplicable a la ayuda extraordinaria para compensar la pérdida de renta en las explotaciones agrarias afectadas (disposición adicional decimoquinta).

- La disposición final segunda introduce diferentes *novedades en el ordenamiento jurídico laboral*:

Se modifica así el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo un nuevo permiso retribuido, de hasta cuatro días, para cuando no sea posible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo; estableciendo una regulación general sobre los ERTEs, derechos de información a la representación legal de los trabajadores y negociación colectiva en supuestos de catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

1.15. Otras normas

— Informante.-Real Decreto 1101/2024, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. (BOE 30-10-2024)

Este Real Decreto aprueba la creación de la Autoridad Independiente de Protección del informante, como consecuencia de lo establecido en el Título VIII de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Se regula la naturaleza y régimen jurídico de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. Se trata de un ente de Derecho público con personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada, que actúa con plena autonomía e independencia de los poderes públicos en el ejercicio de sus funciones.

Se reconoce su autonomía funcional en el ejercicio de sus funciones, debiendo actuar siempre con plena independencia del Gobierno, de las administraciones públicas y de cualquier otra organización pública o privada.

Se establece como fin de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., garantizar la protección de la persona informante, servir de pilar institucional en la prevención y la lucha contra el fraude y la corrupción, y en la garantía de la integridad de las administraciones y del personal al servicio del sector público, actuando en coordinación en su caso, con otros organismos de control ya existentes en la Administración del Estado y con autoridades similares de otras administraciones territoriales.

En lo que concierne a sus funciones, son las derivadas de la aplicación del artículo 43 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero; entre otras:

— Supervisión del cumplimiento de la Ley de Protección del Informante, en especial, ha de servir de pilar institucional en la prevención y la lucha contra el fraude y la corrupción. En este sentido, la Autoridad recibirá las denuncias por medio de un canal seguro, se realizará la correspondiente comprobación y, si procede, se remitirá a la Fiscalía. En todo momento, se mantendrá el anonimato del denunciante.

— Promoción de guías interpretativas útiles para que las entidades implementen de forma adecuada sus sistemas internos de información. Entre otros, adopción de medidas de protección frente a represalias como, por ejemplo, la nulidad de los actos que supongan dicha represalia.

— La llevanza del canal externo de comunicaciones, la asunción de la condición de órgano consultivo y de asesoramiento del Gobierno en materia de protección del informante, la elaboración de modelos de prevención de delito en el ámbito público, o la asunción de la competencia sancionadora en la materia.

— Desarrollo de guías sobre la implementación de modelos de prevención en el ámbito público.

El Real Decreto además establece la estructura orgánica de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., y regula la composición y funcionamiento de la Comisión Consultiva de Protección del Informante, y el régimen de personal, funcionario o laboral, la asistencia jurídica de la citada Autoridad y el procedimiento de elaboración de las Circulares de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.

— Cooperación judicial.- Ley Orgánica 4/2024, de 18 de octubre, por la que se modifica la Ley Orgánica 7/2014, de 12 de noviembre, sobre intercambio de información de antecedentes penales y consideración de resoluciones judiciales penales en la Unión Europea, para su adecuación a la normativa de la Unión Europea sobre el Sistema Europeo de Información de Antecedentes Penales (ECRIS) (BOE 19-10-2024)

— Facturación de empresarios y profesionales.- Orden HAC/1177/2024, de 17 de octubre, por la que se desarrollan las especificaciones técnicas, funcionales y de contenido referidas en el Reglamento que establece los requisitos que deben adoptar los sistemas y programas informáticos o electrónicos que soporten los procesos de facturación de empresarios y profesionales, y la estandarización de formatos de los registros de facturación, aprobado por el Real Decreto 1007/2023, de 5 de diciembre; y en el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación, aprobado por Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre (BOE 28-10-2024)

El objeto de la presente orden es detallar los aspectos técnicos, funcionales y de contenido recogidos en el Reglamento que establece los requisitos que deben adoptar los sistemas y programas informáticos o electrónicos que soporten los procesos de facturación de empresarios y profesionales, y la estandarización de formatos de los registros de facturación, aprobado por el Real Decreto 1007/2023, de 5 de diciembre.

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL. JURISPRUDENCIA SELECCIONADA

— Igualdad de trato: Remuneración: Sentencia Air Nostrum y otros

— -STJUE 04-10-2024, C- 341/23, Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA), Ministerio Fiscal y Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO), Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., Dirección General de Trabajo e Instituto de las Mujeres, con intervención de: Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato entre los hombres y las mujeres en el empleo y la ocupación — Directiva 2006/54/CE — Artículo 2, apartado 1, letra e) — Concepto de "retribución" — Artículo 4 — Prohibición de toda discriminación indirecta por razón de sexo

En el asunto C 314/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Audiencia Nacional, mediante auto de 17 de marzo de 2023, recibido en el Tribunal de Justicia el 22 de mayo de 2023, en el procedimiento entre Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA), Ministerio Fiscal y Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO), Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., Dirección General de Trabajo e Instituto de las Mujeres, con intervención de: Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA), el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

Los artículos 2, apartado 1, letra e), y 4 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 una parte, las dietas que indemnizan a tanto alzado determinados gastos que los trabajadores afrontan en razón de sus desplazamientos profesionales constituyen un elemento de su retribución y, por otra parte, una diferencia en la cuantía de tales dietas, en función de si se abonan a un grupo de trabajadores mayoritariamente compuesto por hombres o a un grupo de trabajadores

mayoritariamente integrado por mujeres, no está prohibida por dicha Directiva cuando estos dos grupos de trabajadores no realizan el mismo trabajo o un trabajo al que se atribuye un mismo valor.

— ***Discriminación por razón de la edad***

— **STJUE 17-10-2024 C-349/23, Zetschek**

Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículo 2, apartado 2, letra a) — Prohibición de las discriminaciones por razón de la edad — Edad de jubilación obligatoria — Legislación nacional que excluye cualquier aplazamiento de la jubilación de los jueces federales —Posibilidad de que funcionarios federales y jueces de los estados federados soliciten el aplazamiento de la jubilación — Diferencia de trato en función de la pertenencia a una categoría socioprofesional o del lugar de trabajo

— **STJUE 17- 10-2024 , C-408/23, Anwaltsnotarin.**

Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2000/78/CE — Artículos 2, apartado 2, letra a), y 6, apartado 1 — Prohibición de discriminación por motivos de edad — Límite máximo de edad de 60 años para el primer nombramiento como abogado-notario — Vacantes debido a la ausencia de candidatos más jóvenes — Justificaciones — Carácter adecuado y necesario

— **Trabajo de duración determinada**

— **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de septiembre de 2024, caso KV.**

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Contratación de un trabajador con contrato de duración determinada como trabajador con contrato de duración indefinida — Determinación de la antigüedad — No consideración de los períodos de empleo completados en el marco de contratos de trabajo de duración determinada celebrados antes de la expiración del plazo de transposición de la Directiva 1999/70 — Aplicación inmediata a los efectos futuros de una situación nacida bajo la vigencia de la ley anterior.

En el asunto C 439/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale civile di Padova (Tribunal Civil de Padua, Italia), mediante resolución de 22 de junio de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 13 de julio de 2023, en el procedimiento entre KV y Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

La cláusula 4, puntos 1 y 4, 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 se opone a que la antigüedad adquirida por un trabajador en virtud de contratos de trabajo de duración determinada ejecutados total o parcialmente antes de la fecha de expiración del plazo de transposición de esa Directiva no se tenga en cuenta para determinar la retribución del trabajador en el momento de su contratación por tiempo indefinido después de dicha fecha, a menos que esta exclusión esté justificada por razones objetivas.

— ***Prestación por nacimiento y cuidado de menor***

— STC, Pleno, de 6 de noviembre de 2024, Rec. 6694/2023. Permiso por nacimiento y cuidado de hijo de madres biológicas de familias monoparentales

En la cuestión de inconstitucionalidad núm. 6694-2023, promovida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en relación con el art. 48, apartados 4, 5 y 6, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en conexión con el art. 177 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Permiso por nacimiento y cuidado de hijo de madres biológicas de familias monoparentales: Inconstitucionalidad del art. 48.4 ET y art. 177 LGSS por no poder las familias monoparentales ampliar el permiso por nacimiento más allá de 16 semanas.

El Pleno del Tribunal Constitucional declara inconstitucional que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, no puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de 16 semanas.

El Pleno del Tribunal Constitucional ha estimado (siendo ponente la magistrada María Luisa Segoviano Astaburuaga) la cuestión de inconstitucionalidad promovida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en relación con el art. 48, apartados 4, 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con el art. 177 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña consideró que las previsiones legales cuestionadas suponen un trato discriminatorio hacia el menor perteneciente a una familia monoparental, ya que implican que recibirá un tiempo de cuidado inferior que el nacido en una familia biparental, a pesar de que tiene idénticas necesidades. También que, aunque los preceptos cuestionados tienen carácter neutro, se produce una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que el impacto negativo y desfavorable de esa regulación incidiría de manera más intensa sobre las mujeres trabajadoras, que encabezan mayoritariamente las familias monoparentales.

El análisis se circunscribe al art. 48.4 ET, en relación con el art. 177 LGSS, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que no prevén un régimen específico para el disfrute de los permisos por nacimiento y cuidado de menor, así como la percepción de las correspondientes prestaciones de la seguridad social, en el seno de una familia monoparental. Ello hace que, en un caso como el que ahora se presenta, en el que existe un único progenitor, que es la madre biológica, la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto (así como la correspondiente prestación económica de la seguridad social, cuando se cumplan los requisitos de afiliación y cotización previstos en la LGSS) se reconoce únicamente a la trabajadora, madre biológica, por 16 semanas, de las cuales son obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.

Legitimidad constitucional de la diferencia de trato basada en el nacimiento en familia monoparental: finalidad perseguida y proporcionalidad:

Señala el Tribunal Constitucional que las finalidades que persigue la regulación vigente al equiparar los permisos de nacimiento y cuidado de menor de la trabajadora, madre biológica, y el otro progenitor son la conciliación y la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Pero lo

que ahora se plantea no pone en duda esa equiparación, sino el hecho de que la norma no prevea la posibilidad de que la primera extienda su permiso por el período que hubiera correspondido al otro progenitor, en caso de existir, y el impacto que esa omisión tiene en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales. Es una omisión sin justificación.

La legitimidad en abstracto de las finalidades que persigue la norma no pueden hacer perder de vista que la cuestión que ahora se plantea no pone en duda la equiparación de los permisos de nacimiento y cuidado de menor de la trabajadora, madre biológica, y el otro progenitor, sino el hecho de que la norma no prevea la posibilidad de que la primera extienda su permiso por el período que hubiera correspondido al otro progenitor, en caso de existir, y el impacto que esa omisión tiene en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales. La justificación de esa omisión no puede hallarse en la voluntad del legislador de fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos -indiscutible desde el punto de vista del art. 39.3 CE-, en tanto en las familias monoparentales la corresponsabilidad no es sino una quimera, al no existir un segundo progenitor con el que poder compartir las tareas de cuidado y atención. Tampoco puede justificarse tal omisión en la voluntad del legislador de fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, en tanto parece indiscutible que los progenitores de familias monoparentales tienen -al menos- las mismas necesidades de conciliación que los de familias biparentales y, a pesar de ello, las normas enjuiciadas les ofrecen posibilidades de hacerlo distintas.

Más dudas plantea para el Tribunal Constitucional el último argumento aportado por la fiscalía general del Estado y el letrado de la Administración de la Seguridad Social, en tanto parecen asumir, sin aportar dato concreto alguno, que la extensión del permiso de nacimiento y cuidado de menor a la trabajadora, madre biológica de familia monoparental, por el tiempo que habría correspondido al otro progenitor, en caso de existir éste, iría en detrimento de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Aun siendo conscientes, como ya hemos dicho, de que la maternidad tiene una peculiar incidencia respecto de la situación laboral de las mujeres y puede incidir negativamente en su acceso y permanencia en el empleo, asumir el genérico argumento de la fiscalía general del Estado y del letrado de la Administración de la Seguridad Social, en un contexto normativo de equiparación de los derechos de ambos progenitores en lo que se refiere a los permisos de nacimiento y cuidado de menor, presupone reconocer a los empleadores un conocimiento de aspectos íntimos de la vida de sus empleados; conocimiento que, en principio, les está vedado ex art. 18 CE.

El Tribunal Constitucional establece que el legislador dispone de un amplio margen de libertad en la configuración del sistema de Seguridad Social, pero que, sin embargo, una vez dispuesta una determinada herramienta de protección (art. 39 CE), su articulación concreta debe respetar las exigencias que se derivan del art. 14 CE. Y es esto lo que legislador no hace, al introducir -mediante su omisión- una diferencia de trato por razón del nacimiento entre niños y niñas nacidos en familias monoparentales y biparentales, que no supera el canon de razonabilidad y proporcionalidad, al obviar por completo las consecuencias negativas que produce tal medida en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales.

El Tribunal Constitucional estima la cuestión de inconstitucionalidad planteada y declara que los arts. 48.4 ET y 177 LGSS, al no prever la posibilidad de que, en circunstancias como las descritas en el caso del que trae causa la presente cuestión, la madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de 16 semanas, disfrutando del permiso (y también de la correspondiente prestación económica de la seguridad social) que se reconocería al otro progenitor, en caso de existir, generan ex silentio una discriminación por razón de nacimiento de los niños y niñas nacidos en familias monoparentales, que es contraria al art. 14 CE, en relación con el art. 39 CE, en tanto esos menores podrán disfrutar

de un período de cuidado de sus progenitores significativamente inferior a los nacidos en familias biparentales.

Aunque el Tribunal ha declarado en numerosas ocasiones que no es su tarea la de definir positivamente cuáles sean los posibles modos de ajuste de una ley al texto constitucional, el Tribunal considera necesario (como lo hizo en la STC 15/2020 , de 28 de enero, FJ 3, y las allí citadas) precisar que, en tanto el legislador no se pronuncie al respecto, en las familias monoparentales el permiso a que hace referencia el art. 48.4 ET, y en relación con él el art. 177 LGSS, ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso del primer párrafo para la madre biológica (16 semanas), el previsto en el segundo para progenitor distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras).

Anuncian formulación de voto particular concurrente el magistrado Enrique Arnaldo Alcubilla y la magistrada Concepción Espejel Jorquera.

— ***ERTE por fuerza mayor***

— Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 908/2024, de 11 de junio de 2024 (Rec. de casación núm. 144/2022).

El ciberataque sufrido por una la empresa puede justificar un ERTE por causa de fuerza mayor.

Declara la Sala que el ataque de ciberseguridad sufrido por una empresa, cuya prestación se desarrolla mediante el uso de sistemas informáticos ha de ser calificado de fuerza mayor y, por tanto, se ha de autorizar el ERTE solicitado, pues el hecho de que sea previsible un ataque de ese tipo en una entidad cuyos medios materiales son esencialmente digitales, no lo convierte en evitable.

Señala que la empresa puede haber previsto en su actividad ordinaria la existencia de un ciberataque, pero hay algunos sucesos de este tipo que rebasan los tenidos en cuenta en el desenvolvimiento ordinario y, por ello, no pueden ser evitados. Así, si se trata de un suceso inevitable, que rebasa los que pueden ser tenidos en cuenta en el curso normal de la vida de la empresa, se estará ante un supuesto de fuerza mayor. Concluye el Tribunal que la concurrencia de fuerza mayor habilita a la empresa a la adopción de las medidas suspensivas reconocidas en el art. 47 del ET respecto de los trabajadores afectados.

Recogiendo los criterios de la Sala primera, esta Sala ha señalado en la sentencia de 22 de julio de 2015, que por fuerza mayor debe entenderse "aquellos hechos que aun siendo previsibles, sean sin embargo inevitables, insuperables e irresistibles, siempre que la causa que los motiva sea independiente y extraña a la voluntad del sujeto obligado" (...) También se ha hecho referencia a este elemento como "sucesos imprevistos e inevitables que rebasan los tenidos en cuenta en el curso normal de la vida y extraños al desenvolvimiento ordinario de un proceso industrial".

La imprevisibilidad no es preciso, pues, que concurra, siendo suficiente con el hecho de que, siendo previsible, sea inevitable. En todo caso, no se discute, ni siquiera por la propia empresa demandante, el carácter previsible del ciberataque ni tampoco el que se trate de un hecho externo al círculo de la empresa.

En segundo lugar, la afirmación de que un ataque de ciberseguridad sufrido por una empresa, cuya prestación se desarrolla mediante el uso de sistemas informáticos, software, aplicaciones, etc., no pueda ser calificado de fuerza mayor, sino en todo caso una causa técnica o productiva, no es

admisible, pues el hecho de que sea previsible un ataque de este tipo en una empresa cuyos medios materiales son esencialmente digitales, como lo son los ordenadores, no lo convierte en evitable.

Tampoco puede cuestionarse la existencia de fuerza mayor por el hecho de que el "suceso" no haya sido uno de los tradicionalmente considerados como tales, esto es, un incendio o un terremoto, pues el art. 1.105 CC no exige que sea un suceso natural, puede ser de otro tipo, atendida la realidad social en la que nos hallamos, una sociedad tecnológica, donde los sucesos pueden ser provocados por la acción del hombre. En ese sentido, la principal diferencia entre una causa de fuerza mayor y otra de tipo objetivo técnica no está en la causalidad natural de la primera y humana en la segunda, sino en el hecho de que la fuerza mayor es un suceso externo, ajeno a la voluntad de la empresa y de carácter extraordinario, y la segunda es una causa introducida, favorecida o exigida por las circunstancias, pero siempre ordinaria y voluntaria. La empresa puede haber previsto en su actividad ordinaria la existencia de un ciberataque (previsibilidad), pero hay algunos sucesos de este tipo que rebasan los tenidos en cuenta en el desenvolvimiento ordinario y, por ello, no pueden ser evitados (inevitabilidad). Por eso, si se trata de un suceso inevitable, que rebasa los que pueden ser tenidos en cuenta en el curso normal de la vida de la empresa, estaremos ante un supuesto de fuerza mayor.

En el terreno de lo inevitable, los hechos probados ponen de manifiesto que la empresa había previsto la posibilidad de un ciberataque, ya que disponía de las medidas de seguridad necesarias y suficientes para evitar un ataque de ciberseguridad y, pese a ellas, el mismo no pudo ser evitado, como pone de manifiesto el Informe técnico aportado (documento núm. 6) y cuyo contenido está incorporado al relato fáctico en el sentido de que: "es muy complicado mantener una protección total ante la incidencia de este tipo de malware" y que "grandes instituciones nacionales e internacionales han sido atacadas por este tipo malware instituciones y empresas que, a pesar de contar con grandes medidas de seguridad en sus sistemas y la concienciación de sus usuarios, han sido víctimas de esta extorsión no pudieron ser evitados", o también que "es imposible mantener una protección total ante una incidencia de este tipo" (hecho probado quinto que da por reproducida la Memoria explicativa de las causas e informe técnico que se acompañaban a la misma como documentos 5 y 6, que obran en el expediente administrativo y en los descriptores 28 y 29, que se dan por íntegramente reproducidos).

— ***Empleo público***

— Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 625/2024, de 29 de abril de 2024 (nº de Recurso: 4962/2022, Recurso de casación para la unificación de doctrina)

No resulta discriminatorio que a los trabajadores indefinidos no fijos se les restrinja la participación en un concurso de traslados.

Se estima el recurso de la Junta de Castilla y León y se revoca la sentencia que declaró el derecho de la actora -trabajadora indefinida no fija- a ser admitida en el concurso de traslados abierto y permanente convocado.

Tal y como ha ya resuelto la Sala en un supuesto en el que, como en el presente, se cuestionaba la legalidad de un precepto convencional que limitaba la participación en los concursos de traslados al personal laboral fijo, concurre una circunstancia objetiva y razonable que apoya la exclusión del personal indefinido no fijo del concurso y que descarta cualquier atisbo de discriminación en contra de tal tipo de trabajadores. Señala que la diferencia más trascendente entre el fijo y el indefinido no fijo, para el acceso a una plaza fija, consiste en que este tipo de personal está prestando servicios en el ámbito público sin haber ingresado a través de un procedimiento en el que se hayan garantizado los principios de igualdad capacidad y mérito, tal como exigen expresamente los arts. 23.2 y 103.3 de

la CE. Por otro lado, de lo establecido por el TJUE, en su sentencia de 22 de febrero de 2024, no se deriva, en ningún caso, la necesidad de conversión judicial automática de los trabajadores indefinidos no fijos en fijos, ni una radical igualdad entre su régimen jurídico, permitiendo la Directiva 1999/70/CE un trato diferente entre unos y otros trabajadores por razones objetivas.

La cuestión que aquí se suscita ya ha sido resulta por la Sala en un supuesto sustancialmente igual -en el que se cuestionaba la legalidad de un precepto convencional que limitaba la participación en los concursos de traslados al personal laboral fijo- mediante nuestra STS 277/2022, de 29 de marzo (Rec. 109/2020), seguida por la sentencia recaída en el recurso de casación para unificación de doctrina 853/2021, a cuya doctrina hay que estar por elementales razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley y porque, como se razonará, no existen argumentos o motivos para cambiar nuestra doctrina.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

— DERECHO INDIVIDUAL

Álvarez del Cuvillo, A.: *El concepto de discriminación grupal y su eficacia real en el ámbito de las relaciones laborales*. Tirant lo Blanch, 2024 ISBN: 9788410568600 (papel) 9788410568617 (ebook). Páginas 448.

Baylos Grau, A. (Coor.): *La Reforma del despido*, Bomarzo, 2024. ISBN: 978-84-19574-64-0310 págs.

Blasco Jover, C.: *Cuestiones clave sobre la readmisión y los salarios de tramitación en el despido improcedente.* Tirant lo Blanch, 2024. ISBN 978-84-1071-0004-7. 278 páginas.

Gil Otero, L.: *La economía de plataformas ante las categorías clásicas del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2024. ISBN Papel: 9788410564909. ISBN Ebook: 9788410564916. 260 págs.

López Balaguer, M. (Coord.), Aragón Gómez, C., Fernández Prats, C. García Testal, E., Nieto Rojas, P., Rodríguez Rodríguez, E.: *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024)*, Tirant lo Blanch, 2024. ISBN: 978-84-1378-066-5. Páginas: 292.

Román Vaca, E. (Coord.): *Necesidades empresariales y tutelas laborales*, Monografía de Temas laborales nº 67, 2024 (Acceso público).

Sala Franco, T.: *La modificación de las condiciones de trabajo*. 1ª Edición. Ed. Tirant lo Blanch, 2024. 132 págs. ISBN Papel: 9788410710597. ISBN Ebook: 9788410710603.

San Martín Rodríguez, A. J.: *El delicado tratamiento del consumo de drogas en el trabajo en España*, Colex, 2024. ISBN: 978-84-1194-640-7. Páginas: 328.

VV.AA.: *Memento de contrato de Trabajo 2025-2026*, Lefebvre, 2024. ISBN: 978-84-10128-89-7. Páginas: 1.200.

VV.AA.: *Memento tiempo de trabajo 2025-2026.* Lefebvre, septiembre 2024. ISBN: 978-84-10128-71-2. Páginas: 775.

— DERECHO COLECTIVO

Collado García, L, Romero Ródenas, M. J, Tarancón Pérez, E. Trillo Párraga, F.: *La representación de los y las trabajadoras en la empresa*, Bomarzo, 2024. ISBN: 9788418330353. Páginas: 340.

Dumortier, G., Loiseau, G., Lokiec, P., Pécaut-Rivolier, L.: *Droit de la négociation collective 2024-2024*, 2ª édition. Dalloz, París, 2024. EAN: 9782247228553, 650 pages.

Gárate Castro, J.: *Derecho Sindical, volumen II. Negociación colectiva laboral*. Bomarzo, 2024. ISBN: 978-84-19574-57-2. Páginas: 357

García Murcia, J., Torres de León, V. (Dirs.): *Negociación colectiva y solución de conflictos de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024. ISBN Papel: 9788410716452. ISBN Ebook: 9788410716469. 564 págs.

Gorelli Hernández, Juan: *La dimensión temporal del convenio colectivo*, Editorial BOE, 2024- ISBN: 9788434030091, 268 págs.

— FORMACIÓN

Cristóbal Roncero, M. R.: *El permiso de formación para el empleo (análisis del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*. Editorial BOE, 2024. ISBN: 9788434029798. Páginas 146

Villalba Sánchez, A.: *El derecho a recibir formación de la empresa para una transición digital justa*, Aranzadi, 2024, ISBN: 9788411240062, 150 págs.

— PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Rodríguez González, S. (Dir.): *La redimensión de la salud laboral con perspectiva de género*, Atelier, 2024. ISBN: 9791387543044, 338 págs.

Vicente Pachés, F.: *La gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo. Contenido de un protocolo específico de actuación y prevención del ciberacoso laboral*, Aranzadi, 2024. ISBN: 9788410308343, 180 págs.

— PROTECCIÓN SOCIAL

Alameda Castillo, M. T.: *La flexibilidad del modelo como apuesta en la pensión de jubilación. Especial referencia a las jubilaciones en el RETA*. Dykinson, 2024. ISBN: 9788410705371. ISBN electrónico: 978-84-1070-612-5. Páginas: 237

Laborda Ibáñez, M: *Los planes de pensiones de Empleo. El principio de no discriminación*, Editorial BOE, 2024. ISBN: 9788434030039. Pág.: 244.

Rodríguez Iniesta, G., Sempere Navarro, A.V.: *Protección por desempleo tras la reforma de 2024*, Laborum, 2024. ISBN: 9788410262300. Páginas: 200

— PROCESAL LABORAL

Moreno Pérez, J.M.: *El orden social como jurisdicción integral del empleo público. Balance y propuesta a la luz de la experiencia de la prevención de riesgos laborales*, Bomarzo, 2024, 324 págs.

Selma Penalva, A. (Dir.): *Derecho Procesal laboral y sociedad digital.* Aranzadi, 2024, 275 págs.

Vizcaino Ramon, I.: *La intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procesos laborales*, Atelier, 2024. ISBN: 9788410174986. Páginas: 166

VV.AA.: *Memento Procedimiento Laboral 2025-2026.* Lefebvre, 2024. ISBN: 978-84-10128-88-0. Páginas: 2.039

— OBRAS GENERALES Y OTRAS

Álvarez del Cuvillo, A.: *El concepto de discriminación grupal y su eficacia en el ámbito de las relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, 2024. ISBN Papel: 9788410568600. ISBN Ebook: 9788410568617. 448 págs.

Arufe Varela, A. y Martín Girón, J.: *El abogado laboralista: nombres ilustres norteamericanos y sus pares asimétricos españoles*, Atelier, 2024. ISBN:9788410174924. Páginas:252

Barrio Andrés, M. (Dir.): *El reglamento Europeo de Inteligencia Artificial*, Tirant lo Blanch, 2024. ISBN Papel: 9788410713031. ISBN Ebook: 9788410713048. 220 págs.

Basterra Hernández, M.: *Repercusiones laborales del Brexit.* Aranzadi, 2024. ISBN: 9788411621618. Páginas: 300

Cabeza Pereiro, J.; Fernández Prieto, M. (Dirs.): *Mecanismos empresariales de adaptación y mantenimiento del empleo: gestión, protección socio-laboral y efectividad*, Colex, 331 págs.

Cairós Barreto, D. M.; Fotinopoulou Basurko, O.; López Terrada, E. (Dirs.): *Cambio climático y Derecho del Trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Aranzadi, 393 págs.

Contino Hueso, L.: *Tratado sobre el Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea*, Tirant lo Blanch, 2024

Fernández Domínguez, J. J., Rodríguez Escanciano, S., Martínez Barroso, M. R.: *Relecturas de la obra del profesor Germán Barreiro González. Un recuerdo de sus discípulos. In memoriam*, Tirant lo Blanch, 2024. ISBN Papel: 9788410717275. ISBN Ebook: 9788410717282. 276 págs.

Fernández Orrico, F. J. (Dir.): *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un entorno digital*, Aranzadi, 2024. ISBN digital: 978-84-1163-989-7. ISBN papel + digital: 978-84-1163-990-3, 253 págs.

García Campá, S.: *Manual legal de igualdad en la empresa.* Aranzadi, 2024. ISBN (papel): 978-84-1162-870-9. ISBN (electrónico): 978-84-1162-871-6. Número de páginas: 750 páginas.

González del Rey Rodríguez, I. Méndez Sebastián, P. (Ed.): *El trabajo en el mercado no productivo y en otros ámbitos de interés social*, Ediciones KRK, 2024. ISBN: 978-84-8367-811-4. Páginas: 336.

López González, M. J.: *Las relaciones laborales en el ámbito del deporte*, Tirant lo Blanch, 2024. ISBN Papel: 9788491699170. ISBN Ebook: 9788491699187. 104 págs.

Martín Romero, A.M.; *La edad como factor de vulnerabilidad en las relaciones laborales*, Editorial BOE, 2024. ISBN: 978-84-340-3008-4

Monereo Pérez, J. L (Dir.): *Igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social en la era de la disrupción digital*. VIIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de AESSS, Laborum, 2024

Rodríguez Escanciano, S.; Álvarez Cuesta, H. (Dirs.): *Hacia un desarrollo sostenible, cohesionado e inclusivo de los territorios rurales y despoblados: empleo de calidad desde la economía social y solidaria*. Editorial Aranzadi Thomson Reuters, junio 2024. ISBN: 978-84-1162-655-2. Páginas: 526

Rodríguez Escanciano, S. (DIR.), Álvarez Cuesta, H. (Coord.): *Trabajo y género. Transiciones justas hacia la igualdad laboral real.* Editorial Colex, julio 2024. ISBN: 978-84-1194-601-8. Páginas: 404

Rodríguez Escanciano, S., Álvarez Cuesta, H. (Dirs.): *Hacia una transición ecológica justa: Los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación.* Editorial Colex, julio 2024. ISBN: 978-84-1194-603-2. Páginas: 427

Solís Prieto, C. (Dir.): *Incidencia del ejercicio de la libertad religiosa en el ámbito laboral y de la Seguridad Social: diálogo, tolerancia y convivencia*, Aranzadi, 2024. ISBN: 9788410308787, Páginas: 390

Trujillo Pons, F.: *El derecho del trabajo explicado a través de publicaciones en Linkedln*, Tirant lo Blanch, 2024. ISBN Papel: 9788410713536. ISBN Ebook: 9788410713543. 416 págs.

Vigo Serralbo, F: *El deber de trabajar. Significado constitucional y proyección legislativa*, Tirant lo Blanch, 2024. ISBN Papel: 9788410569560. ISBN Ebook: 9788410569577. 626 págs.

VV.AA.: *Memento Derecho Digital 2024-2025*, Lefebvre, 2024. ISBN: 978-84-19896-71-1. Páginas: 1.150.

4. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

MIRADAS Y DESAFÍOS JURÍDICOS-LABORALES A LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO, *por Estefanía González Cobaleda, Editorial Dykinson, 2024, páginas: 183*

Comentado por:
Belén del Mar López Insua
Catedrática (acreditada) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada
https://orcid.org/0000-0002-1248-6015

La búsqueda de la de la igualdad efectiva de todas las personas, desde una perspectiva amplia, se erige como uno de los pilares esenciales de los principios constitucionales de nuestro Estado Social. La lucha por un «Derecho justo y equitativo» constituye un derecho fundamental respaldado por un sólido sistema multinivel de garantías, internacional y nacional, que abarca tanto el ámbito social como el laboral. En efecto, durante décadas se han perpetrado un avance de estos principios consagrados normativamente hacia una mayor equidad y justicia social en nuestra sociedad, si bien, su desarrollo no ha sido homogéneo y uniforme para todos los colectivos de personas. Con carácter general, la realidad sobre el colectivo de personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) ha sido ignorada e invisibilizada durante décadas.

En este contexto, el reconocimiento de los derechos del colectivo LGTBI ha cobrado especial relevancia en los últimos tiempos. Ejemplo de ello es la reciente Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y su desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

En este contexto, en el año 2024 ha visto la luz la nueva monografía de la Prof.ª Estefanía González Cobaleda, Profesora Permanente Laboral (acreditada como Titular de Universidad) del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga (España), bajo el título: «*Miradas y desafíos jurídicos-laborales a la diversidad sexual y de género*». Esta obra ha sido publicada en la prestigiosa Editorial Dykinson, lo que sin duda alguna ha contribuido a su amplia difusión.

Se trata de una monografía que tiene por objeto abordar desde la investigación científica y crítica varias de las claves que permitirán avanzar en las nuevas luces como las persistentes sombras

que permanecen acerca de los desafíos y discriminaciones que vive este colectivo en el ámbito de las relaciones laborales. De hecho, la finalidad perseguida por la autora ha sido el análisis integral, jurídico y vigente, arrojando luz sobre una temática compleja tratada de forma completa y exhaustiva, una materia de enorme actualidad y que ha preocupado no sólo al ámbito jurídico nacional, también a nivel internacional.

Precisamente, no podemos obviar que esta obra se enmarca en las actividades de un conjunto de proyectos de ámbito estatal y autonómicos, así como por grupos de investigación. Igualmente, se encuadra dentro de una estancia de investigación postdoctoral, desarrollada en el «*Dipartamento di Giurisprudenza» de la Università Degli Studi Di Napoli «Parthenope»* (Nápoles, Italia).

La monografía se estructura en seis sugerentes capítulos, en los cuales se recogen las idas y venidas acerca del "silencio" acerca de la precariedad laboral, así como de las conductas discriminatorias y de acoso que sufren en el trabajo por cuestiones relacionadas con la diversidad sexual y de género y que ha incidido en su mayor vulnerabilidad en el mercado de trabajo.

En estricta coherencia con esta visión analítica, se abre esta obra con un amplio estudio de la dificultad sobre la variedad conceptual de los diferentes términos que se encuentran vinculados con esta temática de estudio, no siendo la única dificultad a la que nos enfrentamos. Para ello, la autora analiza de forma relacional y crítica en el Capítulo I una caracterización conceptual y jurídico-técnica sobre la diversidad sexual y de género, aportando una clasificación no exhaustiva de quiénes conforman el colectivo LGTBI que permita comprender y avanzar a todos los efectos. Es indudable que, como pone de relieve la autora, el colectivo LGTBI se encuentra muy fragmentado, siendo un grupo heterogéneo, si bien, advierte que en este trabajo de investigación para poder simplificar la referencia a dicha diversidad sobre la orientación e identidad sexual, expresión de género y de las características sexuales de las personas, se utiliza el constructo social, es decir, colectivo LGTBI, resultando útil para el análisis y tratamiento desde el punto de vista de la disciplina del Derecho del Trabajo, no obstante, por la autora se ha pretendido respetar la diversidad que se produce en el propio colectivo o grupo.

Todo ello, conduce al Capítulo II dedicado al análisis cuantitativo que de las disonancias y desigualdades que aún perviven y se intensifican en algunos casos, en nuestra sociedad, para, con posterioridad, hacer un estudio crítico y desde el conocimiento en virtud de su situación en el ámbito laboral. Se evidencia la necesidad de una mayor protección de la población LGTBI en los lugares de trabajo a consecuencia de su elevada exclusión sociolaboral y de vulnerabilidad.

Por su parte, en el Capítulo III se centra en el estudio comparado de la evolución de los principales avances sobre la igualdad de las personas LGTBI a partir de los Derechos Humanos quedando constatado la inacabada construcción jurídica sobre la diversidad sexual y género, además de las deficiencias y dudas reguladoras que afectan a la población LGTBI, pues perdura su discriminación en las relaciones laborales.

Avanzando sobre el análisis del reciente marco regulador nos encontramos con el Capítulo IV que se centra en el abordaje desde un estudio comparado entre Italia y España de las iniciativas, pasadas y futuras, para proteger la diversidad en los lugares de trabajo no solo desde el marco jurídico, también de políticas y acciones en el ámbito laboral que no solo impliquen la defensa de sus derechos, sino de garantizar de forma efectiva los mismos.

Finalmente, los capítulos quinto y sexto tratan de abordar mediante un análisis crítico de todas aquellas novedades normativas que se han aprobado recientemente en nuestro ordenamiento y que

afectan de forma directa a la realidad del colectivo en las relaciones laborales. En particular, se estudia la discriminación que sufre esta población a partir de su vulnerabilidad sociolaboral que conlleva a su atención prioritaria en materia de empleo, así como por su reconocimiento expreso como nueva causa de discriminación la diversidad sexual y de género, además de las discriminaciones múltiples que sufre (en especial, por edad avanzada y como mujeres trans). En cambio, la autora resalta que, a pesar de la evolución positiva sin precedentes, se analiza la complejidad para el desarrollo del entramado normativo en la realidad práctica de las empresas que se vincula, principalmente, por la gran dispersión de la normativa generando una inseguridad jurídica.

En base a lo anterior, esta investigación se culmina con un conjunto de conclusiones y propuestas que conlleva a repensar, reconcebir y comprender la verdadera realidad invisibilizada que viven las personas LGTBI (en especial las personas trans), teniendo presentes las particularidades que presenta este tipo de estudio y ante la precariedad laboral que viven reflejo en las pensiones presentes y futuras de este colectivo. En esta tarea cognoscitiva trasciende la escasa o nula atención que se les presta a todas estas cuestiones, valorando y desvelando el origen de dicha ausencia de tratamiento que ha incidido decisivamente, a entender de la autora, por el gran desconocimiento que se evidencia todavía sobre la población LGTBI.

En definitiva, podemos comprobar el indiscutible rigor científico de la autora en un tema tan controvertido, como el actual. Los grandes desafíos que ofrece esta temática, unido al carácter crítico y de mejora que ofrece la autora hacen de ésta una monografía de indiscutible lectura. Se trata de un elaboradísimo trabajo de investigación, de carácter jurídico y crítico que añade un gran valor, ofreciendo una visión completa sobre la materia, por consiguiente, se puede considerar prácticamente de obligada lectura y merecedora de ser catalogada como de referencia.

EL DESPIDO COLECTIVO, por Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, Editorial Aranzadi, Navarra, 2024, 414 páginas.

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 jurídico contemporáneo, el despido colectivo se presenta como una de las figuras más complejas y controvertidas del Derecho Laboral. La legislación y la jurisprudencia enfrentan el reto de equilibrar los intereses empresariales con la protección de los derechos de los trabajadores, un desafío que cobra especial relevancia en épocas de crisis económica o reestructuración empresarial. En este marco, la obra *El despido colectivo* de Pompeyo Gabriel Ortega Lozano se erige como una obra fundamental para el entendimiento y la aplicación del régimen jurídico del despido colectivo.

Se puede apreciar la brillantez y calidad de la obra respaldada por la altura académica y profesional de su autor: Pompeyo Gabriel Ortega Lozano (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada), cuya prolífica carrera se refleja en numerosas publicaciones, incluyendo artículos en revistas, colaboraciones en obras colectivas y monografías.

La obra no solo refleja la profundidad de su conocimiento en la materia, sino que también aborda de manera crítica las deficiencias y ambigüedades presentes en la normativa vigente. El autor

ha utilizado su experiencia académica y profesional para elaborar un análisis que combina teoría y práctica, facilitando una comprensión integral del despido colectivo en el contexto español y europeo.

La estructura del libro está organizada en veinticuatro capítulos que abarcan todos los aspectos relevantes del despido colectivo. Esta organización permite al lector una inmersión profunda en cada faceta del tema, desde los principios fundamentales hasta las reformas más recientes, consolidando al libro como una referencia esencial. Cada capítulo está cuidadosamente elaborado para ofrecer un análisis detallado y una reflexión crítica sobre los diferentes elementos que conforman el régimen jurídico del despido colectivo.

— El *Capítulo 1* presenta un prefacio que establece el contexto general del despido colectivo, ofreciendo una visión preliminar del tema y preparando al lector para los análisis más detallados que seguirán en los capítulos posteriores.

— En el *Capítulo 2*, el autor examina el régimen jurídico del despido colectivo en la Unión Europea, analizando cómo las directivas europeas buscan armonizar las legislaciones nacionales y cómo estas se reflejan en la normativa española. Este capítulo es crucial para entender la base legal sobre la que se construye el régimen jurídico del despido colectivo y las diferencias entre los modelos nacionales y comunitarios.

— El *Capítulo 3* se centra en las causas del despido colectivo, diferenciando entre causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. El autor proporciona un análisis detallado de cada tipo de causa, explicando cómo se determina su concurrencia y la racionalidad económica detrás de las decisiones de despido colectivo.

— El *Capítulo 4* aborda la lógica de flexibilidad negociada en el procedimiento de despido colectivo, explorando cómo las partes involucradas pueden llegar a acuerdos que faciliten la aplicación de la normativa y mitiguen los impactos negativos del despido colectivo.

— El *Capítulo 5* se dedica a la reinterpretación del cómputo del factor temporal en el despido colectivo y los tipos de despidos fraudulentos. Este capítulo ofrece un análisis crítico de la doctrina vigente y las recientes modificaciones jurisprudenciales, proporcionando una visión clara de cómo se debe calcular el período de tiempo y cómo se deben tratar los despidos fraudulentos.

— En el *Capítulo 6*, se examina la legitimación para intervenir como interlocutores en el período de consultas, analizando los sujetos que pueden participar en la negociación y las diferentes posibilidades según si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo o a varios.

— El *Capítulo 7* se centra en la documentación e información que la empresa debe proporcionar durante el período de consultas, abordando tanto las obligaciones generales como las específicas en relación con las causas alegadas para el despido colectivo.

— El *Capítulo 8* discute el calendario de reuniones tras la apertura del período de consultas, proporcionando una guía práctica sobre los plazos y las dificultades interpretativas que pueden surgir durante esta fase.

— El *Capítulo 9* explora las medidas sociales de acompañamiento para evitar o reducir los despidos, destacando las prioridades de permanencia y las estrategias que pueden emplearse para minimizar el impacto social del despido colectivo.

— En el *Capítulo 10*, se analiza la buena fe en el período de consultas, abordando la obligación de negociar de manera honesta y constructiva como requisito esencial para la validez del procedimiento.

— El *Capítulo 11* se ocupa de la finalización del período de consultas, diferenciando entre casos en los que se alcanza un acuerdo y aquellos en los que no se logra un consenso, y analizando las implicaciones de cada resultado.

— El *Capítulo 12* examina la intervención de la autoridad laboral en el despido colectivo, proporcionando detalles sobre la competencia y las actuaciones de esta autoridad en el proceso.

— El *Capítulo 13* aborda la inspección de trabajo y seguridad social en el procedimiento de despido colectivo, con especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

— El *Capítulo 14* trata la notificación individual del despido derivada de un procedimiento colectivo, detallando los requisitos de comunicación escrita al trabajador y la puesta a disposición de la indemnización correspondiente.

— El *Capítulo 15* se enfoca en otras obligaciones del empresario en el procedimiento de despido colectivo, incluyendo la aportación económica al Tesoro Público en despidos colectivos que afectan a trabajadores de cincuenta o más años de edad.

— En el *Capítulo 16*, el autor explora el despido colectivo en la Administración y el Sector Público, analizando las particularidades y requisitos específicos que se aplican en estos contextos.

— El *Capítulo 17* trata el despido colectivo en la nueva ley concursal, examinando los aspectos laborales relacionados con esta ley y cómo impacta en los procedimientos de despido colectivo.

— El *Capítulo 18* aborda las modalidades de impugnación de la extinción colectiva, analizando las diferentes formas de impugnación y los sujetos legitimados para presentar recursos.

— El *Capítulo 19* se centra en el fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en el proceso de despido colectivo, proporcionando un análisis detallado de las conductas ilegales o abusivas que pueden surgir en este contexto.

— El *Capítulo 20* trata las cuestiones procesales de tramitación judicial del procedimiento de despido colectivo, incluyendo las reglas de competencia y la tramitación de la demanda.

— El *Capítulo 21* revisa las modificaciones del Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo que afectan al despido colectivo.

— Finalmente, los *Capítulos 22* y *23* ofrecen un balance y perspectivas sobre el tema, con conclusiones sobre los hallazgos y una revisión de la bibliografía utilizada. El *Capítulo 24* proporciona una lista exhaustiva de referencias judiciales.

En cuanto a la accesibilidad del contenido, la obra está escrita en un lenguaje claro y preciso, logrando un equilibrio entre la técnica legal y una exposición didáctica que facilita la comprensión de temas complejos. Esto hace que la obra sea accesible tanto para especialistas como para aquellos que se inician en el estudio del despido colectivo.

En resumen, *El despido colectivo* es una aportación valiosa al estudio del Derecho Laboral. Su enfoque integral, combinado con un análisis crítico y actualizado, la convierte en una referencia esencial. La obra no solo destaca por su contenido académico y práctico, sino también por la claridad y rigor con que aborda los temas, lo que la convierte en una herramienta indispensable para académicos, profesionales y estudiantes en el ámbito del Derecho Laboral.

Por todo esto, la obra del profesor Ortega Lozano es altamente recomendable para cualquier persona interesada en el Derecho del Trabajo y la regulación del despido colectivo, ofreciendo una visión completa y detallada que contribuye significativamente al debate y la práctica en este campo fundamental del Derecho.